



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

«Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ»

**ΚΟΣΚΙΝΑ ΣΠΥΡΙΔΟΥΛΑ
(ΑΜ: 251)**

Διπλωματική εργασία που κατατίθεται ως μέρος των απαιτήσεων του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην Κοινωνιολογία.

**Τριμελής εξεταστική επιτροπή:
Χριστίνα- Αικατερίνη Καρακιουλάφη (επιβλέπουσα)
Γεώργιος Τσιώλης
Εμμανουήλ Σπυριδάκης**

ΡΕΘΥΜΝΟ 2020

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η θεματική της παρούσας διπλωματικής εργασίας, εστιάζει στην εργασιακή επισφάλεια των νέων πτυχιούχων, αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ως στόχος τίθεται η διερεύνηση, με βάση ποιοτικές μεθόδους, της επίδρασης που έχει η συνθήκη της εργασιακής επισφάλειας, καθώς και τις επιπτώσεις που έχει η ίδια στις διαφορετικές εκφάνσεις της ζωής των νέων εργαζόμενων, αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η εν λόγω διπλωματική χωρίζεται σε δύο βασικά μέρη. Στο πρώτο μέρος αρχικά γίνεται μια βιβλιογραφική επισκόπηση των θεωριών και των προσεγγίσεων της εργασιακής επισφάλειας, ενώ στο δεύτερο μέρος παρουσιάζονται τα ευρήματα της έρευνας που διενεργήθηκε. Για τις ανάγκες της εμπειρικής έρευνας προχωρήσαμε στην διεξαγωγή ημι-δομημένων συνεντεύξεων με νέους εργαζόμενους, απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι εργάζονται σε επισφαλές καθεστώς (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση, επιδοτούμενη εργασία (stage), δανεισμός προσωπικού, εποχική απασχόληση, «μαύρη» ή ανασφάλιστη εργασία, κ. ο. κ.). Τα πιο ουσιώδη εκ των ευρημάτων, δείχνουν ότι, σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής τους οι νέοι, απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πλήττονται σε μεγάλο βαθμό από την εργασιακή επισφάλεια. Ειδικότερα, παρατηρείται ότι η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση είναι μια δύσκολη διαδικασία για τους νέους πτυχιούχους, καθώς οι εργοδότες μπορεί να είναι απρόθυμοι να προσφέρουν ένα συμβόλαιο μόνιμης και πλήρους απασχόλησης σε κάποιον που μόλις εισέρχεται στην αγορά εργασίας με ελάχιστη έως και ανύπαρκτη εργασιακή εμπειρία. Επομένως, για πολλούς νέους ανθρώπους η εργασία σε επισφαλείς θέσεις, θεωρείται μια μεταβατική κατάσταση, ένα «σκαλοπάτι» προς την μόνιμη απασχόληση. Επιπλέον, αυτή η αίσθηση της επισφάλειας διαχέεται και στην οργάνωση της καθημερινής ζωής των νέων πτυχιούχων. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι τα ευέλικτα, ελαστικά και «ακατάστατα» ωράρια οδηγούν συχνά στον περιορισμό της δυνατότητας ουσιαστικού προγραμματισμού της καθημερινότητας των νέων για την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου, όποτε και αν προκύψει. Μεταξύ άλλων, όσον αφορά τα μελλοντικά σχέδια των νέων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, γίνεται έκδηλο ότι, οι ίδιοι επιζητούν την επίτευξη σταθερότητας στον επαγγελματικό τους τομέα. Ωστόσο, ορισμένοι άλλοι παρουσιάζουν θετική στάση ως προς την αλλαγή αντικειμένου σπουδών είτε για να έχουν την επιθυμητή οικονομική εξασφάλιση, είτε για την επίτευξη της πολυπόθητης επαγγελματικής αποκατάστασης. Επιπροσθέτως, οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες στην έρευνα, προβάλλουν την προοπτική της μετανάστευσης, με κύριο λόγο, τις καλύτερες συνθήκες εργασίας που επικρατούν σε άλλες χώρες του εξωτερικού.

Λέξεις-κλειδιά: Εργασιακή επισφάλεια, νέοι, απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, συνεντεύξεις.

ABSTRACT

This dissertation focuses on the precarious work of young graduates of higher education. Its aim is to investigate, with qualitative methods, the effect of the precarious work treaty as well as the effects it has on the different aspects of the lives of young workers, graduates of higher education. This dissertation consists of two main parts. The first part, provides a bibliographic overview of the theories and approaches of precarious work, while the second part presents the findings of the research we conducted. For the empirical research, we conducted semi-structured interviews with new employees, graduates of higher education, who work in precarious regimes (part-time contracts, part-time work, subsidized work (stage), staff lending, part-time employment, "black employment", work, etc.). The main findings show that young graduates of higher education are greatly affected by precarious work in all aspects of their lives. In particular, the transition from education to employment is a difficult process for young graduates, as employers may be reluctant to offer a full-time contract to someone who is just entering the job market with little or no previous employment. experience. Therefore, for many young people, working in precarious positions is considered a transitional situation, a "step" towards permanent employment. Precariousness also permeates the organization of the daily lives of young graduates, as flexible and messy schedules often lead to limited effective planning for leisure, whenever it arises. Also, regarding the future plans of the new graduates of higher education, it becomes clear that, they themselves seek to achieve stability in their professional field while some, are positive in the change of subject either for the realization of financial security or for the achievement of professional rehabilitation. In addition, most respondents project the prospect of migration, mainly the better working conditions prevailing in other foreign countries.

Key words: precarious work, young people, higher education graduates, interviews.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	2
Abstract.....	3
Εισαγωγή.....	7

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΤΥΧΕΣ ΤΗΣ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑΣ.....10

1.1 Ιστορική Αναδρομή.....	10
1.2 Η διαπραγμάτευση της έννοιας στη Γαλλία.....	11
1.3 Η ανάδυση της έννοιας στον αγγλοσαξονικό χώρο.....	12
1.4 Βασικές πτυχές της επισφάλειας.....	16
1.5 Οι επιπτώσεις στην αγορά εργασίας και στην οικονομία.....	18
1.6 Οι επιπτώσεις στην υγεία.....	19
1.7 Οι κοινωνικές επιπτώσεις.....	21
1.8 Κοινωνικές ομάδες και επισφάλεια.....	23
1.8.1 Γυναίκες.....	23
1.8.2 Μετανάστες.....	24
1.8.3 Νέοι.....	25

2. ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΠΙΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΕΛΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ.....28

3. ΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ.....30

3.1 Η αγορά εργασίας την περίοδο 2009-2012.....	30
3.2 Η αγορά εργασίας την διετία 2013-2014.....	32
3.3 Επισφαλής εργασία την περίοδο 2010-2014.....	33
3.4 Οι επιπτώσεις στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας την περίοδο 2010-2014.....	34
3.5 Η αδήλωτη εργασία την περίοδο 2010-2014.....	34
3.6 Η αγορά εργασίας την διετία 2015-2016.....	35
3.7 Αυξανόμενη ένταση στους όρους απασχόλησης.....	36
3.8 Η εικόνα των συλλογικών και των ατομικών συμβάσεων εργασίας το 2016.....	37
3.9 Η αγορά εργασίας την διετία 2017-2018.....	38

3.10 Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας την διετία 2017-2018.....	39
3.11 Η ευελιξία της απασχόλησης στα χρόνια της «κρίσης».....	39
3.12 Μισθοί στην ελληνική οικονομία.....	40
3.13 Η εξέλιξη της φτώχειας στην Ελλάδα κατά την περίοδο της κρίσης.....	41

4. Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ.....43

4.1 Χαρτογραφώντας την ανεργία και την εργασιακή επισφάλεια των νέων.....	43
4.2 Το αντίκτυπο της ελληνικής οικονομικής κρίσης στους νέους.....	46
4.3 Σκιαγράφηση του κοινωνικοδημογραφικού προφίλ των Neets.....	50
4.4 Απασχόληση και ανεργία των νέων: είσοδος στον φαύλο κύκλο.....	51
4.5 Οι προτεραιότητες και οι στρατηγικές επιβίωσης των νέων την περίοδο της κρίσης: ανασφάλεια και θυμός.....	52
4.6 Η εμπιστοσύνη του κοινού και οι καθοριστικοί παράγοντες της πολιτικής συμπεριφοράς των νέων.....	52
4.7 Από την εκπαίδευση στην εργασία.....	53
4.8 «Μη γραμμικές τροχιές».....	56
4.9 «Αναπαραγωγική ανασφάλεια».....	57
4.10 «Επισφαλές μέλλον».....	59

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....60

5.1 Η ποιοτική έρευνα.....	60
5.2 Ο στόχος της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα.....	64
5.3 Τεκμηρίωση της αναγκαιότητας της έρευνας.....	65
5.4 Μεθοδολογική προσέγγιση και μεθοδολογικές επιλογές.....	65

6. ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....68

6.1 Θετικές στάσεις προς την ευελιξία της απασχόλησης.....	68
6.2 Η επισφάλεια ως αρνητική συνθήκη.....	70
6.3 Το αίσθημα της ανασφάλειας.....	73
6.4 Επισφάλεια και βιοπορισμός.....	75
6.5 Αντιμετώπιση δυσκολιών κατά την εξεύρεση εργασίας.....	77
6.6 Διαχείριση δυσμενών εργασιακών συνθηκών.....	78

6.7 Η επισφάλεια ως μεταβατική κατάσταση.....	79
6.8 Κατανόηση της επισφάλειας ως διόδου ένταξης στην αγορά εργασίας.....	81
6.9 Η παράταση της εργασιακής επισφάλειας.....	84
6.10 Τρόποι ενίσχυσης της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων.....	86
6.11 «Τοξικοί εργοδότες».....	88
6.12 Οι εργασιακές σχέσεις που αναπτύσσονται σε έναν οργανισμό.....	90
6.13 Ανάπτυξη αρνητικών σχέσεων με τους συναδέλφους.....	91
6.14 Διακρίσεις στους χώρους εργασίας.....	93
6.15 Θετικές διαπροσωπικές σχέσεις στους χώρους εργασίας.....	95
6.16 Επισφάλεια και ελεύθερος χρόνος.....	97
6.17 Η αναζήτηση της σταθερότητας στην απασχόληση.....	102
6.18 Εργασία και κλάδος σπουδών.....	104
6.19 Επισφάλεια και προσωπικά σχέδια.....	107
6.20 Προϋποθέσεις επίτευξης μελλοντικών σχεδίων.....	109
6.21 Ωθητικοί και ανασταλτικοί παράγοντες απέναντι στην μετανάστευση.....	112
7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	123
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	131
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	140

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις σύγχρονες κοινωνίες η εργασία αποτελεί τον κύριο άξονα γύρω από τον οποίο οργανώνονται οι κυρίαρχες λειτουργίες της παραγωγής και αναπαραγωγής της κοινωνίας. Ωστόσο, το εργασιακό πρότυπο μεταβάλλεται διαρκώς και οι πρόσφατες εξελίξεις στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων δημιουργούν ένα εντελώς νέο εργασιακό τοπίο. Σε αυτό το πλαίσιο καταγράφεται η έντονη αμφισβήτηση της τυπικής μορφής εργασίας υπέρ των «επισημασμένων» εκφάνσεων της. Αυτές οι εξελίξεις λειτουργούν καθοριστικά στην έννοια και στο περιεχόμενο της εργασίας.

Αρχικά, επιτυγχάνεται η υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής εργασίας υπέρ επισημασμένων μορφών απασχόλησης. Πραγματοποιούνται εξελίξεις στο περιεχόμενο των μορφών απασχόλησης με άξονα την ευελιξία (π.χ. μερική, προσωρινή) που συνεπάγεται περιορισμένο επίπεδο εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, αναπτύσσοντας με αυτό τον τρόπο το φαινόμενο της ανασφάλειας στους εργαζομένους. Επίσης, εντείνεται η αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων. Σε αυτό το πλαίσιο εκδηλώνεται, η μείωση της επιρροής των εργατικών συνδικάτων, ενώ εξίσου σημαντικό παραμένει το έλλειμμα εκπροσώπησης στο χώρο της εργοδοσίας, ιδιαίτερα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Επιπροσθέτως, ενισχύεται η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την προσαρμογή του στις ανάγκες της εκάστοτε επιχείρησης. Η επιμήκυνση του εργάσιμου χρόνου πέραν των νομίμων ή συμβατικών ορίων, οδηγεί στην «ολοκληρωτική» αφιέρωση του εργαζομένου στον εργοδότη και στην εντατικοποίηση του ρυθμού εργασίας του. Σε αυτό το πλαίσιο, καθίστανται δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ ελεύθερου και εργάσιμου χρόνου, όταν μάλιστα οι δραστηριότητες, που πραγματοποιούνται εκτός του χρόνου εργασίας, αφιερώνονται για την άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας (π.χ. εκπαίδευση), ή όταν η φύση και το περιεχόμενο (π.χ. τόπος) της εργασίας δημιουργούν σύγχυση ως προς την διάκριση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής.

Η ανά χείρας μελέτη καταπιάνεται με το ζήτημα της εργασιακής επισφάλειας των νέων και ειδικότερα των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το ερέθισμα που με παρακίνησε στην ενασχόλησή μου με την εν λόγω θεματική ήταν, το γεγονός πως αυτή η κατηγορία επισημασμένων εργαζομένων, αυξάνεται συνεχώς σε μέγεθος. Ειδικότερα, η αντίληψη ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση και γενικότερα η υψηλή μόρφωση, αποτελεί το «εισιτήριο» για την εύρεση μιας μόνιμης εργασίας αλλά και για την εξασφάλιση μιας σταθερής επαγγελματικής καριέρας, έχει αποδυναμωθεί. Όλο και περισσότερο, νέοι με υψηλά τυπικά προσόντα, αναγκάζονται να αποδέχονται επισημασμένη καθεστώς (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση, επιδοτούμενη εργασία (stage), δανεισμός προσωπικού, εποχική απασχόληση, αδήλωτη ή ανασφάλιστη εργασία, κ. ο. κ.), προκειμένου να μπορέσουν να επιβιώσουν. Ας σημειωθεί ακόμα ότι οι μακροχρόνιες περίοδοι αδράνειας, μετά το τέλος μιας εργασίας σύμφωνης με τις δεξιότητές τους, μπορεί να τους οδηγήσει στην αποδοχή θέσεων εργασίας, οι οποίες δεν είναι συναφείς με τα

προσόντα τους. Επομένως, οι ζωές των νεαρών υψηλά εξιδεικευμένων ατόμων, φαίνεται να κυμαίνονται μεταξύ δύο καταστάσεων εξαιρετικής δυσκολίας: είτε να εργάζονται επισφαλώς σε μια εργασία συμβατή με την εκπαίδευσή τους είτε να εργάζονται με χαμηλή αμοιβή σε μια θέση εργασίας που δεν αντιστοιχεί στις δεξιότητές τους (Standing 2011: 73). Επομένως, νέα άτομα που έχουν επενδύσει χρόνια στην εκπαίδευσή του, κινδυνεύουν να (εκ)πέσουν. Κατά συνέπεια, θεωρούμε πως συγκεντρώνει ιδιαίτερο ενδιαφέρον η ανάδειξη της σημασίας και ερμηνείας που αποδίδουν οι εργαζόμενοι στην εν λόγω επισφαλή εργασιακή σχέση.

Μέσω της παρούσας εργασίας έχω σκοπό να αναδείξω εκφάνσεις και εμπειρίες της συνθήκης της εργασιακής επισφάλειας, καθώς και τις επιπτώσεις της σε επιμέρους πεδία της ζωής των νέων επισφαλώς εργαζομένων, αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αρχικά, θα παρουσιαστούν θεωρίες και προσεγγίσεις της εργασιακής επισφάλειας και στην συνέχεια θα αναλυθούν τα πορίσματα που προέκυψαν από την εμπειρική έρευνα που πραγματοποιήσαμε.

Αναλυτικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο θα δοθεί έμφαση στο πλαίσιο ανάδυσης της έννοιας της εργασιακής επισφάλειας και στις βασικότερες εννοιολογήσεις της. Συνεχίζοντας, θα προσδιοριστούν κάποιες βασικές πτυχές αυτής της έννοιας, σε συνδυασμό με την ανάλυση ορισμένων κοινωνικό - οικονομικών επιπτώσεών της. Τέλος, το κεφάλαιο θα ολοκληρωθεί με την παρουσίαση ομάδων - ατόμων που πλήττονται περισσότερο από την επισφάλεια, όπως είναι οι γυναίκες, οι μετανάστες και οι νέοι.

Εν συνεχεία, στο δεύτερο κεφάλαιο θα ασχοληθώ με την παρουσίαση του εργασιακού τοπίου που διαμορφώθηκε στην Ελλάδα πριν την έλευση της οικονομικής κρίσης, αλλά και στην αρχή αυτής της κρίσης. Αυτό το μέρος της μελέτης είναι ιδιαίτερα σημαντικό, καθότι θα βοηθήσει στην κατανόηση των κοινωνικό- οικονομικών συνθηκών που ευνόησαν στην εξάπλωση και κατ' επέκταση στην εγκαθίδρυση, των επισφαλών μορφών εργασίας.

Το τρίτο κεφάλαιο, θα επικεντρωθεί στις μεταβολές που παρατηρούνται στα πεδία της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων από το 2010 και μετά, δηλαδή κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα. Ειδικότερα, θα διαπιστωθεί, πως αυτές οι μεταβολές που επέφερε η οικονομική κρίση, οδήγησαν στην συνολική απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα.

Το τέταρτο κεφάλαιο, θα εστιάσει σε ζητήματα που αφορούν την εργασιακή επισφάλεια των νέων, στην Ελλάδα, αλλά και γενικότερα στην Ευρώπη. Θα παρουσιαστούν οι σημαντικότερες έρευνες, που έχουν διεξαχθεί για την επισφάλεια των νέων, οι οποίες μας παρέχουν στοιχεία που δύνανται να βοηθήσουν στην καλύτερη κατανόηση αυτού του φαινομένου και της εξάπλωσής του.

Στο πέμπτο κεφάλαιο, θα παρουσιαστεί η μεθοδολογία που χρησιμοποιήσαμε για την υλοποίηση της έρευνας που διενεργήσαμε. Κατ' αρχάς, θα αναδειχθούν βασικά σημεία της ποιοτικής προσέγγισης και στην συνέχεια θα παρουσιαστούν τα κυρίαρχα ερευνητικά ερωτήματα που τρόπον τινά, προσδιόρισαν τον ορίζοντα μελέτης της ανά χείρας έρευνας. Σε αυτό το κεφάλαιο

συμπεριλαμβάνονται, η στρατηγική δειγματοληψίας που χρησιμοποιήσαμε και οι μέθοδοι παραγωγής και ανάλυσης των ερευνητικών μας δεδομένων.

Στο έκτο κεφάλαιο της εργασίας, θα παρουσιαστούν αναλυτικά τα ευρήματα της έρευνας που πραγματοποιήσαμε. Μέσα από τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήσα, αναδύθηκαν σημαντικά θέματα που αφορούν την εμπειρία των νέων πτυχιούχων στην επισφάλεια, αλλά και τις επιπτώσεις που έχει στις διαφορετικές εκφάνσεις της ζωής τους, είτε της προσωπικής, είτε της επαγγελματικής τους ζωής.

Στο έβδομο και τελευταίο μέρος της εργασίας, θα επιχειρηθεί μία ανάλυση των συμπερασμάτων στα οποία οδηγούμαστε από την εκπόνηση της έρευνας.

1. ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΤΥΧΕΣ ΤΗΣ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑΣ

1.1 Ιστορική Αναδρομή

Η έννοια της επισφάλειας προέρχεται από την μετάφραση των όρων *précarité* στα γαλλικά και *precarity/precariousness* στα αγγλικά και σημαίνει πως ο επισφαλής δεν έχει καμία ασφάλεια στη θέση του και ως εκ τούτου διατρέχει τον κίνδυνο να τη χάσει και να (εκ)πέσει. Άρα, ο όρος «εργασιακή επισφάλεια» χρησιμοποιείται για να τονίσει την μη σταθερή θέση εργασίας και τα κοινωνικά μειονεκτήματα που τη συνοδεύουν (Κεσίσογλου, 2014: 393, 394).

Οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας συνδέονται με τις αλλαγές οι οποίες έχουν επέλθει στην οργάνωση της εργασίας, κυρίως τα τελευταία χρόνια. Ήδη από την δεκαετία του 1990 ο Caillé (1994, οπ. αναφ. στο Κεσίσογλου, 2014) υποστηρίζει ότι ο κόσμος της «σίγουρης εργασίας», ο κόσμος που γνωρίζαμε μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, ανατρέπεται. Η ανάπτυξη δεν δημιουργεί πλέον αρκετές θέσεις απασχόλησης για όλους, ενώ όλες οι νέες θέσεις εργασίας χαρακτηρίζονται από επισφάλειά (Κεσίσογλου, 2014: 394). Ο Castel (1995, οπ. αναφ. στο Κεσίσογλου, 2014) θεωρεί ότι η κοινωνία στη Γαλλία, όταν επικρατούσε το καθεστώς του «Φορντισμού», χαρακτηριζόταν από τη «μισθωτή σχέση», μια κοινωνική σχέση μόνιμης απασχόλησης, θεσμοποιημένη στην «κοινωνία των μισθωτών». Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια, εξαιτίας της διάβρωσης αυτής της «μισθωτής συνθήκης», η επισφαλής εργασία έχει οδηγήσει στη δημιουργία μιας ομάδας «πλεοναζόντων» που περιλαμβάνει τους άνεργους, αλλά και τους απασχολούμενους με ειδικές συμβάσεις εργασίας (π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης κ.α.). Με άλλα λόγια, η επισφαλής εργασία, σύμφωνα με τον Castel (1995, οπ. αναφ. στο Κεσίσογλου, 2014), οδηγεί στην υποβάθμιση της εργασίας και του δικαιώματος της κοινωνικής προστασίας και τελικά επηρεάζει τον πυρήνα των εργαζομένων στη μισθωτή κοινωνία (Κεσίσογλου, 2014: 394).

Η θεώρηση του Castel δίνει έμφαση στην «αποσταθεροποίηση των σταθερών συνθηκών», έννοια που πρότεινε ο Beck (1992, οπ. αναφ. στο Κεσίσογλου, 2014), διότι υποστηρίζει ότι με τη διάβρωση της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων, η επισφαλοποίηση επιδρά σε ολόκληρη την κοινωνία, διαβρώνοντας τις εργασιακές σχέσεις. Η αποσταθεροποίηση επιβάλλει στους εργαζομένους, την κινητικότητα, την προσαρμοστικότητα και τη διαθεσιμότητα, δηλαδή την ευελιξία τους (*flexibility*), καθώς και τον προσανατολισμό του εκάστοτε εργαζόμενου σε ένα «βιογραφικό μοντέλο», όπου όλοι αντικρούουν ατομικά τις ενδεχομενικότητες και τις αντιξοότητες του εργασιακού τους βίου, μακριά από κάθε λογική συλλογικής προστασίας και διεκδίκησης. Τα παραπάνω συντελούν στην αβεβαιότητα για το μέλλον της εργασίας (Κεσίσογλου, 2014: 394).

Κάτω υπό αυτές τις συνθήκες, οδηγούμαστε στα φαινόμενα της αυξημένης ανεργίας, της ανάπτυξης ευέλικτων και φθηνών μορφών απασχόλησης, στην επιδείνωση των συνθηκών εργασίας και στην απώλεια θεσμικών κατακτήσεων της μισθωτής εργασίας (Κεσίσογλου, 2014: 394).

1.2 Η εννοιολόγηση της επισφάλειας στη Γαλλία

Η Γαλλία θεωρείται πρωτοπόρα ως προς την ερευνητική διαπραγμάτευση της έννοιας της εργασιακής επισφάλειας. Στη χώρα αυτή, πρωτοπόρος στη χρήση της έννοιας της εργασιακής επισφάλειας θεωρείται ο Pierre Bourdieu (1963, οπ. αναφ. στο Κεσίσογλου, 2014), ο οποίος εισήγαγε τον όρο αυτό στην έρευνά του για την Αλγερία στις αρχές της δεκαετίας του 1960. Χρησιμοποιώντας αυτόν τον όρο ο Bourdieu έδειξε την κοινωνική διάκριση, εκείνης την εποχή, που χώριζε τους μόνιμους εργαζόμενους από τους παροδικά ή άτυπα εργαζόμενους (Κεσίσογλου, 2014: 398).

Στη συνέχεια, η Agnes Pitrou (1978, οπ. αναφ. στο Choona, 2020), χρησιμοποίησε αυτό τον όρο για να υποδηλώσει *«μια κατάσταση των οικογενειών / νοικοκυριών, που δυννητικά οδηγεί στη φτώχεια»* (Choona, 2020: 429). Οι παραπάνω «επισφαλείς» οικογένειες, διακρίνονται από ορισμένα χαρακτηριστικά: έλλειψη δεξιοτήτων που απαιτούνται από την αγορά εργασίας, μη ικανοποιητικές συνθήκες στέγασης, προβλήματα υγείας, σχετική έλλειψη κοινωνικών δεσμών και μια ανισορροπία σχετικά με τη ζωή του ζευγαριού (Κεσίσογλου, 2014: 398).

Η Schnapper (1989, οπ. αναφ. στο Κεσίσογλου, 2014), δίνει έμφαση στο θέμα των διαφορετικών κατηγοριών κοινωνικής υπόστασης (statut) στη γαλλική κοινωνία. Η ίδια διαχωρίζει τις εργασίες σε εκείνες που είχαν κοινωνική υπόσταση και σε εκείνες «χωρίς κοινωνική υπόσταση» ή με «κοινωνική υπόσταση που εκπορευόταν από την απασχόληση» που ονομάστηκαν επισφαλείς. Η πρώτη κατηγορία περιελάμβανε την εργασία στο δημόσιο τομέα, αλλά και τις αορίστου χρόνου συμβάσεις στον ιδιωτικό. Οι εργαζόμενοι σε αυτές, απολάμβαναν ακόμη δικαιώματα προστασίας. Από την άλλη πλευρά όμως, υπήρχαν και οι εργασίες που αφορούσαν κυρίως άνεργα άτομα ή συνταξιούχους, οι οποίοι απασχολούνταν ή με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή σε προγράμματα προώθησης της απασχόλησης (π.χ. stage) (Κεσίσογλου, 2014: 398, 399).

Από την άλλη, η Drancourt (1992, οπ. αναφ. στο Κεσίσογλου, 2014, σελ.) περιγράφει την επισφάλεια ως ακολούθως: *«Μερικές φορές πρόκειται για ένα υποσύνολο εργασιών εκτός του κανόνα (εργασία περιορισμένης διάρκειας, ενδιάμεση αντικατάσταση, προγράμματα stage, κλπ)· μερικές φορές ακόμη είναι η εργασία εκτός του κανόνα συν τη φτώχεια· μερικές φορές τέλος, η επισφάλεια προσδιορίζει το σύνολο του συστήματος της απασχόλησης που θεωρείται αποσταθεροποιημένο από τη γρήγορη διάδοση των νέων μορφών απασχόλησης: η επισφάλεια προσδιορίζει εδώ τα χαρακτηριστικά της κατάστασης απασχόλησης, σε αυτές τις περιπτώσεις, η επισφάλεια προσδιορίζει χαρακτηριστικά του ατομικού βίου»*. Κατ' αρχάς, η Drancourt θεωρεί πως πρέπει να υπάρχει διαφοροποίηση ανάμεσα στην «επισφάλεια» ως κατηγορία και στην «επισφαλή απασχόληση», επειδή για παράδειγμα, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μπορούν να λειτουργήσουν ως εργασίες ένταξης των ατόμων στην αγορά εργασίας. Κατά δεύτερον, το να κατέχει κάποιος μια επισφαλή εργασία δεν σημαίνει ότι τη βιώνει και ως επισφαλή. Κατά τρίτον, ακόμα και η ανεργία, κατά την Drancourt, δεν συσχετίζεται με το να είσαι «επισφαλής». Η «επισφάλεια» λοιπόν θα

πρέπει να αντιμετωπίζεται και να γίνεται κατανοητή ανάλογα με την προσωπική επένδυση που κάνει το άτομο στην εργασιακή του ζωή, κάτι που σύμφωνα με την ίδια, οδηγεί σε μια διάκριση ανάμεσα στην επισφάλεια ενσωμάτωσης (*précarité d'intégration*) και την επισφάλεια αποκλεισμού (*précarité d'exclusion*). Η επισφάλεια αποκλεισμού είναι συνυφασμένη με την έλλειψη προοπτικών απασχόλησης στην αγορά εργασίας, ενώ η επισφάλεια ενσωμάτωσης αναφέρεται στις κοινωνικές κατηγορίες των νέων και των γυναικών. Συνεπώς, υφίσταται, μια κατάτμηση της αγοράς εργασίας με διαφοροποίηση της επισφάλειας και των προοπτικών εργασίας ανάλογα με το φύλο και την ηλικία. Επομένως, κατά την Drancourt (1992) *«ορισμένες εργασίες σε επισφαλείς συνθήκες, προορίζονται για τους νέους και τις γυναίκες, είτε ως βήμα ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας, είτε ως αποκλεισμός»* (Κεσίσογλου, 2014: 399, 400).

Είναι αξιοσημείωτο, επίσης, ότι ο Paugam (2000, οπ. αναφ. στο Κεσίσογλου, 2014) διακρίνει δυο διαστάσεις της εργασιακής επισφάλειας, εκ των οποίων η πρώτη παραπέμπει στην λογική της βιομηχανικής κοινωνίας και η δεύτερη στην λογική του κράτους-πρόνοιας. Ο εργαζόμενος είναι επισφαλής όταν η εργασία του φαίνεται χωρίς ενδιαφέρον, δεν ανταμείβεται και δεν αναγνωρίζεται επαρκώς μέσα στην επιχείρηση που εργάζεται. Επιπλέον, δεν αναγνωρίζεται η συνεισφορά του στην παραγωγική δραστηριότητα και νιώθει το αίσθημα ότι δεν είναι χρήσιμος. Σε αυτή την περίπτωση ορίζουμε την επισφάλεια στην εργασία. Πέρα από αυτό, ο εργαζόμενος είναι εξίσου επισφαλής όταν η απασχόλησή του είναι αβέβαιη και δεν έχει την δυνατότητα πρόβλεψης του επαγγελματικού του μέλλοντος. Αυτή η περίπτωση αφορά τους εργαζόμενους που εργάζονται με συμβάσεις εργασίας και κατ' επέκταση ο κίνδυνος της απόλυσης παραμένει. Η κατάσταση αυτή χαρακτηρίζεται συγχρόνως από μια έντονη οικονομική ευαλωτότητα και από τον περιορισμό των κοινωνικών δικαιωμάτων, αφού αυτά εκπηγάζουν, σε μεγάλο μέρος, από την σταθερότητα της απασχόλησης. Σε αυτή την περίπτωση, ορίζουμε την επισφάλεια στην απασχόληση (Κεσίσογλου, 2014: 400).

Κλείνοντας σύμφωνα με τους Barbier, Brygoo και Viguier (2002, οπ. αναφ. στο Κεσίσογλου, 2014), *«η έννοια της επισφάλειας είναι ταυτοχρόνως και σαν «ζουρλομανδύας» αφού περιορίζει ως έννοια την έκταση των πραγματικών συνθηκών της αγοράς εργασίας και της επίδρασης τους για τους ανθρώπους και σαν «σούπα κακαβιάς» αφού περιέχει λίγο από όλες τις συνθήκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας»* (Κεσίσογλου, 2014: 401).

1.3 Η ανάδυση της έννοιας της επισφάλειας στον αγγλοσαξονικό χώρο

Πέρα από τις προσεγγίσεις της εργασιακής επισφάλειας στην Γαλλία, σημαντική είναι και η ανάδυση της έννοιας στον Αγγλοσαξονικό χώρο. Αρχικά οι Rodgers και Rodgers (1989, οπ. αναφ. στο Κεσίσογλου, 2014), ερευνητές του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, *«πρότειναν ότι αυτή η έννοια εμπεριέχει την αστάθεια, την έλλειψη προστασίας την ανασφάλεια και την κοινωνική ή οικονομική ευαλωτότητα»* (Κεσίσογλου, 2014: 399, 401).

Οι πρόσφατες εξελίξεις στην αγγλοσαξονική ακαδημαϊκή βιβλιογραφία για την έννοια της «επισημασμένης εργασίας» σηματοδοτούνται από τη μονογραφία του G. Standing (2011), για τη συγκρότηση μιας νέας, παγκόσμιας, εν δυνάμει «επικίνδυνης» κοινωνικής τάξης του «πρεκαριάτου». Για τον Standing, η παγκοσμιοποίηση με την ευελικτικοποίηση της αγοράς εργασίας και τις κοινωνικές ανισότητες που ενέτεινε, δημιούργησε τις προϋποθέσεις για την εμφάνιση μιας ακόμα περισσότερο κατεστημένης κοινωνικής διαστρωμάτωσης σε παγκόσμιο επίπεδο. Σύμφωνα με τον ίδιο, οι κοινωνικές τάξεις δεν έχουν εξαφανιστεί, αλλά έχει προκύψει μια πιο κατακερματισμένη παγκόσμια ταξική διάρθρωση και μια πιο ελαστική αγορά εργασίας (Standing, 2011: 7). Αυτή η νέα ταξική διάρθρωση αποτελείται από πέντε ομάδες. Στην κορυφή βρίσκεται μία ελίτ, η οποία αποτελείται από ένα μικρό αριθμό παράλογα, πλουσίων παγκόσμιων πολιτών που κυριαρχούν σε όλο τον πλανήτη. Κάτω από αυτή την ελίτ, βρίσκεται η τάξη της μόνιμης και καλά αμειβόμενης μισθωτής υπαλληλίας των «λευκών κολάρων» (the salariat), η οποία περιλαμβάνει όσους έχουν ακόμη σταθερή και πλήρη απασχόληση (Standing, 2011: 7). Παράλληλα και σε αλληλεπίδραση με αυτή την ομάδα, υπάρχει η μικρότερη ομάδα των «proficians». Ο όρος αυτός συνδυάζει τους παραδοσιακούς όρους του «επαγγελματία» (professional) και του «τεχνικού» (technician) καλύπτει όμως και όσους διαθέτουν δεξιότητες που μπορούν να τις πωλούν στην αγορά κερδίζοντας με συμβάσεις υψηλά εισοδήματα ως σύμβουλοι ή ως ανεξάρτητοι εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό. Ακόμη, κάτω από τους «proficians», υπάρχει ένας πυρήνας χειρωνακτικά εργαζομένων, στην ουσία η παλιά «εργατική τάξη», η οποία συρρικνώνεται συνεχώς (Standing, 2011: 8). Τέλος, κάτω από αυτές τις τέσσερις ομάδες υπάρχει το συνεχώς αυξανόμενο, σε μέγεθος, «πρεκαριάτο», το οποίο αποτελείται από μια στρατιά ανέργων και από μια αποκομμένη ομάδα κοινωνικά αδύναμων, που ζει από τα «αποφάγια» της κοινωνίας (Standing, 2011: 8).

Το πρεκαριάτο, «είναι μια αναλυτική κατηγορία που έχει έντονο ιδεολογικό φορτίο, η οποία παραπέμπει είτε σε μια νέα κοινωνική τάξη με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που την διαφοροποιούν από την παραδοσιακή εργατική τάξη ή ως μια εφεδρική στρατιά αναλώσιμων και εμπορεύσιμων εργαζομένων που χαρακτηρίζεται από την κατάσταση της επισφάλειας (precarity, precariousness)». Ταυτόχρονα «χαρακτηρίζεται από μια συνθήκη επισφάλειας που μπορεί να κατανοηθεί ως εμπειρία υλικής και υπαρξιακής αβεβαιότητας των εργαζομένων και των νέων ανθρώπων ως αποτέλεσμα της ευέλικτων σχέσεων εργασίας των κοινωνιών του ύστερου καπιταλισμού» (Ζαϊμάκης, 2015: 32).

Ο Standing (2011, οπ. αναφ. στο Σπυριδάκης, 2018) υποστηρίζει ότι το κοινωνικό στρώμα του πρεκαριάτου μπορεί να προσδιοριστεί με βάση τέσσερις διαστάσεις. Πρώτον, χαρακτηρίζεται από διακριτές σχέσεις παραγωγής. Οι ανήκοντες σε αυτό έχουν επισφαλή εργασία, όντες εντός και εκτός αγοράς εργασίας, υπογράφοντας μη σταθερά, ευέλικτα συμβόλαια εργασίας. Το πρεκαριάτο είναι εθισμένο σε τέτοιου είδους μη σταθερές εργασίες, δεν έχει σίγουρη επαγγελματική ταυτότητα ή επαγγελματικές αφηγήσεις και το κυριότερο, δεν αποκλείεται να έχει περισσότερα προσόντα από

όσα απαιτούνται για τη θέση εργασίας (overqualified) (Σπυριδάκης, 2018: 40).

Δεύτερον, χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερες σχέσεις διανομής. Συνήθως τα μέλη του βασίζονται μόνο στο μισθό τους, αλλά ο μισθός τους είναι ευέλικτος, περιορίζοντας με αυτό τον τρόπο τη θεμελίωση δικαιώματος σύνταξης, διακοπών και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης. Συγχρόνως και εξαιτίας των «ακατάστατων» εισοδημάτων τους, οι ίδιοι βιώνουν μια χρόνια εισοδηματική και οικονομική ανασφάλεια (Σπυριδάκης, 2018: 40).

Τρίτον, το προκαριάτο έχει διακριτές σχέσεις με το κράτος, εφόσον υπολείπεται των δικαιωμάτων των πολιτών. Εν ολίγοις, δεν έχει κοινωνικά, οικονομικά, πολιτικά, αστικά και πολιτισμικά δικαιώματα, όπως όλοι οι πολίτες. Κατά κύριο λόγο, έχει δικαιώματα ανασφάλειας! (Σπυριδάκης, 2018: 40, 41).

Συνοψίζοντας είναι ανάγκη να τονιστεί ότι το προκαριάτο προσδιορίζεται από την έλλειψη ορισμένων χαρακτηριστικών που αποτέλεσαν τον βασικό πυλώνα εργασιακής ασφάλειας κατά την χρονική περίοδο της ιδιότητας του πολίτη. Πιο συγκεκριμένα, το προκαριάτο αποτελείται από τους ανθρώπους στους οποίους λείπουν οι επτά μορφές ασφάλειας της εργασίας, οι οποίες επιβλήθηκαν μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο από τα συνδικάτα και τις σοσιαλδημοκρατικές κυβερνήσεις για την ρύθμιση της βιομηχανικής εργασίας προς όφελος της εργατικής τάξης. Οι επτά αυτές μορφές είναι: ασφάλεια στην αγορά εργασίας, με τη θέσπιση της πλήρους απασχόλησης, ασφάλεια της απασχόλησης με ρυθμίσεις ενάντια στις αυθαίρετες απολύσεις και συλλογικές συμβάσεις, εργασιακή ασφάλεια με τη ρύθμιση «κλειστών» εργασιακών κλάδων, ασφάλεια στην εργασία με τον έλεγχο για εργασιακά ατυχήματα και κανονισμούς ασφαλείας, ασφάλεια για την αναπαραγωγή των δεξιοτήτων με τη ρύθμιση της επαγγελματικής μαθητείας και προγραμμάτων ενίσχυσης των δεξιοτήτων, εισοδηματική ασφάλεια που είναι η ρύθμιση των μηχανισμών για την παροχή στους εργαζόμενους σιγουριάς για την επάρκεια του εισοδήματος που παράγεται από την εργασία και η ασφάλεια αντιπροσώπευσης με τη θέσπιση συλλογικών εργαλείων αντιπροσώπευσης, όπως τα συνδικάτα και του δικαιώματος απεργίας (Standing, 2011: 10).

Κατά συνέπεια, σύμφωνα με τον Standing (2011, οπ. αναφ. στο Σπυριδάκης, 2018), «το προκαριάτο συγκροτείται μέσα από αβέβαιες θέσεις εργασίας, ακατάστατες πηγές διαβίωσης, ευκαιριακού τύπου εργασίες, νομαδικές αστικές σχέσεις καθώς και την απώλεια της εργασιακής ταυτότητας, η οποία έχει ως αποτέλεσμα αυτό να μην αναπτύσσει καμία αίσθηση του ανήκειν σε κάποια εργασιακή κοινότητα με όρους αλληλεγγύης και κοινωνικού δεσμού». Στην εννοιολογική επικράτεια του προκαριάτου, εμπεριέχονται κυρίως τα ανεκπαιδευτα στρώματα της παλιάς εργατικής τάξης, τα οποία συσχετίζουν το αίσθημα ματαιώσης σε σχέση με την άρνηση αυτού που είχαν οι γονείς τους ως προλετάριοι. Μια δεύτερη κατηγορία αφορά τις μειονότητες και τους μετανάστες, οι οποίοι υποφέρουν από το έντονο αίσθημα της αποστέρησης κυρίως επειδή δεν μπορούν να καθορίσουν το παρόν τους. Μια τρίτη κατηγορία περιλαμβάνει τους υψηλά εκπαιδευμένους, κυρίως τους νέους, που θεωρούσαν ότι η ανώτατη (τριτοβάθμια) εκπαίδευση θα

τους εξασφάλιζε μια ασφαλή και ανοδική κοινωνική κινητικότητα. Οι ίδιοι αδυνατούν να συγκροτήσουν μια εργασιακή αφηγηματική συνέχεια για το παρόν και το μέλλον τους, εξαιτίας των μη σταθερών θέσεων εργασίας στις οποίες απασχολούνται (Σπυριδάκης, 2018: 42).

Μία περισσότερο κοινωνιολογική προσέγγιση του ζητήματος χρησιμοποιεί τον όρο της επισφάλειας ως άξονα περιγραφής και ανάλυσης ποικίλων μορφών εργασίας όπως η αυτοαπασχόληση, η μερική απασχόληση, η προσωρινή απασχόληση, η μαθητεία και τα συμβόλαια μηδενικών ωρών εργασίας. Οι παραπάνω μορφές εργασίας οδηγούν τους εργαζόμενους στην ανασφάλεια, στην αβεβαιότητα, στην έλλειψη προστασίας και ρύθμισης καθώς και στην εισοδηματική αστάθεια. Ο όρος αφορά επίσης *«στη θεωρούμενη ως σιωπηρή νίκη του κεφαλαίου έναντι της εργασίας καθώς και στις ενέργειες που αυτό συνεπιφέρει»*. Υπό αυτή την οπτική, σημαντική είναι η δουλειά του Αμερικανού Κοινωνιολόγου της εργασίας, Arne L. Kalleberg από σχετικές δημοσιεύσεις (Kalleberg 2009, 2011, 2012, οπ. αναφ. στο Σπυριδάκης, 2018) ο οποίος ορίζει την επισφάλεια σε σχέση με την εργασία και την απασχόληση *«ως τη συνθήκη που είναι αβέβαιη, απρόβλεπτη και επικίνδυνη από τη σκοπιά του εργαζόμενου»* (Σπυριδάκης, 2018: 34).

Το σημαντικότερο ρόλο ως προς την παραγωγή συνθηκών επισφάλειας στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων έχουν διαδραματίσει οι εξελίξεις στο μετασχηματισμό της εργασίας. Οι ίδιες πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης σε συνδυασμό με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών παραγωγής, οι οποίες ενίσχυσαν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και κατ' επέκταση βοήθησαν στην υλοποίηση των μεμονομένων στόχων τους. Παράλληλα, ιδιαίτερα από το 1970 και μετά, οι αλλαγές στα νομικά και θεσμικά πλαίσια των ανεπτυγμένων βιομηχανικά χωρών, ως επακόλουθο της παγκοσμιοποίησης και των τεχνολογικών αλλαγών, ενίσχυσαν την αποδυνάμωση εκείνων των ρυθμίσεων που παραδοσιακά, προστάτευαν τους εργαζόμενους. Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων μείωσε τη διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων και αύξησε την δύναμη των εργοδοτών (Σπυριδάκης, 2018: 34, 35). Παράλληλα η οργάνωση της εργασίας άρχισε να στηρίζεται όλο και περισσότερο στην εισαγωγή νέων ψηφιακών συστημάτων τεχνολογίας, με κύριο στόχο την ευελικτοποίηση της παραγωγικής διαδικασίας. Οι εξελίξεις αυτές οδήγησαν στη σταδιακή διάβρωση του προηγούμενου εργασιακού μοντέλου που βασιζόταν στην πλήρη απασχόληση, γεγονός που οδήγησε στην αύξηση των επισφαλών μορφών εργασίας (Σπυριδάκης, 2018: 35).

Ο Kalleberg (2009, οπ. αναφ. στο Σπυριδάκης, 2018) με αφορμή την τρέχουσα κατάσταση της αγοράς εργασίας στις ΗΠΑ, επιχειρεί μία σχετική περιοδολόγηση. Διακρίνει τρεις περιόδους, η πρώτη από αυτές φτάνει μέχρι και τη Μεγάλη Ύφεση του 1929. Μέχρι τότε οι περισσότερες εργασίες ήταν επισφαλείς, ενώ οι συντάξεις και η ασφάλιση, σχεδόν δεν υφίστανται. Η διαδικασία παγοποίησης της οικονομίας της αγοράς (Great Transformation) συνεπέφερε τη λεγόμενη «διπλή κίνηση». Από τη μία, η αγορά προχωρούσε με βάση τα ιδεολογικά πιστεύω στον οικονομικό φιλελευθερισμό και το «laissez faire», ενώ από την άλλη, η κοινωνία προσπαθούσε να αντισταθεί

στους οικολογικούς, κοινωνικούς και ψυχολογικούς κινδύνους που η ανεξέλεγκτη λογική της επέφερε. Η δεύτερη περίοδος αφορά το διάστημα μεταξύ 1940 και 1970 και χαρακτηρίζεται από εργασιακή σταθερότητα, κοινωνική ανοδική κινητικότητα, ισότητα, κοινωνικά δικαιώματα και σταθεροποίηση του φορντισμού. Η τρίτη περίοδος ξεκινά από το 1970 και φτάνει έως τις μέρες μας. Καταρχάς σε αυτή την περίοδο, ο χώρος της εργασίας μετατρέπεται σε συστατικό στοιχείο της στρατηγικής των επιχειρήσεων. Από το 1970 και μετά, οι επιχειρήσεις εγκαθίστανται σε περιοχές της Λατινικής Αμερικής και της Ασίας λόγω του φθηνότερου εργατικού κόστους. Κατά δευτέρας, οι υπηρεσίες αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερο μερίδιο στην αγορά εργασίας αυξάνοντας την απασχόληση του τύπου «λευκού κολάρου». Το γεγονός αυτό έχει ως συνέπεια την επέκταση της ιατρικής περίθαλψης στον ιδιωτικό τομέα, αλλά και τη δημιουργία νέων καταναλωτικών προτύπων, τα οποία επηρεάζουν τη διαδικασία της παραγωγής αγαθών και προϊόντων. Ακόμη, οι απολύσεις του εργατικού δυναμικού αποτελούν κύριο συστατικό στοιχείο των στρατηγικών αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων. Επομένως, με αυτό τον τρόπο, αυξάνονται τα κέρδη των επιχειρήσεων, ενώ παράλληλα μειώνεται η διαπραγματευτική ισχύς των εργαζομένων (Σπυριδάκης, 2018: 35, 36).

Για τον Kalleberg (2009, οπ. αναφ. στο Σπυριδάκης, 2018) οι επιπτώσεις της δεδομένης πλέον συνθήκης της επισφάλειας σχετίζονται κυρίως με τη διαχείριση της κοινωνικής ανισότητας και ανασφάλειας σε όλα τα στρώματα της κοινωνίας και κυρίως στη μεσαία τάξη. Αυτό σχετίζεται άμεσα με την αύξηση των επιπέδων απαισιοδοξίας και την ογκούμενη δυσaréσκεια για τα επίπεδα διαβίωσης, καθόσον τα σχετικά κόστη αυξάνονται ενώ οι μισθοί είτε μειώνονται είτε παραμένουν στάσιμοι. Έτσι, η εργασιακή επισφάλεια δημιουργεί διαφορετικά είδη ευαλωτότητας ανάλογα με το επίπεδο πρόσβασης στην κοινωνική προστασία. Κάποιες κοινωνικές ομάδες, όπως οι μειονότητες, οι μετανάστες, οι γυναίκες και οι μεγάλοι ηλικιακά εργαζόμενοι, αποτελούν τα πρώτα υποψήφια «θύματα» της επισφάλειας. Ωστόσο, και οι νέοι σε ηλικία εργαζόμενοι πλήττονται από την εργασιακή επισφάλεια, αφού παρά το γεγονός, ότι έχουν αποκτήσει ακαδημαϊκούς τίτλους είναι υποχρεωμένοι να ανανεώνουν τις δεξιότητές τους, για να μπορούν έστω να παρατείνουν το χρόνο της απασχόλησής τους (Σπυριδάκης, 2018: 37, 38).

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι υπάρχουν διαφορετικοί ορισμοί για την επισφάλεια, ανάλογα με τη χώρα, την περιοχή, την οικονομική και κοινωνική δομή των πολιτικών συστημάτων και της αγοράς εργασίας. Παρά την ύπαρξη ποικιλίας συγκεκριμένων τρόπων αναφοράς για την επισφάλεια, μπορούν να αναγνωριστούν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά (ILO, 2011: 5).

1.4 Βασικές πτυχές της επισφάλειας

Με την πιο γενική έννοια, η επισφαλής εργασία είναι ένα μέσο για τους εργοδότες να μετατοπίσουν τους κινδύνους και τις ευθύνες της εργασίας στους εργαζομένους. Εκτός από αυτό, είναι μια εργασία που εκτελείται είτε στην επίσημη είτε στην άτυπη οικονομία και δυο από τα κύρια χαρακτηριστικά της είναι ότι προκαλεί αβεβαιότητα και ανασφάλεια. (ILO, 2011: 5).

Η επισφαλής εργασία θεωρείται συνήθως ως εργασία που αποκλίνει από τον κανόνα της τυπικής εργασίας (δηλαδή ασφαλής απασχόληση με έναν εργοδότη, πλήρους απασχόλησης, στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και υπό την εποπτεία του, απολαμβάνοντας εκτεταμένα θεσμικά οφέλη και δικαιώματα) (Kalleberg, 2014: 1). Η ίδια χαρακτηρίζεται από έλλειψη πρόσβασης στην κοινωνική προστασία και στις παροχές που συνδέονται συνήθως με την απασχόληση, χαμηλή αμοιβή και ουσιαστικά νομικά και πρακτικά εμπόδια για την ένταξη σε μια συνδικαλιστική οργάνωση και κατ' επέκταση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις (ILO, 2011: 5).

Υπάρχουν τέσσερις μεγάλες διαστάσεις της επισφαλούς εργασίας: α) η χρονική (που σχετίζεται με τη συνέχεια της απασχόλησης), β) η οργανωτική (έλεγχος της εργασίας και του προγραμματισμού, συνθήκες εργασίας), γ) η οικονομική (αμοιβή) και δ) η κοινωνική (προστασία) (Rogers, 1989, οπ. αναφ. στο Kalleberg, 2014: 2).

Επομένως, η επισφαλής απασχόληση χαρακτηρίζεται από:

- Εργασία που είναι ανασφαλής, ασταθής και αβέβαιη. Η ανασφάλεια στην εργασία συνεπάγεται υψηλό κίνδυνο απώλειας εργασίας. Αυτή η διάσταση σχετίζεται επίσης με ακανόνιστα και απρόβλεπτα προγράμματα εργασίας.
- Εργασία που παρέχει περιορισμένες οικονομικές και κοινωνικές παροχές, όπως μισθός αξιοπρεπούς διαβίωσης και ασφάλιση υγείας ή παροχές συνταξιοδότησης.
- Εργασία που έχει περιορισμένα νομικά δικαιώματα που παρέχονται από την εργατική νομοθεσία, την κανονιστική προστασία και τα εργασιακά δικαιώματα. Σε μεγάλο βαθμό, αυτό οφείλεται σε επισφαλείς εργαζόμενους που δεν διαθέτουν συλλογική φωνή στην αγορά εργασίας, μέσω, π.χ., ανεξάρτητων συνδικάτων.
- Θέσεις εργασίας που έχουν περιορισμένες δυνατότητες ανέλιξης σε καλύτερες θέσεις εργασίας και συνεπώς οι προοπτικές είναι δυσοίωνες για μελλοντική ασφάλεια στην εργασία καθώς και οι προσδοκίες για συνεχή απασχόληση και εισόδημα.
- Εργασίες που εκθέτουν τον εργαζόμενο σε επικίνδυνες συνθήκες και δεν παρέχουν μεγάλη προστασία από ατυχήματα και ασθένειες στην εργασία, μέσω, π.χ., κανονισμών ασφάλειας και υγείας, περιορισμών στην διάρκεια της εργασίας, νυχτερινή εργασία για γυναίκες κ.λπ., καθώς και αποζημιώσεις για ατυχήματα (Kalleberg, 2014: 2).

Ο βαθμός στον οποίο οι συγκεκριμένες εργασιακές σχέσεις θα μπορούσαν να θεωρηθούν επισφαλείς, εξαρτάται από την αγορά εργασίας και τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας συγκεκριμένων χωρών. Για παράδειγμα, η προσωρινή εργασία είναι πιο «επισφαλής» σε χώρες όπως οι ΗΠΑ, όπου η ασφάλιση υγείας παρέχεται ιστορικά από τους εργοδότες (και έτσι κινδυνεύει να χαθεί εάν τερματιστεί η απασχόληση) από ότι σε χώρες που χαρακτηρίζονται από καθολική κάλυψη υγείας, όπως οι χώρες της Σκανδιναβίας (Kalleberg, 2014: 2).

Αναφορικά με τα παραπάνω, οι εργαζόμενοι σε προσωρινές συμβάσεις, μπορεί να επωφεληθούν από μια εργασία βραχυπρόθεσμα, αλλά ζουν με την αβεβαιότητα ως προς το αν η

σύμβασή τους θα παραταθεί. Επίσης, οι προσωρινές συμβάσεις συχνά παρέχουν χαμηλό μισθό και δεν παρέχουν πάντα τα ίδια οφέλη, τα οποία συσσωρεύονται με το χρόνο και συνδέονται άμεσα με το μήκος και την κατάσταση της εργασιακής σχέσης. Το αποτέλεσμα είναι μια κατάσταση στην οποία οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να σχεδιάσουν το μέλλον τους και δεν έχουν την ασφάλεια ορισμένων μορφών κοινωνικής προστασίας (ILO, 2011: 5).

Μια άλλη βασική πτυχή της επισφαλούς εργασίας είναι η έλλειψη σαφήνειας ως προς την ταυτότητα του εργοδότη. Κατά τις τελευταίες δεκαετίες, έχει παρατηρηθεί ο κατακερματισμός αυτού που κάποτε χαρακτηριζόταν ως κάθετα ολοκληρωμένη επιχείρηση σε πιο οριζόντιες ρυθμίσεις που περιλαμβάνουν άλλες οντότητες όπως υπεργολάβοι, γραφεία εύρεσης εργασίας κ.α. Εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται από ένα πρακτορείο εύρεσης εργασίας ή υπεργολάβο, αλλά που εκτελούν τα καθήκοντά τους εντός μιας ξεχωριστής επιχείρησης, βρίσκονται σε επισφαλή κατάσταση όταν δεν είναι σαφές ποιά από τα δύο μέρη πρέπει να θεωρηθούν υπεύθυνα για τα δικαιώματα και τα οφέλη ενός εργαζομένου. Τα αδύναμα νομοθετικά πλαίσια και η ανίσχυρη επιβολή μηχανισμών δημιουργούν μια κατάσταση στην οποία οι εργαζόμενοι δεν έχουν κανένα μέσο προστασίας των δικαιωμάτων τους (ILO, 2011: 5, 6).

Ας σημειωθεί ακόμη ότι η επισφαλής εργασία χαρακτηρίζεται από ανεπαρκή ή ακόμα και απόλυτη απουσία συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. Η πρόσβαση σε συλλογικά δικαιώματα διαπραγμάτευσης και τα αδύναμα νομοθετικά πλαίσια αποτελούν σημαντική πρόκληση για τους επισφαλείς εργαζόμενους. Οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται μέσω γραφείων εύρεσης εργασίας ή μέσω υπεργολαβίας δεν μπορούν να ενταχθούν στις συνδικαλιστικές ενώσεις των μόνιμων εργαζομένων, επειδή σε ορισμένες χώρες αυτό απαγορεύεται. Επομένως, αυτοί οι εργαζόμενοι έχουν περιορισμένη ικανότητα ένταξης σε συνδικάτα και αυτό οδηγεί, αναπόφευκτα, στην σταδιακή αποδυνάμωση της συλλογικής δύναμης των συνδικαλιστικών οργανώσεων (ILO, 2011: 6).

Δεδομένου του εύρους των δυνατοτήτων στον καθορισμό της επισφαλούς εργασίας, η ανάπτυξή της, έχει επιφέρει εκτεταμένες επιπτώσεις τόσο σε εργασιακά όσο και σε μη εργασιακά φαινόμενα. Αν και δεν επηρεάζονται όλοι οι επισφαλώς εργαζόμενοι με τον ίδιο τρόπο, αξίζει να συζητήσουμε μερικές από αυτές τις επιπτώσεις (Bobek, 2017).

1.5 Οι επιπτώσεις στην αγορά εργασίας και στην οικονομία

Οι επιπτώσεις της εργασιακής επισφάλειας στην οικονομία είναι πολύ σημαντικές. Αρχικά, σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, πραγματοποιούνται προσλήψεις εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ως υποκατάστατο των μόνιμων προσλήψεων, με σκοπό την διατήρηση της εργασίας. Η αρνητική πλευρά που κρύβεται πίσω από τις προσωρινές συμβάσεις είναι ότι οι ίδιες δεν ανανεώνονται μετά την λήξη τους, αυξάνοντας τον κίνδυνο της ανεργίας για τους εργαζόμενους σε αυτές (ILO, 2016b: 217).

Δεν πρέπει, επιπλέον, να λησμονηθεί το κόστος της απόλυσης, το οποίο είναι λιγότερο, όταν ένας εργαζόμενος έχει προσληφθεί προσωρινά σε μια επιχείρηση και μπορεί να διευρύνει το χάσμα που δημιουργείται ανάμεσα στην μόνιμη και στην «μη- τυπική» απασχόληση. Ιδιαίτερως, αυτή η ανισότητα κρίθηκε υπεύθυνη για την ανάπτυξη της προσωρινής απασχόλησης, σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες, εκτός της περιόδου της οικονομικής κρίσης του 2008 (ILO, 2016b: 218).

Η συνύπαρξη τυπικών και μη τυπικών εργαζομένων μπορεί ακόμη, να οδηγήσει στην τμηματοποίηση ή στην δυαδικότητα της αγοράς εργασίας, μια κατάσταση στην οποία ένα τμήμα της αγοράς εργασίας (προσωρινά εργαζόμενοι) αντιμετωπίζει υποδεέστερες συνθήκες εργασίας και χαρακτηρίζεται από ευάλωτη κατάσταση απασχόλησης, ενώ το άλλο τμήμα, απολαμβάνει ευνοϊκότερες συνθήκες εργασίας και ασφάλεια στην εργασία, τα οποία παρέχονται με μόνιμες συμβάσεις. Κατά συνέπεια, ο κίνδυνος της αστάθειας τόσο της απασχόλησης όσο και της ανεργίας σε τμηματοποιημένες αγορές εργασίας είναι υψηλός (ILO, 2016b: 218, 219).

Η επισφαλής εργασία έχει προφανείς οικονομικές επιπτώσεις. Σχεδόν όλη η άτυπη απασχόληση μπορεί να χαρακτηρίζεται από βραχυπρόθεσμα, μεσαία ή μακροπρόθεσμα απρόβλεπτα εισοδήματα. Πολλοί μισθωτοί που εργάζονται με μερική απασχόληση έχουν ανασφαλή έσοδα σε εβδομαδιαία βάση. Εξάλλου, οι αυτοαπασχολούμενοι και οι ελεύθεροι επαγγελματίες αμείβονται συχνά μετά το τέλος μιας εργασίας που επιτελούν, μολονότι η επόμενη εργασία που θα αναλάβουν, δεν είναι εγγυημένη αν θα υπάρξει. Επομένως, οι προσωρινές συμβάσεις μπορούν να χαρακτηριστούν από μακροπρόθεσμη ανασφάλεια εισοδήματος (Bobek, 2017).

Επιπροσθέτως, λόγω του χαμηλού μισθού που λαμβάνουν οι επισφαλώς εργαζόμενοι έχουν χαμηλότερες ευκαιρίες κατάρτισης, γεγονός που επιβραδύνει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και περιορίζει τις ευκαιρίες για την κάλυψη του μισθολογικού χάσματος, ανάμεσα σε αυτούς και στους μόνιμους εργαζόμενους. Να σημειωθεί ότι είναι πιο πιθανό να εναλλάσσονται μεταξύ ανεργίας και μη τυπικής εργασίας, μια κατάσταση, η οποία επηρεάζει αρνητικά τις αποδοχές τους μακροχρόνια (ILO, 2016b: 219, 220).

1.6 Οι επιπτώσεις στην υγεία

Είναι γνωστό ότι η παγκοσμιοποίηση, η ανάπτυξη του εμπορίου και του ανταγωνισμού, καθώς και η ταχεία τεχνολογική καινοτομία δημιούργησαν μια σειρά από προσαρμοστικές αλλαγές στο τοπίο της αγοράς εργασίας πολλών ανεπτυγμένων χωρών, συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών στη ζήτηση της εργασίας και στις στρατηγικές απασχόλησης. Η πιο αξιοσημείωτη είναι η απομάκρυνση της «τυπικής» εργασίας προς «ευέλικτες» πρακτικές απασχόλησης για τη διευκόλυνση της προσαρμογής στις μεταβολές της αγοράς. Μια βασική εξέλιξη προς αυτή την αλλαγή ήταν η άνοδος των ρυθμίσεων προσωρινής απασχόλησης στις ανεπτυγμένες χώρες τα τελευταία χρόνια. Το 2007, οι προσωρινές συμβάσεις εργασίας αντιπροσώπευαν το 15% της μισθωτής απασχόλησης στην Ευρώπη και το 13% στη Βόρεια Αμερική, για συνολικά 30

εκατομμύρια άτομα (Scott-Marshall & Tompa, 2011: 369).

Αυτές οι πρακτικές έχουν αυξήσει την ανασφάλεια που σχετίζεται με τις εργασιακές εμπειρίες για πολλούς συμμετέχοντες στο εργατικό δυναμικό, και το πιο σημαντικό, μπορεί να έχουν αρνητικές συνέπειες για την υγεία τους και την ψυχική τους ευημερία. Η έκθεση στην εργασιακή επισφάλεια, έχει ως αποτέλεσμα δυσμενείς συνέπειες για την υγεία των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που εκτίθενται σε χαμηλά εισοδήματα και σε ανεπάρκεια παροχών με τη μορφή απουσίας συνταξιοδοτικής κάλυψης, διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο να αναφέρουν κακές επιπτώσεις στην υγεία τους (Scott-Marshall & Tompa, 2011: 377).

Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι με προσωρινές συμβάσεις συχνά εκτίθενται σε «επικίνδυνα» εργασιακά περιβάλλοντα. Όσο η εργασιακή ανασφάλεια αυξάνεται και οι κοινωνικές παροχές μειώνονται, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν αυξανόμενη πίεση να αποδεχτούν προσφορές εργασίας που θέτουν σε κίνδυνο την υγεία και την σωματική τους ασφάλεια. Ιδιαίτερα, σε πολλές χώρες οι επισφαλώς εργαζόμενοι δεν επωφελούνται από την εργασιακή αποζημίωση ή την ασφάλεια υγείας, εκθέτοντάς τους στο κίνδυνο της μακροχρόνιας ανεργίας σε περίπτωση τραυματισμού ή ασθένειας (ILO, 2011: 16).

Η υπεργολαβία και ιδιαίτερα η εκτέλεση εργασιών σε διαφορετικούς χώρους εργασίας δημιουργεί περαιτέρω ανησυχίες, όσον αφορά την ευθύνη σε περίπτωση ατυχημάτων και τραυματισμών που σχετίζονται με την εργασία. Λόγω πίεσης για την μείωση του κόστους, η προστασία στην περίπτωση ατυχήματος μειώνεται σε έναν τέτοιο τύπο εργασίας (ILO, 2016b: 201).

Προέκταση των παραπάνω θεωρείται ότι οι εργαζόμενοι στην επισφάλεια αναφέρουν συχνά υψηλά επίπεδα κόπωσης. Ανεξάρτητα, όμως, από αυτό τα οφέλη της μερικής απασχόλησης από την άποψη της «ευελιξίας των ωρών» και της βοήθειας των εργαζομένων (ειδικά των γυναικών), καθώς και η ισορροπία της εργασίας και των οικογενειακών δεσμεύσεων προωθούνται συχνά από τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής. Ωστόσο, τα αντιληπτά οφέλη, διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των επαγγελματιών. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται με μερική απασχόληση, ωστόσο εάν η εργασία αυτή γίνεται χειρωνακτικά μπορεί να είναι το ίδιο επίπονη και κουραστική, με μια εργασία πλήρους απασχόλησης (ILO, 2016b: 202, 203).

Εκτός από τα ζητήματα σωματικής υγείας και ασφάλειας, η εργασία σε επισφαλή καθεστάτα, συνδέεται και με ψυχοκοινωνικούς παράγοντες που αυξάνουν τον κίνδυνο δυσμενών επιπτώσεων στην υγεία. Μια ακούσια προσωρινή ή μερική απασχόληση μπορεί να επιδεινώσει τις υποκειμενικές αντιλήψεις για την εργασιακή ανασφάλεια, ιδίως μεταξύ των πιο ευάλωτων ομάδων στην αγορά εργασίας και όταν οι ευκαιρίες για μετάβαση σε συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι χαμηλές. Με τη σειρά της, η εργασιακή ανασφάλεια σχετίζεται με μια σειρά άλλων αρνητικών αποτελεσμάτων που επηρεάζουν δυσμενώς την ικανοποίηση από την εργασία, την ψυχολογική ευεξία και γενικά την ικανοποίηση από την ζωή. Εργαζόμενοι που εκτίθενται σε χρόνια ανασφάλεια στην εργασία είναι πιο πιθανό να αναφέρουν μικρά ψυχιατρικά συμπτώματα σε

σύγκριση με όσους εργάζονται σε ασφαλείς θέσεις εργασίας (ILO, 2016b: 202).

Επιπλέον, η παραμονή σε συνθήκες προσωρινής απασχόλησης έχει διαπιστωθεί ότι τείνει να αυξάνει την πιθανότητα εμφάνισης προβλημάτων ψυχικής υγείας στους εργαζομένους, όπως το άγχος και η κατάθλιψη τα οποία πρέπει να αντιμετωπιστούν ιατρικά. Περισσότερες ημέρες εργασίας σε προσωρινές συμβάσεις αυξάνουν σημαντικά την πιθανότητα κατάθλιψης, ειδικά για τους μεγαλύτερους, ηλικιακά εργαζόμενους. Επιπροσθέτως, η μετάβαση από μόνιμη σε προσωρινή σύμβαση εργασίας τείνει να επιδεινώσει την ψυχική υγεία των εργαζομένων, ενώ η μετάβαση από προσωρινές σε μόνιμες θέσεις εργασίας βελτιώνει την κατάσταση της ψυχικής υγείας, αν και με ηπιότερη επίδραση (Moscone, Tosetti & Vittadini, 2016: 93).

1.7 Οι κοινωνικές επιπτώσεις

Κάποιες σημαντικές επιπτώσεις που μπορούν να προσδιοριστούν αναφορικά, με την εργασία σε επισφαλείς συνθήκες, είναι οι οικονομικές δυσκολίες, τα ζητήματα στέγασης ή η αναβολή στην δημιουργία οικογένειας κ.α. (Bobek, 2017). Αν και οι συνθήκες στέγασης επηρεάζουν τους ανθρώπους με διαφορετικές καταστάσεις απασχόλησης, όσοι εργάζονται σε επισφαλείς θέσεις, βρίσκονται σε ιδιαίτερα δυσμενή θέση. Οι ίδιοι, αντιμετωπίζουν συχνά προκλήσεις στην εξασφάλιση μιας επαρκούς στέγασης. Γι' αυτούς τους εργαζόμενους, κάποια σημαντικά προβλήματα που σχετίζονται με την εξασφάλιση στέγασης, όπως η αύξηση των τιμών των ακινήτων και τα υψηλά ενοίκια, ενισχύονται από την έλλειψη ασφάλειας στην απασχόληση τους και των απρόβλεπτων αποδοχών που λαμβάνουν (Bobek, et al., 2018: 61).

Μεταξύ άλλων, οι άνθρωποι που εργάζονται επισφαλώς, βρίσκονται σε πολύ πιο δύσκολη θέση σε σχέση με την ιδιοκτησία κατοικίας. Κατά πρώτο λόγο, η εκτίναξη των ενοικίων σε συνδυασμό με τα ασταθή εισοδήματα, σημαίνουν ότι η εξοικονόμηση χρημάτων για την απόκτηση ενός σπιτιού μετατρέπεται σε μια δύσκολη υπόθεση. Το πιο σημαντικό ρόλο σε αυτό διαδραματίζουν οι τράπεζες, οι οποίες δεν εμφανίζονται διατεθειμένες να παρέχουν δάνεια σε άτομα με ασταθή εισοδήματα, εφόσον δεν μπορούν να εγγυηθούν σε αυτές την επιστροφή των χρημάτων τους. Άρα, τα σχέδια ιδιοκτησίας κατοικίας παραμένουν προς υλοποίηση στο μακρινό μέλλον (Bobek et. al., 2018: 64).

Αναφορικά με την εργασία στην επισφάλεια και την ενοικίαση οικίας, πολλοί εργαζόμενοι επιλέγουν, να μοιραστούν ένα σπίτι με άλλους, παρά να μείνουν μόνοι τους, προκειμένου να μοιραστούν τα έξοδα. Οι ίδιοι υποστηρίζουν ότι εάν ενοικίαζαν ένα σπίτι μόνοι τους, δεν θα μπορούσαν να ανταπεξέλθουν οικονομικά (Bobek et. al., 2018: 64).

Εν συνεχεία, η επισφαλής εργασία, οι περίοδοι ανεργίας και τα απρόβλεπτα, συχνά χαμηλά εισοδήματα, αποτελούν μερικούς από τους σημαντικότερους λόγους που ωθούν τους νέους, είτε να επιστρέψουν στο πατρικό σπίτι είτε να μην το εγκαταλείψουν ποτέ (Bobek et. al., 2018: 68).

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά τους νέους, έχει διαπιστωθεί ότι η ανεργία και η εργασιακή

επισφάλεια που έχουν εξαπλωθεί εξαιτίας της οικονομικής κρίσης ενδέχεται να εμποδίσει τους νέους να εγκαταλείψουν την πατρική εστία και να ιδρύσουν ένα αυτόνομο νοικοκυριό, ακόμα και μετά το πέρας των σπουδών τους. Εντούτοις ακόμα και αν έχουν εισέλθει στην αγορά εργασίας, μπορεί να χρειαστεί να παραμείνουν στο σπίτι των γονιών τους, επειδή ο μισθός τους δεν τους επιτρέπει μια αξιοπρεπή διαβίωση (Cairns, 2011: 21).

Θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι μία από τις πιο σημαντικές δημογραφικές αλλαγές τις τελευταίες δεκαετίες αποτελεί η μείωση των συνολικών ποσοστών γονιμότητας το 2004, στις περισσότερες δυτικές χώρες. Αυτή η πτώση έχει συνδεθεί με την αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας. Επίσης, εξαιτίας των δυσμενών οικονομικών συνθηκών που κυριαρχούν, η απόκτηση παιδιών θεωρείται ένα ζήτημα που «σχεδιάζεται προσεκτικά». Έχει διαπιστωθεί, ότι η ανεργία και οι προσωρινές συμβάσεις εργασίας, μπορούν να επηρεάσουν τομείς, όπως η σύναψη γάμου ή η απόκτηση παιδιών (Bobek et. al., 2018: 75).

Ειδικότερα, η έλλειψη σταθερότητας στην απασχόληση, αλλά και το υψηλό κόστος που σχετίζεται με την φροντίδα των παιδιών, αποτελούν από τους σημαντικότερους παράγοντες που εμποδίζουν τα άτομα να αποκτήσουν παιδιά. Επιπλέον, εάν η κατάσταση της απασχόλησής τους δεν αλλάξει για να συμπεριληφθεί μια σταθερή εργασία με εισοδηματική ασφάλεια, οι ίδιοι δεν θα είναι σε θέση να αποκτήσουν παιδιά (Bobek et. al., 2018: 80).

Συμπληρωματικά, η εργασία του συντρόφου διαδραματίζει εξίσου καθοριστικό ρόλο. Κάποιοι επισφαλώς εργαζόμενοι θεωρούν ότι είτε αυτοί είτε ο σύντροφός τους, θα πρέπει να έχουν ασφαλή απασχόληση, ούτως ώστε να ξεκινήσουν να σχεδιάζουν την απόκτηση παιδιών (Bobek et. al., 2018: 81). Ακόμα στο υπό συζήτηση πλαίσιο, οι γυναίκες που εργάζονται σε προσωρινή απασχόληση, ενδέχεται να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην απόκτηση άδειας μητρότητας λόγω της διάρκειας της σύμβασής τους (Bobek, 2017).

Ιδιαίτερη προσοχή απαιτείται και στο γεγονός ότι η ανασφάλεια εργασίας που συνδέεται με την προσωρινή απασχόληση, μπορεί να εμποδίσει τους εργαζομένους να αναλάβουν μακροχρόνιες δεσμεύσεις, ενώ αντίθετα ενδέχεται να τους οδηγήσει να επενδύσουν σε μεγάλο βαθμό στις θέσεις εργασίας τους, προκειμένου να λάβουν μια μόνιμη σύμβαση πριν από τη δημιουργία οικογένειας (Laß, 2020: 869).

Στην πραγματικότητα, οι επισφαλώς εργαζόμενοι, συνδέουν την αναβολή δημιουργίας οικογένειας με τη γενική αστάθεια που κυριαρχεί στη ζωή τους. Αυτή η αστάθεια περιλαμβάνει, την απασχόληση, το εισόδημα και την απρόβλεπτη μελλοντική τους κατάσταση. Αυτά τα ζητήματα είναι αλληλένδετα και συνδέονται με τις επισφαλείς ρυθμίσεις της εργασίας τους (Bobek et. al., 2018: 81).

Από τα παραπάνω μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η αναβολή της παιδικής μέριμνας μεταξύ επισφαλών εργαζομένων συχνά δεν αποτελεί δική τους επιλογή. Αυτό που είναι πιο πιθανό είναι ότι ενώ οι ίδιοι επιθυμούν να αποκτήσουν παιδιά, η οικονομική ανασφάλεια, που κυριαρχεί στην ζωή

τους, τους εμποδίζει να γίνουν γονείς. Συνεπώς είναι αναπόφευκτο ότι η επισφαλής εργασία δεν ευνοεί την ύπαρξη οικογένειας (Bobek et. al., 2018: 81, 82).

Η επισφαλής απασχόληση μπορεί επίσης να επηρεάσει την ικανότητα των εργαζομένων να αλληλεπιδρούν με τα υπόλοιπα μέλη της κοινότητάς τους. Τα χαμηλά και τα αβέβαια εισοδήματα που κερδίζουν οι επισφαλώς εργαζόμενοι περιορίζουν την ικανότητα τους να συμμετάσχουν σε ποικίλες δραστηριότητες που διοργανώνει η κοινότητά τους. Απεναντίας, οι εργαζόμενοι σε μόνιμες θέσεις έχουν την δυνατότητα να λαμβάνουν μέρος συχνά σε τέτοιου είδους εκδηλώσεις (Lewchuk et. al., 2016: 104).

Αναφορικά με την κοινωνική αλληλεπίδραση, η αβεβαιότητα που σχετίζεται με την επισφαλής απασχόληση δημιουργεί δυσκολίες στα άτομα σχετικά με τον σχηματισμό και την διατήρηση φιλικών σχέσεων με άτομα της κοινότητας. Για ορισμένους από αυτούς, το άγχος που συνδέεται με τις μη τυπικές εργασίες, έχει αρνητικό αντίκτυπο στην αλληλεπίδρασή τους με άλλα άτομα και στην δημιουργία σχέσεων με διάρκεια στο χρόνο (Lewchuk et. al., 2015: 130).

Καθοριστικό ρόλο στην παρεμπόδιση της δημιουργίας φιλικών σχέσεων διαδραματίζει η οικονομική αστάθεια. Τα άτομα που εργάζονται στην επισφάλεια συχνά λόγω των χαμηλών εισοδημάτων που λαμβάνουν, μπορεί να απορρίψουν προσφορές από φιλικά τους πρόσωπα, τις οποίες θεωρούν ακριβές (π.χ. το γεύμα σε ένα εστιατόριο), επιλέγοντας «πιο οικονομικές λύσεις», όπως είναι για παράδειγμα η παραμονή στο σπίτι. Αυτό ενέχει αρνητικό αντίκτυπο, διότι μπορεί να τους οδηγήσει στην κοινωνική απομόνωση (Lewchuk et. al., 2015: 131, 132).

Συμπερασματικά, η έλλειψη κοινωνικής δικτύωσης, που υποδηλώνεται από τη μείωση της συμμετοχής σε εθελοντικές ενώσεις και σε οργανώσεις της κοινότητας, γενικότερα, μπορεί να εμποδίσει τους «νεοεισερχόμενους» να ενσωματωθούν πλήρως στην κοινότητα, λόγω της αβεβαιότητας και της απρόβλεπτης φύσης της εργασίας τους (Kalleberg, 2009: 9, 10).

1.8 Κοινωνικές ομάδες και επισφάλεια

Υπάρχουν συγκεκριμένες ομάδες ατόμων που είναι πιο πιθανό να εργάζονται σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, όπως είναι οι γυναίκες, οι μετανάστες και οι νέοι (McKay, Jefferys, Paraksevoroulou & Keles, 2012: 48). Η υπερεκπροσώπησή τους αντικατοπτρίζει τις μεγαλύτερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν αυτοί οι εργαζόμενοι, παραμένοντας στην αγορά εργασίας, η οποία με τη σειρά της αποτελεί παράδειγμα του βαθμού διάκρισης, αλλά και των μειονεκτημάτων που αντιμετωπίζουν (ILO, 2016b: 117).

1.8.1 Γυναίκες

Η επισφαλής εργασία συνδέεται ιδιαίτερα με την απασχόληση των γυναικών και οι γυναίκες τείνουν να υπερεκπροσωπούνται μεταξύ των επισφαλών εργαζομένων (McKay et. al., 2012: 50). Σε όλο τον κόσμο, οι γυναίκες εργάζονται λιγότερες ώρες με αμειβόμενη απασχόληση, ωστόσο,

κατά μέσο όρο, οι ίδιες εκτελούν τουλάχιστον δυόμισι φορές περισσότερη απλήρωτη εργασία σε σχέση με το νοικοκυριό και την φροντίδα των παιδιών, εν σύγκριση με τους άνδρες. Ως αποτέλεσμα, παρόλο που ο χρόνος εργασίας τους είναι μικρότερος από αυτός των ανδρών, οι γυναίκες εργάζονται περισσότερες ώρες την ημέρα από τους άνδρες, όταν και αν συμπεριληφθεί και η μη αμειβόμενη εργασία. Παρά το γεγονός ότι η αύξηση της μη αμειβόμενης εργασίας περιορίζει την ικανότητά τους να αυξάνουν τις ώρες τους σε αμειβόμενη εργασία (ILO, 2016b: 119).

Το γεγονός ότι οι γυναίκες φέρουν την κύρια ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών σχετίζεται με την επισφάλεια των γυναικών στο χώρο εργασίας. Αυτό ισχύει, κατά κύριο λόγο, όταν οι γυναίκες είναι αποκλειστικά υπεύθυνες για τη φροντίδα των παιδιών, όπως στην περίπτωση των μονογονεϊκών οικογενειών. Ο διπλός ρόλος τους, ως εργαζόμενες και ως μητέρες, καταστεί πιο πιθανό να βρίσκονται σε μια επισφαλή εργασία, δεδομένου ότι το προγραμμά τους, πέρα από την εργασία τους θα πρέπει να περιλαμβάνει και την γονική μέριμνα (McKay et. al., 2012: 51).

Επίσης, οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να εργάζονται με μερική απασχόληση. Ο βασικός λόγος για τον οποίο οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στην εργασία μερικής απασχόλησης είναι ο δικός τους παραδοσιακός ρόλος ως «φροντιστές». Στον εν λόγω ρόλο αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στη φροντίδα των παιδιών, στη φροντίδα ηλικιωμένων γονιών και σε άλλα εξαρτώμενα άτομα, καθώς και για την εκπλήρωση άλλων οικιακών ευθυνών (ILO, 2016b: 121).

Ακόμη, όσον αφορά τις νεαρές γυναίκες, μπορεί οι επιχειρήσεις να προτιμούν να τις προσλαμβάνουν με προσωρινή, παρά με μόνιμη σύμβαση, προκειμένου να αποφευχθούν οι δαπάνες που σχετίζονται με την άδεια μητρότητας. Τέτοιες πρακτικές, ενισχύουν την άποψη ότι οι εργαζόμενες γυναίκες βρίσκονται «στο περιθώριο» της αγοράς εργασίας (ILO, 2016b: 128).

1.8.2 Μετανάστες

Σε πολλά μέρη ανά τον κόσμο, οι μετανάστες είναι πιο πιθανό να απασχοληθούν σε επισφαλείς θέσεις εργασίας στη χώρα προορισμού και αυτό συμβαίνει εξαιτίας ποικίλων λόγων. Πρώτος λόγος για τον οποίο συμβαίνει αυτό είναι ότι σε σύγκριση με τους εγγενείς εργαζόμενους, οι μετανάστες μπορεί να μην γνωρίζουν την απαιτούμενη γλώσσα και να έχουν περιορισμένα ή/και ανύπαρκτα κοινωνικά και επαγγελματικά δίκτυα στη χώρα υποδοχής. Αυτό τους αποτρέπει από την πλήρη ενημέρωση σχετικά με τις ευκαιρίες που διαθέτουν στην αγορά εργασίας. Ως αποτέλεσμα, μπορεί να τους προσφέρονται μη τυπικές συμβάσεις για να εργαστούν (ILO, 2016b: 147).

Ένας δεύτερος παράγοντας είναι ότι οι μετανάστες, συνήθως δέχονται μεγάλη πίεση για να βρουν εργασία γρήγορα, έτσι ώστε να αποπληρώσουν τα έξοδα μετανάστευσης ή για να στείλουν χρήματα στην πατρίδα τους, στην οικογένειά τους. Ως απόρροια αυτού, οι ίδιοι είναι συχνά έτοιμοι να εργαστούν κάτω από μη ευνοϊκές συνθήκες που συνήθως παρέχουν τα επισφαλή καθεστάτα εργασίας (ILO, 2016b: 147).

Ένας άλλος λόγος για την μεγαλύτερη τάση των μεταναστών να βρεθούν σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, είναι ότι τείνουν να συγκεντρώνονται σε τομείς στους οποίους η συχνότητα εμφάνισης αυτών των θέσεων εργασίας είναι παραδοσιακά υψηλή. Παρά το γεγονός ότι υπάρχουν μεγάλες διακυμάνσεις μεταξύ των χωρών, οι μετανάστες εργαζόμενοι τείνουν να εργάζονται στις κατασκευές, στην εποχιακή γεωργία, στην οικιακή φροντίδα, στα ξενοδοχεία, στις υπηρεσίες εστιατορίου και στον τομέα της καθαριότητας (ILO, 2016b: 148).

Επιπροσθέτως, οι ίδιοι, όταν προσλαμβάνονται σε μια εργασία από γραφεία εύρεσης εργασίας ή μέσω υπεργολαβίας, οι δραστηριότητες που πραγματοποιούνται από αυτά επεκτείνονται σε όλα τα στάδια της διαδικασίας μετανάστευσης. Με άλλα λόγια, εκτός από την πρόσληψη και την επιλογή, τα γραφεία απασχόλησης και οι υπεργολάβοι έχουν την δυνατότητα να μεταφέρουν τους εργαζόμενους στον τόπο της εργασίας, να τους παρέχουν στέγαση και να εξασφαλίσουν την επιστροφή τους, όταν η εργασία τελειώσει. Για τους μετανάστες, τα πλεονεκτήματα δεν σχετίζονται μόνο με την παροχή της εργασίας, αλλά επεκτείνονται στην εκ των προτέρων κάλυψη του κόστους της μετανάστευσης, στην διευκόλυνση με τη γραφειοκρατία, στην υπερνίκηση των γλωσσικών φραγμών και στη μείωση του κόστους που σχετίζεται με την εύρεση καταλύματος (ILO, 2016b: 148).

Ωστόσο, αυτά τα πλεονεκτήματα μπορούν να μετατραπούν σε καταχρηστικές πρακτικές, επιτρέποντας στους εργοδότες να οργανώσουν το χρόνο και το χώρο των εργαζομένων μέσα και έξω από την γραμμή παραγωγής. Οι χαμηλοί μισθοί, η διαμονή στο χώρο και το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι είναι μόνοι και χωρίς οικογενειακές ευθύνες, σημαίνει ότι μπορούν εύκολα να δεχτούν αλλαγές στις βάρδιες και στις υπερωρίες, χωρίς απαραίτητα να λάβουν την κατάλληλη αποζημίωση. Έπειτα, αν η μεταφορά από και προς τη χώρα καταγωγής, παρέχεται από τα πρακτορεία εύρεσης εργασίας, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε καταχρήσεις, όπως είναι η αποστολή μεταναστών πίσω στις δικές τους χώρες εάν διαμαρτυρηθούν για τις συνθήκες εργασίας τους. Ο φόβος της απέλασης, σε συνδυασμό με την έλλειψη γνώσης της γλώσσας, αλλά και της τοπικής νομοθεσίας, σημαίνει ότι οι μετανάστες είναι κυρίως αβοήθητοι για την καταπολέμηση ή ακόμη και την αναφορά κακοποίησης εργαζομένων (ILO, 2016b: 149, 150).

1.8.3 Νέοι

Πράγματι, οι νέοι άνθρωποι είναι γνωστό ότι είναι ιδιαίτερα επιρρεπείς στο να καταλήγουν σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, συχνά κατώτερης ποιότητας. Στις ανεπτυγμένες χώρες, η απασχόληση των νέων σε αυτές τις θέσεις συνδέεται με παράγοντες, όπως είναι η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία, η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, καθώς και με διακυμάνσεις στην αγορά εργασίας (ILO, 2016b: 134).

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες υπάρχει μια αυξανόμενη τάση της προσωρινής

εργασίας μεταξύ των νέων. Εκεί, οι νέοι όχι μόνο υπερεκπροσωπούνται γενικά, αλλά η συχνότητα της προσωρινής εργασίας, σε αυτή την ηλικιακή ομάδα έχει φτάσει πάνω από 50% τα τελευταία χρόνια. Η αύξηση αυτή μπορεί να αντικατοπτρίζει το γεγονός ότι σε πολλές χώρες, τα μη αμειβόμενα προγράμματα πρακτικής άσκησης, ωθούν τις επιχειρήσεις να προσλάβουν νέα άτομα. Η πρακτική άσκηση είναι σημαντική για την κατάρτιση των εργαζομένων, όμως η κατάχρησή της από τους εργοδότες μπορεί απλώς να διαιωνίσει την εργασιακή ανασφάλεια, αντί να αποτελέσει το σκαλοπάτι στην πραγματική απασχόληση (ILO, 2016b: 135).

Συνεχίζοντας θα πρέπει να αναφερθεί ότι οι επισφαλείς θέσεις εργασίας κυριαρχούν μεταξύ των φοιτητών που επιθυμούν να συνδυάσουν τις σπουδές τους με μια δουλειά. Έτσι, για πολλά νεαρά άτομα αντιπροσωπεύει μια συνειδητή επιλογή, καθότι τους επιτρέπει να αποκτήσουν εμπειρία, να κερδίσουν χρήματα, να δοκιμαστούν σε διαφορετικές θέσεις εργασίας, να δημιουργήσουν κοινωνικά δίκτυα και παράλληλα να αναπτύξουν γενικές δεξιότητες που θα τους είναι χρήσιμες για τα επόμενα βήματά τους στην αγορά εργασίας (ILO, 2016b: 137).

Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία είναι ένα κρίσιμο στάδιο της ζωής των νέων, επειδή αναλαμβάνουν την οικονομική τους ανεξαρτησία και αναζητούν τη θέση τους στην κοινωνία. Οι δυσκολίες στην αρχική φάση αυτής της διαδικασίας ενδέχεται να έχουν μακροχρόνιες συνέπειες. Η ανεργία σε ένα πρώιμο στάδιο μετάβασης στην αγορά εργασίας μπορεί να προκαλέσει φαύλους κύκλους χαμηλής απασχολησιμότητας. Αν οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι νέοι, χαρακτηρίζονται από κατώτερες συνθήκες εργασίας ή δεν επιτρέπουν τη μετάβαση σε καλύτερες θέσεις εργασίας (δηλαδή γίνονται παγίδες), τότε μπορεί να έχουν μακροχρόνιες επιπτώσεις, όσον αφορά τη μελλοντική τους σταδιοδρομία αφενός και τις μισθολογικές τους προοπτικές αφετέρου. Επίσης, είναι πιθανό να τους οδηγήσουν σε συναισθήματα αποθάρρυνσης, τα οποία να τους ωθήσουν να εγκαταλείψουν εντελώς την αγορά εργασίας (ILO, 2016b: 138).

Ένας από τους κυρίαρχους παράγοντες στον καθορισμό της ποιότητας της εργασίας που επιτυγχάνουν οι νέοι, είναι η εκπαίδευση. Οι περισσότεροι νέοι με χαμηλή ειδίκευση καταλήγουν σε ευάλωτη απασχόληση, ενώ οι μορφωμένοι νέοι βρίσκουν τελικά σταθερή αμειβόμενη απασχόληση, αν και μπορεί να αντιμετωπίσουν πρώτα μια μακρά περίοδο ανεργίας. Η πιο μειονεκτική ομάδα παραμένει εκείνη των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο, οι οποίοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες, όχι μόνο στο να βρουν μια σταθερή δουλειά, αλλά και οποιαδήποτε δουλειά. Η εκπαίδευση, λοιπόν, αποτελεί την πιο σημαντική προετοιμασία για την πρόσβαση σε καλύτερες θέσεις εργασίας (ILO, 2016b: 143).

Από την άλλη πλευρά, όμως, σε περιόδους οικονομικής ύφεσης μια τέτοια διαπίστωση μπορεί να μεταβληθεί. Όπως μπορεί κανείς να παρατηρήσει και παραπάνω, όλοι οι νέοι είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι στην αγορά εργασίας, κυρίως επειδή στερούνται δεξιοτήτων, εμπειρίας και εργασιακών ικανοτήτων. Αυτό οδηγεί σε περαιτέρω περιθωριοποίηση, διότι πολλοί νέοι καταλήγουν σε επισφαλή απασχόληση που εξαλείφει τις προοπτικές τους, αναγκάζοντάς τους να

ζήσουν με ανεπαρκές εισόδημα ή να απασχοληθούν σε θέσεις εργασίας που δεν ταιριάζουν με τα προσόντα τους. Αυτό ισχύει, όχι μόνο για τους νέους με χαμηλή εκπαίδευση, αλλά και για τους νέους πτυχιούχους (Boura, 2012: 4).

Αναλυτικότερα, οι νέοι πτυχιούχοι, λόγω τους γεγονότος ότι κινδυνεύουν να εγκλωβιστούν σε περιόδους μακροχρόνιας ανεργίας, αναζητώντας εργασία σε αντιστοιχία με τα εκπαιδευτικά τους προσόντα, βλέπουν την επισφαλή απασχόληση ως διέξοδο, προκειμένου να μπορέσουν να επιβιώσουν (Boura, 2012: 4).

Είναι σημαντικό να συνειδητοποιήσουμε ότι οι νέοι δεν είναι μια εντελώς ομοιογενής ομάδα ανθρώπων. Υπάρχουν ομάδες που μπορεί να είναι περισσότερο ή λιγότερο ευάλωτες στην επισφάλεια, όπως είναι η ομάδα των Neets (ILO, 2016b: 141).

Ερευνητές, εθνικές αρχές και διεθνείς οργανώσεις έχουν αρχίσει να χρησιμοποιούν εναλλακτικές έννοιες και δείκτες για νέους που έχουν αποσυρθεί από την εργασία και την εκπαίδευση και είναι αναμφισβήτητα σε υψηλό κίνδυνο παραμονής εκτός αγοράς εργασίας και κοινωνικού αποκλεισμού. Στο πλαίσιο αυτό, ο όρος «Neet» χρησιμοποιείται όλο και περισσότερο για να αναφερθεί σε αυτούς τους νέους. Συγκεκριμένα, ο όρος Neets, αναφέρεται στους νέους ηλικίας μεταξύ 15 και 24, που δεν εργάζονται, δεν εκπαιδεύονται ή δεν καταρτίζονται (Eurofound, 2012: 19, 20).

Ωστόσο, ο ίδιος αναφέρεται σε μια κατηγορία που περιέχει μια ποικιλία υποομάδων, μερικές από τις οποίες είναι ευάλωτες, με πολύ διαφορετικές εμπειρίες, χαρακτηριστικά και ανάγκες. Πέντε κύριες υποομάδες στον πληθυσμό των Neets μπορούν να προσδιοριστούν:

- οι παραδοσιακοί (συμβατικοί) άνεργοι (the conventionally unemployed), οι οποίοι αποτελούν την μεγαλύτερη υποομάδα, η οποία μπορεί να υποδιαιρεθεί σε μακροχρόνια και βραχυχρόνια άνεργους,
- οι μη διαθέσιμοι (the unavailable), που περιλαμβάνει τους νέους που φροντίζουν άλλα άτομα, νέους με οικογενειακές ευθύνες και νέους που είναι άρρωστοι ή είναι άτομα με ειδικές ανάγκες,
- οι απελευθερωμένοι (the disengaged), δηλαδή νέοι που δεν αναζητούν εργασία ή εκπαίδευση και δεν περιορίζονται στο να κάνουν άλλες υποχρεώσεις ή ανικανότητες. Σε αυτή την υποομάδα περιλαμβάνονται και οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι, καθώς και οι νέοι που επιδιώκουν «επικίνδυνους και μη κοινωνικούς τρόπους ζωής»,
- οι αιτούντες ευκαιρίες (the opportunity-seekers), που περιλαμβάνει νέους που αναζητούν ενεργά εργασία ή κατάρτιση, αλλά επιλέγουν τις ευκαιρίες που θεωρούν κατάλληλες για τις δεξιότητες τους
- και οι εθελοντές Neets (the voluntary Neets), που περιλαμβάνει τους νέους που ταξιδεύουν ή εργάζονται εποικοδομητικά σε άλλες δραστηριότητες όπως είναι η τέχνη, η μουσική και η αυτοκατευθυνόμενη μάθηση (Eurofound, 2012: 24).

Οι πέντε προαναφερθείσες κατηγορίες περιλαμβάνουν έναν συνδυασμό ευάλωτων και μη ευάλωτων νέων, δηλαδή ανθρώπους που είναι σε εξαιρετικά μειονεκτική θέση και άλλους που

μπορούν να επιλέξουν εθελοντικά την έξοδο από την αγορά εργασίας και την εκπαίδευση. Παρ' όλο που οι παραδοσιακοί άνεργοι είναι πιο πιθανό να είναι μια ευάλωτη ομάδα, δεδομένου ότι υποφέρουν ακούσια από την έλλειψη διαθέσιμων θέσεων εργασίας, οι αιτούντες ευκαιρίες είναι πιθανότερο να είναι μια μη ευάλωτη ομάδα και να προέρχονται από ένα περισσότερο προνομιούχο υπόβαθρο, καθώς αυτοί αποφασίζουν εθελοντικά να παραμείνουν εκτός της αγοράς εργασίας και του εκπαιδευτικού συστήματος, προκειμένου να περιμένουν τις κατάλληλες για τους ίδιους ευκαιρίες. Το ίδιο μπορεί να ισχύσει και για τους εθελοντές Neets που αποφάσισαν να ακολουθήσουν εναλλακτικές τροχιές και να εργάζονται εποικοδομητικά με άλλες μη τυπικές δραστηριότητες. Αντίστροφα, η ομάδα των απελευθερωμένων εργαζομένων, εκείνων που προσπάθησαν ανεπιτυχώς να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και έχουν παραιτηθεί από τις προσπάθειές τους, είναι πιο πιθανό να είναι ευάλωτη σε περίπλοκες καταστάσεις και ανάγκες. Ακολούθως αυτή η ομάδα διατρέχει μεγαλύτερο κίνδυνο να επιδιώξει επικίνδυνους και μη κοινωνικούς τρόπους ζωής. Τέλος, η ομάδα των μη διαθέσιμων, περιλαμβάνει ένα μείγμα ευάλωτων και μη ευάλωτων ατόμων: νέων με ειδικές ανάγκες που χρειάζονται υποστήριξη για να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας ή στην εκπαίδευση, νέες μητέρες που δεν μπορούν να αντέξουν την παιδική μέριμνα, καθώς και νέες μητέρες με υψηλό οικογενειακό εισόδημα οι οποίες αποφασίζουν οικειοθελώς να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας για να φροντίσουν τα παιδιά τους (Eurofound, 2012: 24). Άρα, συνάγεται η παρατήρηση ότι η κατηγορία ή η ομάδα των Neets είναι προφανώς ετερογενής (Papadakis et al., 2017: 6).

Μολονότι, ο όρος Neet μπορεί να είναι μια ολοκληρωμένη έννοια που περιλαμβάνει διάφορες υποομάδες, οι νέοι που κατηγοριοποιούνται ως Neets μοιράζονται ένα σύνολο παρόμοιων χαρακτηριστικών ή τρωτών σημείων. Πρώτον, δεν συσσωρεύουν ανθρώπινο κεφάλαιο μέσω των επίσημων «διαύλων» της εκπαίδευσης, της κατάρτισης ή της εργασίας. Δεύτερον, είναι πιο πιθανό σε σύγκριση με άλλους, να συσσωρεύουν αρκετά μειονεκτήματα, όπως το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο και το «φτωχό» οικογενειακό υπόβαθρο. Τρίτον, οι Neets είναι πιθανότερο να είναι άνεργοι ή να έχουν χαμηλό επίπεδο συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Αυτό το σύνολο των κοινών χαρακτηριστικών, μπορεί να οδηγήσει σε μελλοντικά αρνητικά αποτελέσματα στον τομέα της απασχόλησης καθώς και στον κοινωνικό αποκλεισμό (Eurofound, 2012: 25).

2. ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΠΙΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΕΛΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Η ανάδυση της έννοιας της επισφαλούς εργασίας στον ακαδημαϊκό λόγο των κοινωνικών επιστημών είναι μία πρόσφατη εξέλιξη για την Ελλάδα, μετά το 2005 (Κεσίσσογλου, 2014: 405). Η ανεργία και τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης είναι χαρακτηριστικά των οικονομιών της Ν. Ευρώπης και της Ελλάδας, όπου η αγορά εργασίας είναι κατατμημένη (segmented) σε μια

κατηγορία «εντός», ειδικευμένης εργασίας σε θέσεις ανώτερου προσωπικού, με σταθερότητα απασχόλησης, υψηλή αμοιβή και δυνατότητα ανέλιξης και σε μια κατηγορία «εκτός», με ανειδίκευτη εργασία σε θέσεις με χαμηλές αμοιβές, χωρίς δυνατότητα ανέλιξης. Το τμήμα «εκτός» χαρακτηρίζεται από ανασφάλεια, ευελιξία, προσωρινότητα, εποχικότητα και χαμηλές απολαβές (Λαμπριανίδης & Λυμπεράκη, 2001).

Το εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα έχει αλλάξει ραγδαία από τα μέσα της δεκαετίας του 1990. Η κατάσταση στην αγορά εργασίας, τόσο στον ελληνικό, όσο και στο διεθνή χώρο, απεικονίζει την υποβάθμιση των όρων εργασίας και διαβίωσης. Δημιουργείται έτσι ένα νέο πρότυπο εργασίας με πολλά στοιχεία ευελιξίας. Κατά τον Κουζή (2001), στην ευέλικτη απασχόληση υπάγεται η προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η εποχική εργασία, η μερική απασχόληση με μειωμένο ωράριο εργασίας, ο δανεισμός εργαζομένων με την παρουσία περισσότερων του ενός εργοδοτών, η «επιδοτούμενη» απασχόληση (stage), κατά την οποία το κράτος επιδοτεί θέσεις εργασίας σε επιχειρήσεις αναλαμβάνοντας μέρος του κόστους για την πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου κ.α. (Κουζής, 2001: 44-52).

Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΣΥΕ για το έτος 2005, το 4.8% των απασχολούμενων εργαζόταν με μερική απασχόληση, ενώ το 30% εξ αυτών ήταν νέοι μέχρι 30 ετών. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΠΑΕΠ (2004) που παραθέτει ο Κουζής (2008), το 66% των απασχολούμενων δήλωνε δυσαρεστημένο από την αμοιβή του, ενώ το 54% ένιωθε έντονη την ανασφάλεια στην εργασία του. Επίσης, το 37% των μερικώς απασχολούμενων δήλωνε δυσαρέσκεια από το περιεχόμενο και το 30% από τις συνθήκες εργασίας. Η προσωρινή απασχόληση (συμβάσεις ορισμένου χρόνου) αποτελούσε το 12.5% του συνόλου της απασχόλησης. Επίσης, ο Κουζής (2008) αναφέρει ότι το 20% των συμβασιούχων ήταν νέοι μέχρι 30 ετών. Συνακόλουθα, η μαύρη εργασία, που αναφέρεται στην αδήλωτη απασχόληση και αποτελεί ακραία μορφή ευελιξίας, ήταν και τότε συνηθέστατη πρακτική, καθώς, σύμφωνα με τα στοιχεία της Επιθεώρησης Εργασίας, το 22% των απασχολούμενων στην Ελλάδα δούλευε χωρίς ασφάλιση. Τα στοιχεία που παραθέτει ο Κουζής, δείχνουν ότι και πριν την έλευση της οικονομικής κρίσης, η επισφαλής εργασία και η ανεργία ήταν μια πραγματικότητα σε υπολογίσιμα ποσοστά για την Ελλάδα (Κουζής, 2008).

Δύο χρόνια αργότερα, η Α. Μουρίκη (2010), παρουσιάζει τη συνέχεια της εξάπλωσης των επισφαλών μορφών εργασίας. Η Μουρίκη (2010) θεωρεί πως *«η επισφάλεια της απασχόλησης ταυτίζεται με θέσεις εργασίας χαμηλής ποιότητας, με περιορισμένα ή καθόλου εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα, που δεν επιτρέπουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Οι εργαζόμενοι που ανήκουν στη «ζώνη της επισφάλειας» ή της αβεβαιότητας είναι όλοι όσοι απασχολούνται με ασταθή και απρόβλεπτη εργασία, χωρίς τις εγγυήσεις μιας «κανονικής» εργασιακής σχέσης»* (Μουρίκη, 2010: 110).

Ως εκ τούτου παρατηρείται αυτό που η Μουρίκη ονομάζει «διεύρυνση της ζώνης της

αβεβαιότητας», η οποία εξαπλώνεται πέρα από τα όρια της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας και αρχίζει να περιλαμβάνει και τους απασχολούμενους από την κυρία αγορά εργασίας, όχι μόνο γιατί η εξασφάλιση μιας σταθερής εργασίας πλήρους απασχόλησης γίνεται ολοένα και δυσχερέστερη, αλλά και γιατί τα πάντα είναι ρευστά ακόμα και για τα πιο προστατευμένα στρώματα του εργατικού δυναμικού (Μουρίκη, 2010: 111).

Έτσι λοιπόν πέραν του παραδοσιακού πυρήνα των επισφαλών (γυναίκες, ανειδίκευτοι ή με χαμηλή ειδίκευση νέοι), η επισφάλεια επεκτείνεται και σε άτομα με υψηλά τυπικά προσόντα που δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας καθώς και σε εργαζόμενους προερχόμενοι από την κύρια αγορά εργασίας, οι οποίοι όμως απειλούνται με απόλυση, με αλλαγή του καθεστώτος εργασίας (ωράριο, διαθεσιμότητα κ.α.) ή με μισθολογικές περικοπές (Καρακιουλάφη κ.α. 2014: 63, 64). Ωστόσο, αναμφίβολα αυτοί που πλήττονται περισσότερο από την επισφάλεια είναι τα άτομα της πρώτης κατηγορίας, δηλαδή τα άτομα με υψηλά τυπικά προσόντα (Μουρίκη, 2010: 111).

Η Μουρίκη αναφέρει ότι στον επίσημο τομέα της οικονομίας, οι επισφαλώς εργαζόμενοι υπερβαίνουν το 1 εκατομμύριο άτομα για το 2009, δηλαδή το 22% του εργατικού δυναμικού της Ελλάδας (Μουρίκη, 2010: 111).

Παραπάνω παρουσιάστηκαν συνοπτικά ορισμένα στοιχεία που αφορούν το εργασιακό τοπίο της Ελλάδας πριν και στις αρχές της έλευσης της οικονομικής κρίσης. Μολαταύτα, κρίνεται αναγκαία μια εκτενής σκιαγράφηση του εργασιακού τοπίου στην Ελλάδα και κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης, εστιάζοντας σε μεταβολές που παρατηρούνται στα πεδία της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων από το 2010 και μετά.

3. ΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

3.1 Η αγορά εργασίας την περίοδο 2009-2012

Μετά από την συνεχή πτώση εννέα ετών (2001-2009) από το 12% στο 7,6%, το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε δραματικά κατά το 2010-2011 από το 7,6% στο 15,2%, ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η αντίστοιχη αύξηση ήταν από 9,0% σε 9,5% (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2011: 230). Η επιδείνωση της ανεργίας κατά το 2009-2011 έναντι του 2008 προήλθε καταρχήν από την μείωση της απασχόλησης κατά 5,8%, δηλαδή κατά 263.000 άτομα (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2011: 231).

Ωστόσο, η αύξηση της ανεργίας κατά το 2009-2011 δεν προέρχεται μόνον από την μείωση της απασχόλησης, αλλά και από την αύξηση κατά 2,4% του εργατικού δυναμικού, αύξηση που αντιστοιχεί σε 120.000 άτομα. Κατά το 2005-2008, οι αυξήσεις του εργατικού δυναμικού ήταν σημαντικά μειωμένες έναντι των αυξήσεων της απασχόλησης. Αυτό αποτελούσε σημαντική διαφοροποίηση έναντι της προηγούμενης περιόδου (1983-2004), όταν οι αυξήσεις της απασχόλησης συνοδεύονταν από σχεδόν ισόποσες αυξήσεις του εργατικού δυναμικού. Αυτή η

μεταβολή της τετραετίας 2005-2008, δηλαδή η σχετική αποσύνδεση των μεταβολών του εργατικού δυναμικού από τις μεταβολές της απασχόλησης, σχετιζόταν πιθανότατα με την στροφή των νοικοκυριών των εργαζομένων σε υψηλό δανεισμό που αναπλήρωνε το κενό μεταξύ αναγκαίου μισθού και τρέχοντος μισθού. Για να γίνει κατανοητό, ενώ κατά τα έτη 1983-2004, τα νοικοκυριά προσπαθούσαν να καλύψουν τη διαφορά μεταξύ τρέχοντος μισθού και ανερχόμενων καταναλωτικών προτύπων με την παρουσία περισσότερων μελών τους στην αγορά εργασίας, κατά την τετραετία 2005-2008 στράφηκαν στον δανεισμό (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2011: 232, 233). Από την άποψη αυτή, η μείωση του ποσοστού ανεργίας των ετών 2005-2008 ήταν πλασματική, με την έννοια ότι δεν αντανakλούσε την βελτίωση της αγοράς εργασίας, αλλά την αύξηση του εισοδήματος των νοικοκυριών δια μέσου του δανεισμού (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2011: 203).

Η κατάσταση αυτή άλλαξε ραγδαία από το 2009, όταν η μεγέθυνση του εργατικού δυναμικού συνεχίστηκε και μάλιστα με υψηλότερους ρυθμούς, ενώ ο αριθμός των απασχολούμενων, και άρα οι ευκαιρίες απασχόλησης, μειώθηκαν δραματικά. Με βάση τα παραπάνω, τα νοικοκυριά προσπαθούσαν, εν μέσω κρίσης και ανακοπής του δανεισμού, να αντιμετωπίσουν, πρώτον, την μείωση του εισοδήματός τους και δεύτερον, την γενικευμένη ανασφάλεια μεταξύ των μισθωτών, προσφέροντας περισσότερη εργασία, είτε με την παρουσία περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας, είτε με την αύξηση των ωρών εργασίας (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2011: 234).

Η κατακόρυφη μείωση της απασχόλησης κατά το 2009-2011 (περίπου -6%) οφείλεται στο γεγονός ότι η μείωση της παραγωγής ήταν ραγδαία. Δηλαδή, το μεγαλύτερο μέρος της μείωσης του ΑΕΠ πραγματοποιήθηκε με παράλληλη μείωση της απασχόλησης. Η μείωση του ΑΕΠ κατά το υπόλοιπο μέρος πραγματοποιήθηκε με μείωση της παραγωγικότητας της εργασίας (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2011: 235).

Την εν λόγω περίοδο, πλήγμα δέχτηκε η πλήρης απασχόληση, που μειώνεται κατά 341.200 απασχολούμενους (με τους άνδρες να συμμετέχουν κατά 80% στην εν λόγω μεταβολή). Αντίθετα, αυξάνεται η μερική απασχόληση. Με μερική απασχόληση εργάζονται 285.175 άνδρες και γυναίκες. Το ποσοστό της ανήλθε στο 6,8% έναντι 6,4% του προηγούμενου έτους (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2011: 240, 241). Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό της μερικής απασχόλησης είναι η αύξηση της συμμετοχής όσων αναζητούσαν θέση πλήρους απασχόλησης, αλλά δεν βρήκαν και αποδέχτηκαν τη θέση μερικής απασχόλησης. Οι ίδιοι αποτελούν πλέον πάνω από το ήμισυ των μερικώς απασχολούμενων (57,1%) έναντι 50,5% που αποτελούσαν το προηγούμενο έτος (2010)(INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2011: 240, 241). Επιπλέον, πλήγμα δέχεται και η μισθωτή εργασία, η οποία μειώνεται κατά 243.800 μισθωτούς, κυρίως άνδρες (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2011: 238, 239). Ακόμη, εμφανίζεται μείωση στο εργατικό δυναμικό σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο (2010) κατά 25.360 άτομα (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2011: 239).

Μετά το τρίτο έτος ύφεσης, η ελληνική οικονομία βρίσκεται πλέον σε διαδικασία πλήρους

από-επένδυσης και απαξίωσης μεγάλων τμημάτων του παραγωγικού και του ανθρώπινου δυναμικού. Η συνεχής μείωση της απασχόλησης, από το 2009 και μετά, με ρυθμούς που αυξάνονταν από τρίμηνο σε τρίμηνο και από έτος σε έτος και οι εκρηκτικοί ρυθμοί αύξησης των ανέργων εκτόξευσαν το μέγεθος της στατιστικής ανεργίας το τελευταίο τρίμηνο του 2011 σε ποσοστό στο 1/5 του εργατικού δυναμικού (20,7%), ενώ κατά το πρώτο τρίμηνο του 2012 οι άνεργοι ανήλθαν σε 1.120.100 άνδρες και γυναίκες και σε ποσοστό πολύ πάνω από το 1/5 του εργατικού δυναμικού (22,6%) (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012: 304). Για τρίτο συνεχόμενο έτος το ισοζύγιο στην αναπλήρωση μεταξύ θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν και των θέσεων εργασίας που χάθηκαν συνεχίζει να είναι αρνητικό (114.156 εισροές εργαζομένων, έναντι 316.858 εκροές εργαζομένων, το 2012) (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012: 304).

Οι ρυθμοί αύξησης των ανέργων από το 24% του δευτέρου τριμήνου του 2009 σε πάνω από το 40% τα τελευταία τρία τρίμηνα του 2012 είναι εκρηκτικοί. Είναι χαρακτηριστικό ότι πάνω από το ήμισυ (52,8%) των νέων μέχρι 24 ετών και το 42% των νέων μέχρι 29 ετών έμειναν άνεργοι. Επιπρόσθετα, το ποσοστό ανεργίας των 25 ετών και άνω ή των 30 ετών και άνω τριπλασιάζεται (20,5% και 18,3% το 2012 έναντι 7,1% και 5,9% του 2008) (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012: 307).

Η μετεξέλιξη πλέον της οικονομικής κρίσης σε κρίση απασχόλησης, με την εκρηκτική αύξηση της ανεργίας, δημιουργεί στους εργαζόμενους συνθήκες αβεβαιότητας και ανασφάλειας. Πολλοί είναι οι εργαζόμενοι που φοβούνται ότι θα χάσουν την δουλειά τους για πάντα, ενώ η πιθανότητα ένταξής τους στην κατηγορία της μακροχρόνιας ανεργίας και η προοπτική της σταδιακής περιθωριοποίησής τους από το εργατικό δυναμικό, μετεξελίσσεται σε εφιάλη της επόμενης μέρας. Η ύπαρξη υψηλού επιπέδου ανέργων και η παράταση της ύφεσης μετατρέπει την ανεργία εκτός από διαρθρωτικό και σε «πάγιο» χαρακτηριστικό της ελληνικής οικονομίας (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012: 310).

3.2 Η αγορά εργασίας την διετία 2013-2014

Την επόμενη χρονιά το τοπίο των εργασιακών σχέσεων παραμένει αμετάβλητο. Σε 1,35 εκατομμύρια άτομα και σε ποσοστό 27,3%, ανήλθε ο αριθμός των ανέργων κατά το 2013, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, έναντι 378.000 το 2008 (INE/ΓΣΕΕ, 2014: 189). Ομοίως, το 2014 παρατηρείται αύξηση του ποσοστού της ανεργίας από το 7,3% το τρίτο τρίμηνο του 2008 στο 27,8% το πρώτο τρίμηνο του 2014 (INE/ΓΣΕΕ, 2015: 73, 74).

Μέσα σε αυτή την κατάσταση που είχε δημιουργηθεί, το 2014, το εργατικό δυναμικό ανερχόταν σε 4,99 εκατομμύρια άτομα, έναντι 5,05 εκατομμυρίων κατά το 2010. Δηλαδή, παρά το γεγονός, ότι οι ευκαιρίες απασχόλησης μειώθηκαν θεαματικά, η προσφορά εργασίας παρέμεινε σχεδόν αμετάβλητη. Η εξέλιξη αυτή υποδηλώνει, όπως έχει ήδη διαπιστωθεί παραπάνω, ότι τα νοικοκυριά των εργαζομένων προσπαθούν να αντιμετωπίσουν την μείωση του εισοδήματός τους,

παραμένοντας στην αγορά εργασίας και αναζητώντας επιπλέον απασχόληση (INE/ΓΣΕΕ, 2014: 189).

Ένα επιπρόσθετο στοιχείο που δείχνει την προσπάθεια των εργαζομένων, να αντιμετωπίσουν την μείωση του εισοδήματός τους προσφέροντας περισσότερη εργασία, είναι η αύξηση των ωρών εργασίας. Με την χρηματοπιστωτική κρίση του 2008 και την συνακόλουθη περιστολή της τραπεζικής πίστης, με την προσπάθεια των νοικοκυριών να μειώσουν τον δανεισμό τους, με την μείωση των μισθών και την άνοδο της ανεργίας, οι εργαζόμενοι αναγκάστηκαν να προσφέρουν περισσότερες ώρες εργασίας. Αυτή η επιδίωξη των μισθωτών και γενικότερα των εργαζομένων να επεκτείνουν τα ωράρια εργασίας αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι επιθυμούν να προσφέρουν περισσότερη εργασία με την μορφή των υπερωριών ή άλλων μορφών επέκτασης του εργάσιμου χρόνου (INE/ΓΣΕΕ, 2014: 193).

Ακόμα ένα σημαντικό εύρημα αφορά την κοινωνική ομάδα των μακροχρόνια ανέργων, της οποίας το ποσοστό ανεργίας ξεπέρασε το 70% το 2014. Η δραματική αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας αποτυπώνει το βάθος της κρίσης στην αγορά εργασίας. Είναι πλήρως απογοητευτικό το γεγονός ότι οι μακροχρόνια άνεργοι το τέταρτο τρίμηνο του 2014 ανέρχονταν σε 909 χιλιάδες, ενώ το αντίστοιχο τρίμηνο του 2008 ανέρχονταν σε 178 χιλιάδες. Η εξέλιξη αυτή συνεπάγεται ότι το μεγαλύτερο μέρος της αύξησης της ανεργίας στη διάρκεια της κρίσης μετατρέπεται σε δομική ανεργία. Η διάσταση αυτή είναι ιδιαίτερα ανησυχητική, καθώς προσδίδει στην αγορά εργασίας χαρακτηριστικά αποδόμησης (INE/ΓΣΕΕ, 2015: 77, 78).

3.3 Επισφαλής εργασία την περίοδο 2010-2014

Η εκτίναξη της επισφάλειας στην εργασία είναι το τρίτο πεδίο –πέρα από τη δραματική αύξηση της ανεργίας και τη σημαντική μείωση της απασχόλησης– όπου αποτυπώνεται η αποδόμηση της αγοράς εργασίας την οποία προκάλεσε η πολιτική της δημοσιονομικής προσαρμογής και της εσωτερικής υποτίμησης. Η επισφαλής εργασία δημιουργεί, ειδικά στις κοινωνικές ομάδες που αντιμετωπίζουν υψηλό ρίσκο ανεργίας, όπως οι γυναίκες και οι μακροχρόνια άνεργοι, σημαντικές οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες, αφού λειτουργεί ως εξαναγκαστικός μηχανισμός αποδοχής μη αξιοπρεπών θέσεων και συνθηκών εργασίας με υψηλό ρίσκο εξόδου από την αγορά εργασίας. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο (2010-2014) διαπιστώνεται η συρρίκνωση της μισθωτής εργασίας με την τυπική εργασιακή σχέση κατά 492,3 χιλιάδες μισθωτούς και σε ποσοστό 21,3%. Η προσωρινή απασχόληση αντίστοιχα μειώθηκε κατά το 1/4 και κατά 82,2 χιλιάδες μισθωτούς, από τους οποίους το 88% αφορούσε συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης (71,8 χιλιάδες) κυρίως γυναικών (INE/ΓΣΕΕ, 2015: 87, 88).

Στον αντίποδα αυτών των μεταβολών έχουμε το διπλασιασμό σχεδόν των απασχολούμενων με μερική απασχόληση αορίστου διάρκειας (83.250 άτομα και 90%). Κατά συνέπεια, η μερική απασχόληση με τη μορφή της μόνιμης εργασίας (αορίστου διάρκειας) ενισχύθηκε σημαντικά κατά

τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, αντικαθιστώντας πλέον την απασχόληση των συμβασιούχων (δηλαδή την προσωρινή απασχόληση) (INE/ΓΣΕΕ, 2015: 90, 91). Συνοψίζοντας, η ευελιξία της εργασίας στην Ελλάδα φαίνεται να έχει ενισχυθεί σημαντικά στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης (INE/ΓΣΕΕ, 2015: 91).

3.4 Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας την περίοδο 2010-2014

Το εύρος και η ένταση των μέτρων που λήφθηκαν ανατρέπουν και υποβαθμίζουν δραματικά το εργασιακό πλαίσιο στην Ελλάδα. Μια τέτοια εξέλιξη αποτυπώνεται στην αποδόμηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) ως θεσμικής διαδικασίας προσδιορισμού των μισθών και των λοιπών όρων παροχής της εργασίας (INE/ΓΣΕΕ, 2015: 95).

Οι ΣΣΕ, μετά την εφαρμογή των μνημονιακών νόμων, παρουσιάζουν συνεχή πτώση, όσον αφορά την κλαδική και την ομοιοεπαγγελματική τους εμβέλεια και αντιστρόφως αύξηση και γενικευμένη εφαρμογή σε επίπεδο επιχείρησης με τη χρήση των «ενώσεων προσώπων». Σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, προκύπτει ότι κατά την περίοδο 2010-2014 οι κλαδικές/εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ μειώθηκαν από 65 το 2010 σε 14 το 2014, υπονομεύοντας το επίπεδο συλλογικής προστασίας για τους εργαζομένους, ειδικά γι' αυτούς που απασχολούνται σε μικρές επιχειρήσεις. Την ίδια περίοδο, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ από 227 το 2010 αυξήθηκαν θεαματικά σε 976 το 2012 και μειώθηκαν ακολούθως σε 385 το 2013 και 286 το 2014 (INE/ΓΣΕΕ, 2015: 98, 99). Επομένως, εύλογα παρατηρείται ότι η οικονομική κρίση ενίσχυσε την αποκέντρωση του επιπέδου συλλογικής διαπραγμάτευσης από τον κλάδο στην επιχείρηση, σε συνδυασμό με την αναστολή εφαρμογής της επέκτασης των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ.

3.5 Η αδήλωτη εργασία την περίοδο 2010-2014

Η Ελλάδα παρουσιάζει διαχρονικά ένα από τα υψηλότερα ποσοστά αδήλωτης εργασίας μεταξύ των χωρών της ΕΕ, το οποίο αυξήθηκε σημαντικά στη διάρκεια της κρίσης. Σύμφωνα με την έκθεση του ειδικού επιχειρησιακού σχεδίου «ΑΡΤΕΜΙΣ», το οποίο παρακολουθεί και καταγράφει την αδήλωτη εργασία, το 2014 καταγράφονται μειωμένα ποσοστά αδήλωτης εργασίας. Η μείωση της καταγεγραμμένης αδήλωτης εργασίας κατά το 2014 σε σχέση με το 2013 ανέρχεται στο 27%, ενώ παρόμοια ποσοστιαία μείωση διαπιστώνεται και σε σχέση με τα έτη 2010, 2011 και 2012, όπου η αδήλωτη εργασία καταγράφεται σταθερά πάνω από το 25%. Παρ' ότι όμως η εξέλιξη του μεγέθους της αδήλωτης εργασίας παρουσιάζει θετική εικόνα, υπόκειται σε διάφορους περιορισμούς και επιφυλάξεις που σχετίζονται, κυρίως με το γεγονός ότι οι έλεγχοι είναι δειγματοληπτικοί και δεν αφορούν ούτε το σύνολο των επιχειρήσεων ούτε το σύνολο των κλάδων. Παράλληλα και σύμφωνα με την αξιολόγηση των ποσοστών αλματώδους αύξησης της μερικής και της εκ περιτροπής απασχόλησης, πολλές επιχειρήσεις, προκειμένου να αποφύγουν τα υψηλά

πρόστιμα, προβαίνουν μεν στη δήλωση των εργαζομένων, αλλά δεν δηλώνουν τις πραγματικές ώρες εργασίας και συνακόλουθα τις καταβλητέες αποδοχές (μερικώς δηλωμένη εργασία), με σοβαρότατες συνέπειες και στην απόδοση των οφειλόμενων κοινωνικοασφαλιστικών εισφορών (INE/ΓΣΕΕ, 2015: 102, 103).

3.6 Η αγορά εργασίας την διετία 2015-2016

Αρχικά διαπιστώνεται, η τάση αποκλιμάκωσης του ποσοστού ανεργίας, η οποία άρχισε τον Ιούλιο του 2013, όταν από το 27,9% – το οποίο και αποτελεί ιστορικό υψηλό της μεταπολεμικής περιόδου – υποχώρησε στο 24,5% τον Οκτώβριο του 2015 (INE/ΓΣΕΕ, 2016: 96). Εκτός από αυτό, με βάση τα δημοσιευμένα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, το επίσημο ποσοστό ανεργίας, το γ' τρίμηνο του 2016 ήταν 22,6% (INE/ΓΣΕΕ, 2017: 87). Ο ρυθμός μείωσης του ποσοστού ανεργίας φαίνεται να αποτυπώνει την οριακή βελτίωση των μακροοικονομικών συνθηκών της οικονομίας (INE/ΓΣΕΕ, 2016: 96).

Αυτή εξέλιξη της μακροχρόνιας ανεργίας αποτελεί πλέον μείζον οικονομικό και κοινωνικό πρόβλημα, το γ' τρίμηνο του 2015 οι άνεργοι με διάρκεια ανεργίας άνω του ενός έτους αποτελούσαν το 73,7% του συνόλου των ανέργων, (INE/ΓΣΕΕ, 2016: 96). Ομοίως, το 2016 το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων στο σύνολο των ανέργων, υπερβαίνει το 70% (INE/ΓΣΕΕ, 2017: 89). Κατά συνέπεια, οι επιπτώσεις της μακροχρόνιας ανεργίας στο βιοτικό επίπεδο είναι σημαντικές, καθότι η πλειονότητα των ανέργων μένει εκτός της αγοράς εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα και συνεπώς δεν έχει πρόσβαση στο επίδομα ανεργίας. Επιπροσθέτως, η παρατεταμένη παραμονή των ανέργων εκτός της αγοράς εργασίας, οδηγεί σε ταχύτατη απαξίωση των δεξιοτήτων τους, εξέλιξη που καθιστά την ανεργία διαρθρωτικό πρόβλημα (INE/ΓΣΕΕ, 2017: 90). Υψίστης σημασίας αποτελεί το γεγονός ότι το υψηλό ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων, στο σύνολο των ανέργων, αποτελούσε πρόβλημα και πριν από την έναρξη της παρούσας κρίσης, δείχνοντας έτσι τις δομικές αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας στη δημιουργία θέσεων εργασίας, εφόσον και προ κρίσης το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων βρισκόταν κοντά στο 50% (INE/ΓΣΕΕ, 2016: 96).

Εξετάζοντας άλλα ποιοτικά χαρακτηριστικά της ανεργίας, παρατηρούμε μια αυξητική κλιμάκωση του ποσοστού των ανέργων όσο μικραίνουν οι ηλικιακές κατηγορίες. Πιο συγκεκριμένα, το γ' τρίμηνο του 2015 το ποσοστό ανεργίας στις ηλικίες 15-24 ετών αυξήθηκε στο 47,7%, ενώ το 2016 βρίσκεται στο 44,2% καθώς και στις ηλικίες 25-29 ετών το ποσοστό της ανεργίας ανέρχεται στο 34,3% το 2015, έναντι 33,2% το 2016. Στις μεγαλύτερες ηλικίες παρατηρούνται μικρότερα ποσοστά ανεργίας: 30-44 ετών στο 23,4% το 2015 και 21,5% το 2016, στις ηλικίες 45-64 ετών στο 18,4% το 2015 και 18,5% το 2016 και τέλος στις ηλικίες άνω των 65 ετών στο 18,4% το 2015 και στο 13% το 2016 (INE/ΓΣΕΕ, 2016: 98), (INE/ΓΣΕΕ, 2017: 90).

Όσον αφορά τώρα την σχέση ανεργίας και επιπέδου εκπαίδευσης των εργαζομένων, η

ζήτηση του παραγωγικού συστήματος της χώρας σε ανθρώπινο δυναμικό με υψηλά εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά (απόφοιτοι ΑΕΙ, ΤΕΙ και άτομα με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών) παρουσίασε διαρκή ανοδική πορεία την περίοδο 2001-2008 και κάμψη την περίοδο της κρίσης. Ειδικότερα, παρατηρούμε ότι η προσφορά ανθρώπινου δυναμικού με υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα ήταν ανοδική σε όλη την περίοδο μεταξύ 2000-2015. Πριν την κρίση, η ζήτηση αυξήθηκε με ελαφρά υψηλότερο ρυθμό (34,5%) από τον αντίστοιχο της προσφοράς (31,8%), με αποτέλεσμα η ανεργία στη συγκεκριμένη εκπαιδευτική κατηγορία να υποχωρήσει σε πολύ χαμηλό ποσοστό (5,5% το 2008). Στην περίοδο της κρίσης, η ζήτηση μειώθηκε, με συνέπεια τη δραματική αύξηση της ανεργίας στη συγκεκριμένη κατηγορία εκπαίδευσης (17,5% το 2015) (INE/ΓΣΕΕ, 2016: 101, 102) και ελαφρώς αυξημένο το 2016 (17,9%) (INE/ΓΣΕΕ, 2017: 90). Το υψηλό επίπεδο ανεργίας στα υψηλά μορφωτικά στρώματα, αποτελεί ένδειξη της χαμηλής διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, αλλά και του γεγονότος ότι οι πολιτικές που στοχεύουν στην προσφορά εργασίας (π.χ. προγράμματα κατάρτισης) δεν εξασφαλίζουν τη μείωση της ανεργίας (INE/ΓΣΕΕ, 2017: 90).

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, το 2016 το ισοζύγιο μεταξύ των προσλήψεων και των αποχωρήσεων ήταν θετικό, διότι ο αριθμός των νέων θέσεων εργασίας ανήλθε σε 136.260. Τα έτη 2013-2016, το θετικό ισοζύγιο ανέρχεται πλέον σε 468.570 νέες θέσεις εργασίας, υπερκαλύπτοντας κατά 174.462 θέσεις το αντίστοιχο αρνητικό ισοζύγιο των 294.108 θέσεων οι οποίες απωλέσθηκαν την τριετία 2010-2012 (INE/ΓΣΕΕ, 2017: 92). Όμως, η σημαντική αυτή αύξηση του μεγέθους της μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας δεν έχει θετικό αντίκτυπο στον αριθμό των ανέργων, όπως παρατηρήθηκε παραπάνω (INE/ΓΣΕΕ, 2016: 112, 113).

Παράλληλα, την περίοδο 2014-2016, αυξάνονται σημαντικά τόσο οι αναγγελίες πρόσληψης όσο και οι συνολικές αποχωρήσεις. Ειδικότερα, η αύξηση των συνολικών αποχωρήσεων οφείλεται στη σημαντική αύξηση των οικειοθελών αποχωρήσεων και των λήξεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Είναι χαρακτηριστικό ότι μέχρι το 2012 οι οικειοθελείς αποχωρήσεις αναλογούσαν περίπου στο 27% των συνολικών αποχωρήσεων, το 2013 αναλογούσαν στο ένα τρίτο, ενώ την περίοδο 2014-2016, αναλογούν περίπου στο 40%. Ομοίως, οι καταγγελθείσες συμβάσεις (λήξεις) ορισμένου χρόνου, που μέχρι και το 2012 αναλογούσαν περίπου στο 56% επί του συνόλου των απολύσεων, το 2013 αυξήθηκαν στο 63% αυτών, ενώ κατά την περίοδο 2014-2016 πλησιάζουν το 70% (INE/ΓΣΕΕ, 2017: 94).

3.7 Αυξανόμενη ένταση στους όρους απασχόλησης

Ένα ακόμη στατιστικό στοιχείο στο οποίο η Ελλάδα ξεχωρίζει, με αρνητικό τρόπο, σε σχέση με τις υπόλοιπες αναπτυγμένες χώρες είναι η υψηλότερη εργασιακή ένταση. Με άλλα λόγια, η Ελλάδα έρχεται πρώτη στο βαθμό εργασιακής έντασης, ως απόρροια του συνδυασμού, αφενός υψηλών απαιτήσεων των εργοδοτών προς τους εργαζομένους και αφετέρου μικρής πρόσβασης των

τελευταίων σε πόρους που είναι αναγκαίοι για την επιτυχή εκτέλεση της εργασίας τους (INE/ΓΣΕΕ, 2017: 102). Συγκεκριμένα, από τα διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat, το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζεται σε βάρδιες αυξήθηκε από 19,1% το 2008 σε 25,7% το 2014. Αντίστοιχα, το ποσοστό των εργαζομένων που συνήθως εργάζεται τα Σάββατα ανήλθε από 24,6% το 2008 σε 31,2% το 2014, ενώ για τις Κυριακές παρατηρείται μεταβολή από 5,8% το 2008 σε 12,7% το 2014. Τέλος, το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζεται τις νυχτερινές ώρες διπλασιάστηκε, από 3,7% το 2008 σε 6,3% το 2014 (INE/ΓΣΕΕ, 2016: 111), (INE/ΓΣΕΕ, 2017: 102).

3.8 Η εικόνα των συλλογικών και των ατομικών συμβάσεων εργασίας το 2016

Το 2016 οι εθνικές ή τοπικές κλαδικές ΣΣΕ (Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας) εξακολουθούν να είναι εξαιρετικά ολιγάριθμες, ενώ για έβδομη χρονιά οι επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερτερούν. Με βάση τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας το 2016 υπογράφηκαν μόνο 10 κλαδικές/ ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις, δηλαδή στα ίδια περίπου επίπεδα με τα προηγούμενα έτη. Αντίθετα, ο αριθμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ ανέρχεται σε 318, αντιπροσωπεύοντας το 95,21% του συνόλου των ΣΣΕ (INE/ΓΣΕΕ, 2017: 114).

Σύμφωνα με τις Εκθέσεις του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) του Υπουργείου Εργασίας, που αφορούν τις ροές της μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, προκύπτει ξεκάθαρα ότι στην διάρκεια της κρίσης υπερισχύει και γενικεύεται η τάση για προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας, κυρίως με ατομικές συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας (INE/ΓΣΕΕ, 2017: 116). Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, δηλαδή οι προσλήψεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, σταθεροποιούνται στις προτιμήσεις των εργοδοτών και των επιχειρήσεων, πάνω από 50% τα έτη 2014, 2015 και 2016. Οπότε, η ποσοστιαία αναλογία των νέων προσλήψεων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης μεταξύ 2009 και 2016 υπερδιπλασιάζεται, ενώ το 2009 οι προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας αντιστοιχούσαν στο 21% του συνόλου των προσλήψεων, το 2016 αντιστοιχούν στο 54,7% (INE/ΓΣΕΕ, 2017: 116, 117).

Η σταθεροποίηση και η επέκταση της «ευελικτοποίησης» της αγοράς εργασίας κατά τα τελευταία έτη προκύπτει και από την εξέλιξη των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων εργασίας από συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία των Εκθέσεων της ΕΡΓΑΝΗ και του ΣΕΠΕ παρατηρείται ότι, ο αριθμός των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων από πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας συνεχίζει να είναι αυξημένος το 2016, πάνω από 200% σε σχέση με το 2009 (2016: 51.262, 2009: 16.977). Το ποσοστό μεταβολής των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων από πλήρους εργασίας σε μερικής και εκ περιτροπής εργασίας μεταξύ 2009-2016 παρουσιάζει συνολική αύξηση της τάξης του 201,95%. Ακόμα πιο εντυπωσιακή είναι η ποσοστιαία αύξηση κατά 790,69% των αναγκαστικών μετατροπών των

ατομικών συμβάσεων εργασίας σε εκ περιτροπής εργασία, μονομερώς από τον εργοδότη. Τέλος, οι μετατροπές των ατομικών συμβάσεων από πλήρους απασχόλησης σε μερικής και σε «εθελοντικής» εκ περιτροπής εργασίας έχουν αυξηθεί κατά τη διάρκεια της παραπάνω περιόδου κατά 166,8% και κατά 218,64% αντίστοιχα (INE/ΓΣΕΕ, 2017: 117, 118).

3.9 Η αγορά εργασίας την διετία 2017-2018

Με βάση τα στοιχεία που παρέχονται από την ΕΛΣΤΑΤ, οι άνεργοι κατά το γ' τρίμηνο του 2017 ανήλθαν σε 970 χιλιάδες άτομα (20,2% του εργατικού δυναμικού) (INE/ΓΣΕΕ, 2018: 78). Το 2018 το επίσημο ποσοστό ανεργίας ανήλθε σε 19,3% (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 66).

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΡΓΑΝΗ, το 2017 το ισοζύγιο μεταξύ των προσλήψεων και των αποχωρήσεων είναι θετικό, καθώς ο αριθμός των νέων θέσεων εργασίας ανήλθε σε 143.545. Την πενταετία 2013-2017, το θετικό ισοζύγιο συσσωρευτικά ανέρχεται σε 612.115 νέες θέσεις εργασίας, υπερκαλύπτοντας κατά 318.007 θέσεις το αντίστοιχο συσσωρευτικό αρνητικό ισοζύγιο των 294.108 θέσεων, οι οποίες απωλέσθησαν την τριετία 2010-2012 (INE/ΓΣΕΕ, 2018: 111). Κατά το έτος 2018, το ισοζύγιο προσλήψεων και αποχωρήσεων στον ιδιωτικό τομέα εμφανίζεται θετικό για έκτη συνεχόμενη χρονιά. Ειδικότερα, με βάση τα στοιχεία του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, οι προσλήψεις ανήλθαν σε 2.668.923 θέσεις εργασίας, ενώ οι αποχωρήσεις σε 2.527.920, ως συνέπεια υπήρξε η καθαρή αύξηση της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα κατά 141.003 νέες θέσεις εργασίας (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 65). Το αποτέλεσμα αυτό σηματοδοτεί τη σταθεροποίηση της ανάκαμψης της αγοράς εργασίας. Ωστόσο, σημαντικό ποιοτικό στοιχείο των θέσεων αυτών είναι η σημαντική άνοδος των προσλήψεων σε θέσεις μη πλήρους απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, όπως θα αναλυθεί σε επόμενο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας, η πλειονότητα των νέων προσλήψεων στον ιδιωτικό τομέα, αφορά εργαζομένους με σύμβαση μερικής και εκ περιτροπής εργασίας (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 66).

Μετά το 2013, τόσο οι αναγγελίες πρόσληψης, όσο και οι συνολικές αποχωρήσεις αυξάνονται σημαντικά, ξεπερνώντας τα 2.000.000 την διετία 2016-2017. Παρά τη σημαντική αύξηση των προσλήψεων, τα έτη 2015-2017, μόλις το 45% αυτών αντιστοιχούν σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Αυτό έχει ως επακόλουθο το εξής: η αύξηση των συνολικών αποχωρήσεων να οφείλεται στη σημαντική αύξηση των οικιοθελών αποχωρήσεων, καθώς και των λήξεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Είναι χαρακτηριστικό ότι μέχρι το 2012, οι οικιοθελείς αποχωρήσεις αναλογούσαν περίπου στο 27% των συνολικών αποχωρήσεων, το 2013 αναλογούσαν στο 1/3, ενώ κατά τα έτη 2016-2017 αναλογούν περίπου στο 43%. Ομοίως, οι καταγγελθείσες συμβάσεις (λήξεις) ορισμένου χρόνου, που μέχρι και το 2012 αναλογούσαν περίπου στο 56% επί του συνόλου των απολύσεων, το 2013 αυξήθηκαν στο 63% αυτών, ενώ κατά τα έτη 2014-2017, πλησιάζουν το 70% (INE/ΓΣΕΕ, 2018: 112, 113).

3.10 Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας την διετία 2017-2018

Όσον αφορά τις ΣΣΕ, το έτος 2017 οι εθνικές ή τοπικές κλαδικές ΣΣΕ εξακολουθούν να είναι ελάχιστες, ενώ για όγδοη χρονιά οι επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερτερούν συντριπτικά. Με βάση τα στοιχεία που παρέχονται από το Υπουργείο Εργασίας, το έτος 2017 υπογράφηκαν μόνο 15 κλαδικές/ ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις, δηλαδή στα ίδια περίπου επίπεδα με τα προηγούμενα έτη. Απεναντίας, ο αριθμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ ανέρχεται σε 244, αντιπροσωπεύοντας το 92% του συνόλου των ΣΣΕ (INE/ΓΣΕΕ, 2018: 119, 120).

Το 2018 υπογράφηκαν 31 κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις, ενώ ο αριθμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ (έως 30.05.2018) ανέρχεται σε 155, αντιπροσωπεύοντας το 83% του συνόλου των ΣΣΕ (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 91-93).

Σε γενικές γραμμές θα πρέπει να επισημανθεί ότι η εικόνα στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν έχει αλλάξει ουσιαστικά. Σε πλήρη συνάφεια με τα παραπάνω, είναι εμφανές ότι δεν έχει αντιστραφεί η αποδυνάμωση της συλλογικής προστασίας των εργαζομένων. Με άλλα λόγια, φαίνεται να έχει ουσιαστικά παγιωθεί η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η ευελιξία στην αγορά εργασίας, χωρίς εμφανή σημάδια αντιστροφής αυτής της κατάστασης (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 91-93).

3.11 Η ευελιξία της απασχόλησης στα χρόνια της «κρίσης»

Σύμφωνα με τις Εκθέσεις του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ και του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) του Υπουργείου Εργασίας, που αφορούν τις ροές της μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, προκύπτει ότι κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης σταθεροποιείται, ενισχύεται και γενικεύεται η τάση για προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας, κυρίως με ατομικές συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 93).

Η εξέταση και η ανάλυση των δεδομένων που αφορούν τις νέες προσλήψεις (μορφή εργασίας, συνολικός αριθμός και ποσοστιαία αναλογία ανά μορφή εργασίας) την περίοδο 2009-2018 αναδεικνύει βασικά χαρακτηριστικά των τάσεων της αγοράς εργασίας, τα οποία συνοψίζονται ως εξής:

- Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, δηλαδή οι προσλήψεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, παγιώνονται στην ελληνική αγορά εργασίας μιας και καταλαμβάνουν ποσοστό πάνω από το 50% την πενταετία 2014-2018.
- Αντίστοιχα οι προσλήψεις με πλήρη απασχόληση μειώνονται από 79% το 2009 σε 45% το 2018.
- Το ίδιο διάστημα η ποσοστιαία αναλογία των νέων προσλήψεων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης μεταξύ 2009 και 2018 υπερδιπλασιάζεται. Ενώ το 2009 οι προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας αντιστοιχούσαν στο 21% του συνόλου των προσλήψεων, το 2018 αντιστοιχούν στο 54,3%.
- Σημαντικό δεδομένο το οποίο αποδεικνύει την ισχυρή τάση ενίσχυσης της εργασιακής ευελιξίας

με τη μορφή της αυξημένης κινητικότητας, αποτελεί ο καταγραφόμενος υπερδιπλασιασμός (+182%) των νέων προσλήψεων μεταξύ των ετών 2009-2018 (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 93-95).

Η σταθεροποίηση και η επέκταση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας προκύπτει και από τη διαχρονική εξέλιξη των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων εργασίας από συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, όπου, σύμφωνα με τα στοιχεία των Εκθέσεων της ΕΡΓΑΝΗ και του ΣΕΠΕ, αποτυπώνονται τα εξής:

- Ο αριθμός των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων από συμβάσεις πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας συνεχίζει να είναι αυξημένος το 2018, πάνω από 200%, σε σχέση με το 2009 (2018: 52.833, 2009: 16.977), ενώ το 2012 συνεχίζει να είναι το έτος με το υψηλότερο ποσοστό μεταβολής (398%) σε σχέση με το 2009.
- Το ποσοστό μεταβολής της μετατροπής των ατομικών συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε μερική και εκ περιτροπής εργασία μεταξύ 2009-2018 παρουσιάζει αύξηση της τάξης του 211,2%. Όμως, η πιο αξιοσημείωτη άνοδος μεταξύ όλων των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων είναι η ποσοστιαία αύξηση κατά 522,2% των αναγκαστικών μετατροπών συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασία μονομερώς από τον εργοδότη. Καταληκτικά, το ποσοστό της μετατροπής των ατομικών συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε μερική και σε «εθελοντική» εκ περιτροπής εργασία έχει αυξηθεί, κατά τη διάρκεια της παραπάνω περιόδου, κατά 201,1% και κατά 195% αντίστοιχα (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 95, 96)

3.12 Μισθοί στην ελληνική οικονομία

Μια βασική όψη των πολιτικών που εφαρμόστηκαν κατά τα χρόνια της οικονομικής κρίσης, ήταν η συνεχής και βίαιη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό κρίθηκε επιτακτική η μείωση του κατώτατου μισθού (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 73).

Από τη σύγκριση των ετών 2010 και 2017, με εξαίρεση την Ελλάδα, ο κατώτατος μισθός, υπολογιζόμενος είτε σε ευρώ είτε σε μονάδες αγοραστικής δύναμης, έχει αυξηθεί σε όλες τις χώρες της ΕΕ συμπεριλαμβανομένων και των χωρών που εφάρμοσαν προγράμματα προσαρμογής υπό την εποπτεία της Τρόικας και πάγωσαν για κάποιο χρονικό διάστημα τους κατώτατους μισθούς, χωρίς ωστόσο να προβούν σε ονομαστικές μειώσεις. Η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα της ΕΕ, όπου από το 2010 μέχρι το 2017, παρατηρείται δραστική μείωση του κατώτατου μισθού τόσο σε ονομαστικούς όρους (σε ευρώ) όσο και σε μονάδες αγοραστικής δύναμης, ενώ από το 2012, όταν έγινε η δραστική μείωση του κατώτατου μισθού κατά 22% (και 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών), δεν έγινε απολύτως καμία αναπροσαρμογή και ο κατώτατος μισθός παρέμεινε καθηλωμένος στα ίδια επίπεδα (INE/ΓΣΕΕ, 2018: 92).

Παρ' όλα αυτά, το 2018 ήρθε η μεγάλη αλλαγή, αφού έγινε αύξηση του κατώτατου μισθού σε 650 ευρώ μικτά ή κατά 10,9% και πραγματοποιήθηκε η κατάργηση του υπο-κατώτατου μισθού, η οποία αντιστοιχεί σε αύξηση 27% για τους νέους κάτω των 25 και αντισταθμίζει κατά το ήμισυ

την αρχική μισθολογική μείωση των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 73).

Επιπλέον, ειδική σημασία κατέχει η εξέταση της κατανομής των μηνιαίων αποδοχών. Πιο συγκεκριμένα, κατά το 2018 το 50% των εργαζομένων (1.127.233 άτομα) λαμβάνει μισθό κάτω των 793 ευρώ, ενώ αντίστοιχα κατά το 2010 ο διάμεσος μισθός ανερχόταν σε 1.140,02, γεγονός που επιβεβαιώνει μια μείωση της τάξης του 30% περίπου στα εισοδήματα των εργαζομένων κατά την περίοδο 2010-2018 (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 74).

3.13 Η εξέλιξη της φτώχειας στην Ελλάδα κατά την περίοδο της κρίσης

Η απορρύθμιση της ελληνικής αγοράς εργασίας καθώς και οι πολιτικές λιτότητας και υπερφορολόγησης των νοικοκυριών, είχαν ως αποτέλεσμα την ανάπτυξη της φτώχειας. Ένα φαινόμενο, το οποίο αποκτά γενικευμένα χαρακτηριστικά κατά την εξέλιξη της κρίσης, πλήττοντας περισσότερο τις κοινωνικά και εργασιακά ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 99).

Εμφανίζονται τρεις διαφορετικοί δείκτες φτώχειας για την Ελλάδα. Ένας πρώτος δείκτης που εξετάζουμε, αφορά τα άτομα των οποίων το εισόδημα ανέρχεται έως το 60% του διάμεσου διαθέσιμου εισοδήματος του πληθυσμού σε μια δεδομένη χρονική στιγμή. Μπορεί κανείς να παρατηρήσει ότι ο δείκτης της σχετικής φτώχειας εμφανίζει σταθερή αύξηση από 19,7% το 2009 σε 23,1% το 2012-2013. Στα επόμενα έτη και συγκεκριμένα το 2017 ο συγκεκριμένος δείκτης φτώχειας φτάνει στο 20,2% μειωμένο κατά μια ποσοστιαία μονάδα σε σχέση με το 2016. Η μείωση αυτή αποδίδεται σε δύο κυρίως λόγους:

- α) στην ολοκλήρωση της διαδικασίας εσωτερικής υποτίμησης και ταυτόχρονα στη σταδιακή αύξηση της απασχόλησης και των εισοδημάτων που εισρέουν στο μέσο νοικοκυριό και
- β) στη θέσπιση μιας σειράς κοινωνικών επιδομάτων, όπως το Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα (2014), το Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης (2016), το επίδομα θέρμανσης κ.ά., τα οποία συνέβαλαν στη ανακούφιση του πληθυσμού από την ακραία φτώχεια (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 99, 100)

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να διευκρινιστεί πως η εκτίμηση της σχετικής φτώχειας στηρίζεται στην υπόθεση πως οι οικονομίες βρίσκονται σε μια κατάσταση σταθερής μεγέθυνσης και πως το περιεχόμενο της φτώχειας σχετίζεται περισσότερο με την ανισότητα παρά με την ένδεια. Μολαταύτα και ειδικότερα στην περίπτωση της Ελλάδας, μια τέτοια υπόθεση δεν μπορεί να «στηριχθεί», κυρίως εξαιτίας της πρωτοφανούς οικονομικής συρρίκνωσης. Για τον λόγο αυτό, θα παρουσιαστεί και ένας δεύτερος δείκτης ορίου φτώχειας στο οποίο ως διάμεσο διαθέσιμο εισόδημα ορίζεται εκείνο του 2008, καθώς το έτος εκείνο η υλική ευμάρεια ήταν υψηλότερη. Πράγματι, στην περίπτωση αυτή, η σχετική φτώχεια αυξάνεται με πολύ υψηλότερους ρυθμούς και πιο συγκεκριμένα από 18,9% το 2009 σε 46,3% το 2017 έχοντας όμως μειωθεί κατά 1,5% σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Το εύρημα αυτό υποδεικνύει ότι η βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των ελληνικών νοικοκυριών θα είναι μια μακροχρόνια διαδικασία, η οποία θα εξαρτηθεί σε μεγάλο

βαθμό από τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και την ενίσχυση των ροών εισοδήματος (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 100).

Ένας τρίτος δείκτης είναι εκείνος της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, ο οποίος υιοθετήθηκε από τη Eurostat (2012), στο πλαίσιο της «Στρατηγικής 2020». Ο ίδιος, δεν περιορίζεται μόνο στα εισοδηματικά κριτήρια, αλλά λαμβάνει υπόψη κι άλλες παραμέτρους, όπως η υλική αποστέρηση και η εργασιακή ένταση. Παρομοίως, ο συγκεκριμένος δείκτης αυξάνεται από 27,6 % το 2009 σε 35,7% το 2013, για να μειωθεί στο 34,8% το 2017 (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 100).

Όσον αφορά το ποσοστό του πληθυσμού που βρίσκεται στο όριο της φτώχειας ή του κοινωνικού αποκλεισμού ως προς την εργασιακή δραστηριότητα, το υψηλότερο ποσοστό εντοπίζεται στους ανέργους, το οποίο κατά την περίοδο 2009-2017 αυξάνεται κατά 10,8%. Ωστόσο, το 2017 μειώνεται κατά 1,4% σε σχέση με το 2016. Από την άλλη πλευρά, το χαμηλότερο ποσοστό φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού εντοπίζεται στους μισθωτούς εργαζομένους. Αξίζει να τονιστεί, όμως, ότι το έτος 2017 εντοπίζεται μια μη αμελητέα αύξηση του ποσοστού των μισθωτών εργαζομένων στο όριο της φτώχειας ή του κοινωνικού αποκλεισμού κατά 1%. Η μικρή υποχώρηση που σημειώθηκε το έτος 2016 μπορεί να αποδοθεί στην αποδυνάμωση της διαδικασίας εσωτερικής υποτίμησης. Όμως, την ίδια περίοδο, η ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ενισχύει το ποσοστό της φτώχειας, αλλά και τον κοινωνικό αποκλεισμό των μισθωτών εργαζομένων (INE/ΓΣΕΕ, 2019: 103).

Παρατηρούμε λοιπόν ότι η εκτόξευση της ανεργίας, η συνεχιζόμενη μείωση της απασχόλησης και της μισθωτής εργασίας, η αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, η αύξηση των απολύσεων, η έντονη αποδυνάμωση της συλλογικής προστασίας των εργαζομένων, μέσα από τη σημαντική υποχώρηση έως και εξαφάνιση των κλαδικών ΣΣΕ, ουσιαστικά οδηγούν στην συνολική απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα. Έπειτα, η επισφαλής εργασία, δημιουργεί, ειδικά στις κοινωνικές ομάδες που αντιμετωπίζουν υψηλό ρίσκο ανεργίας, όπως οι γυναίκες, οι μακροχρόνια άνεργοι και οι νέοι σημαντικές οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες, καθώς λειτουργεί ως εξαναγκαστικός μηχανισμός αποδοχής μη αξιοπρεπών θέσεων και συνθηκών εργασίας με υψηλό ρίσκο εξόδου από την αγορά εργασίας.

Συνοψίζοντας, οι επιπτώσεις της μακροχρόνιας ανεργίας στο βιοτικό επίπεδο είναι σημαντικές, καθώς η πλειονότητα των ανέργων μένει εκτός της αγοράς εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα. Η παρατεταμένη παραμονή των ανέργων εκτός της αγοράς εργασίας οδηγεί σε ταχύτατη απαξίωση των δεξιοτήτων τους, εξέλιξη που καθιστά την ανεργία διαρθρωτικό πρόβλημα. Ιδιαίτερης σημασίας είναι επίσης το γεγονός ότι το υψηλό ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων στο σύνολο των ανέργων αποτελούσε πρόβλημα και πριν από την έναρξη της οικονομικής κρίσης, επιδεικνύοντας έτσι τις δομικές αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας στη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Επιπλέον από υψηλή ανεργία πλήττεται και η κοινωνική ομάδα των νέων οι οποίοι παρά τα προσόντα τους δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Το ουσιαστικότερο σημείο είναι ότι οι νέοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης «κινδυνεύουν» περισσότερο από την ανεργία σε σύγκριση με νέους χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου, υποδεικνύοντας με αυτό τον τρόπο τη χαμηλή διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα της οικονομίας αλλά και το γεγονός πως οι πολιτικές που στοχεύουν στην προσφορά εργασίας (π.χ. προγράμματα κατάρτισης) δεν εξασφαλίζουν την μείωση της ανεργίας και την πλήρη ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

4. Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

4.1 Χαρτογραφώντας την ανεργία και την εργασιακή επισφάλεια των νέων

Μετά από μία πληθώρα σημαντικών αλλαγών, εξαιτίας της «Μεγάλης Ύφεσης» του 2008, οι εργαζόμενοι, αλλά και οι άνεργοι, αντιμετωπίζουν αυξανόμενες δυσκολίες στο να βρουν ποιοτικές και καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, ενώ ο πολλαπλασιασμός των ευέλικτων μορφών εργασίας έχει πάρει την μορφή «πανδημίας» (Papadopoulos, 2017: 145).

Γενικότερα, οι επονομαζόμενες «ευάλωτες ομάδες», όπως οι γυναίκες, οι νέοι και οι μετανάστες είναι εκείνοι που κινδυνεύουν περισσότερο από επισφαλή καθεστάτα εργασίας (Kretsos & Livanos 2016: 36). Συγκεκριμένα, οι μετανάστες έχουν 8% υψηλότερο κίνδυνο να εργαστούν σε επισφαλή απασχόληση από τους Ευρωπαίους που εργάζονται στη χώρα τους. Αυτό το εύρημα, επιβεβαιώνει στοιχεία που υποδηλώνουν ότι οι μετανάστες βρίσκονται σε χειρότερη μοίρα στην αγορά εργασίας, όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας τους, το επίπεδο μισθού, την ποιότητα εργασίας, καθώς και την αντιστοιχία εργασίας-δεξιοτήτων (Causa and Jean, 2007, οπ. αναφ. στο Kretsos & Livanos 2016: 36).

Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες έχουν συνολικά 7% περισσότερες πιθανότητες να «εκτεθούν» στην επισφάλεια, σε σύγκριση με τους άνδρες. Παρομοίως, με την περίπτωση των μεταναστών, αυτό το εύρημα, επισημαίνει διακρίσεις στην αγορά εργασίας, ωστόσο, από την άλλη πλευρά θα μπορούσε να εξηγηθεί διαμέσω άλλων παραγόντων. Για παράδειγμα, πολλές γυναίκες εργάζονται με μερική απασχόληση, διότι έχουν παιδιά σε μικρή ηλικία, οπότε ο χρόνος για να εργαστούν είναι περιορισμένος. Επιπλέον, οι γυναίκες μπορεί να χρειαστεί να αποδεχθούν επισφαλείς θέσεις εργασίας, καθώς οι εργοδότες, μπορεί να είναι απρόθυμοι να προσφέρουν στις ίδιες ευνοϊκές συνθήκες απασχόλησης (πλήρης απασχόληση, μόνιμη θέση εργασίας), καθώς φοβούνται ότι οι οικογενειακές ευθύνες ενδέχεται να εμποδίσουν τη δέσμευσή τους με την εταιρεία (Kretsos & Livanos 2016: 36).

Αναφορικά με την ηλικία των ατόμων, η ηλικιακή κατηγορία 20-25, παρουσιάζει τον υψηλότερο κίνδυνο συμμετοχής στην επισφάλεια σε σύγκριση με όλες τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες (Kretsos & Livanos 2016: 36).

Ειδικότερα, αν και η κρίση έχει εκτεταμένες επιπτώσεις στην αγορά εργασίας, ορισμένα τμήματα- ατόμων, όπως οι νέοι έχουν πληγεί ιδιαίτερα, καθότι τα ποσοστά ανεργίας τους αυξήθηκαν δραματικά και η θέση τους στην αγορά εργασίας επιδεινώθηκε στα διαφορετικά κοινωνικο-οικονομικά περιβάλλοντα (Papadopoulos, 2016: 494).

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση ως σύνολο (ΕΕ-27), το ποσοστό ανεργίας των νέων 15-24 ετών βρισκόταν στο 20,2% το 2015, όταν το 2008 ήταν στο 15,6%. Ομοίως, τα ποσοστά απασχόλησης για την ηλικιακή ομάδα 15-24 μειώθηκαν από 37,3% το 2008 σε 33,2% το 2015. Παρατηρείται, λοιπόν, ότι ο αριθμός των νέων ανέργων στην ΕΕ είναι αρκετά υψηλός σε ολόκληρη την ήπειρο (Papadopoulos, 2017: 147).

Μεταξύ των απασχολούμενων, οι νέοι τείνουν να υπερεκπροσωπούνται στην κατηγορία των θέσεων με ορισμένου χρόνου συμβόλαια εργασίας (προσωρινή απασχόληση), σε σύγκριση με άλλες ηλικιακές ομάδες, επιβεβαιώνοντας μια τάση που καθιερώθηκε τη δεκαετία του 2000. Η διανομή των προσωρινών θέσεων απασχόλησης στην Ευρώπη, βρισκόταν στο 35,9% το 2001 και έφτασε περίπου το 42,1% το 2012, επισημαίνοντας πως η έκθεση των νέων στην προσωρινή απασχόληση έχει επιδεινωθεί από την κρίση. Ωστόσο, η έννοια της προσωρινής απασχόλησης για τους νέους εργαζόμενους, εξαρτάται και από τα δομικά χαρακτηριστικά των συστημάτων εκπαίδευσης και πρόνοιας. Σε «διπλά» εκπαιδευτικά συστήματα, όπως είναι το γερμανικό, συνδέεται εν μέρει με την παράλληλη συμμετοχή στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, ενώ στις Σκανδιναβικές χώρες (Σουηδία, Νορβηγία, Δανία), οι οποίες προωθούν πολιτικές για την υποστήριξη της επίτευξης της αυτονομίας των ατόμων από νεαρή ηλικία (υποστήριξη στέγασης, υπηρεσίες απασχόλησης), μπορεί να αποτελεί ευκαιρία. Ελλείπει αυτών των συνθηκών αποτελεί έναν παράγοντα επισφάλειας στις χώρες της Νότιας Ευρώπης (Maestripiერი & Sabatinelli, 2014: 7, 8).

Μια άλλη επίδραση της κρίσης είναι η γενική αύξηση της χρήσης μερικής απασχόλησης. Αν και όχι τόσο έντονα, όσο η προσωρινή απασχόληση, η κρίση εξανάγκασε, ιδίως τους νέους άνεργους, να δεχθούν απρόθυμα θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, εκθέτοντάς τους στον κίνδυνο της υποαπασχόλησης ή ακόμη χειρότερα, της φτώχειας. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι υποαπασχολούμενοι νέοι ηλικίας μεταξύ 15 έως 24 ετών αποτελούν το 5,5% του συνόλου του εργατικού δυναμικού το 2007, αλλά το 2011 αντιπροσωπεύουν το 7,7%, φθάνοντας στα υψηλότερα επίπεδα στην Ισπανία (16,8%), στη Σουηδία (14,6%) και στο Ηνωμένο Βασίλειο (14,5%). Το ποσοστό ακούσιας μερικής απασχόλησης στο σύνολο της μερικής απασχόλησης στην ΕΕ, αυξήθηκε από 23,2 % το 2007, σε 28% το 2011. Κατ' αντιστοιχία, η Ιταλία (70%), η Ισπανία (51%) και η Γαλλία (45,2%) παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά για τους εργαζομένους 15 έως 24 ετών. Ο κίνδυνος που προκαλείται από της «κακής ποιότητας» θέσεις απασχόλησης, μπορεί να οδηγήσει σε μακροπρόθεσμα αποτελέσματα που αφορούν τα κέρδη από την εργασία των απασχολούμενων καθώς ενδέχεται να επηρεάσει και μακροπρόθεσμα την κατάσταση απασχόλησης

των εργαζομένων (λήψη χαμηλού μισθού, αδυναμία εύρεσης μόνιμης απασχόλησης) (OECD, 2012, οπ. αναφ. στο Maestriperi & Sabatinelli, 2014: 10).

Εν συνεχεία, ο κίνδυνος έκθεσης στην επισφάλεια διαφέρει μεταξύ των χωρών ανά την Ευρώπη. Διευκρινίζοντας, για να καταστεί σαφέστερη η εν λόγω θέση, στις μεσογειακές χώρες επιβεβαιώνεται η ύπαρξη υψηλού κινδύνου επισφαλούς εργασίας. Δηλαδή, ένα άτομο που διαμένει σε μια μεσογειακή χώρα έχει 9% υψηλότερο κίνδυνο επισφαλούς απασχόλησης εν συγκρίσει με έναν κάτοικο σε μια αγγλοσαξονική χώρα. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι σε αυτές τις χώρες (π.χ. Ισπανία, Πορτογαλία, Ελλάδα και Ιταλία), η κοινωνική πρόνοια και οι πολιτικές που αφορούν την ενίσχυση της αγοράς εργασίας παραμένουν σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Ταυτόχρονα, η ανεργία, σε αυτές τις χώρες παραμένει σε υψηλό επίπεδο και ως εκ τούτου οι εργαζόμενοι λόγω του αισθήματος ανασφάλειας που τους διακατέχει, παρουσιάζουν περιορισμένη ανθεκτικότητα απέναντι σε επισφαλή συμβόλαια εργασίας. Παράλληλα, η εκτόξευση της φτώχειας σε αυτές τις χώρες ενδέχεται να ενισχύσει αυτού του είδους την εργασία (Kretsos & Livanos 2016: 35).

Οι κάτοικοι των Αγγλοσαξονικών χωρών, διαπιστώνεται ότι έχουν τον μικρότερο κίνδυνο να βρίσκονται σε επισφαλή απασχόληση. Το γεγονός ότι οι Αγγλοσαξονικές χώρες έχουν ευέλικτες αγορές εργασίας με υψηλά ποσοστά απασχόλησης σε συμβόλαια μη τυπικής εργασίας, σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι «εκπαιδεύονται» για την αποδοχή τέτοιων μορφών εργασίας. Στην πραγματικότητα, σύμφωνα με τους Booth et. al. (2008, οπ. αναφ. στο Kretsos & Livanos, 2016), οι εργαζόμενοι σε αυτές τις χώρες βλέπουν τις ευέλικτες συμβάσεις ως μια προοπτική εύρεσης καλύτερης απασχόλησης, μελλοντικά (Kretsos & Livanos 2016: 35).

Ένα εύρημα, το οποίο προκαλεί έκπληξη, είναι το γεγονός ότι ο κίνδυνος της επισφάλειας παρουσιάζεται υψηλός στις χώρες της Σκανδιναβίας. Κατά την Kyrra (2008, οπ. αναφ. στο Kretsos & Livanos, 2016), αυτό το εύρημα θα μπορούσε να εξηγηθεί, με βάση την παροχή στους ανέργους σημαντικών επιδομάτων, τα οποία τους ωθούν στην καθυστέρηση της επιστροφής τους στην αγορά εργασίας (Kretsos & Livanos 2016: 35).

Εν κατακλείδι, διαπιστώνεται σε χαμηλά επίπεδα ο κίνδυνος επισφάλειας στις ηπειρωτικές χώρες (δηλαδή στην Αυστρία, στο Βέλγιο, στη Γαλλία, στη Γερμανία και στο Λουξεμβούργο). Αυτό θα μπορούσε να οφείλεται στο γεγονός ότι σε αυτές τις χώρες, το κράτος πρόνοιας δημιουργεί το αίσθημα ασφάλειας στους εργαζομένους του, καθώς η ύπαρξη ισχυρών συνδικάτων και επιδοτήσεων, δεν περιορίζουν την απασχολησιμότητα. Από την άλλη πλευρά, αυτό θα μπορούσε επίσης να αντικατοπτρίζει το συνολικό οικονομικό κλίμα, γιατί οι ηπειρωτικές χώρες έχουν επηρεαστεί λιγότερο από την έκρηξη της χρηματοπιστωτικής κρίσης του 2008 σε σύγκριση με άλλες χώρες, π. χ. τις Μεσογειακές χώρες (Ελλάδα, Ισπανία κ. α.) (Kretsos & Livanos 2016: 35, 36).

Όλες αυτές οι εξελίξεις έχουν δημιουργήσει ανησυχίες μεταξύ των Ευρωπαίων πολιτικών, από την στιγμή που ένα σημαντικό μέρος της νέας γενιάς αποκλείεται από την αγορά εργασίας για

μεγάλα χρονικά διαστήματα, με δυνητικά επιβλαβή αντίκτυπο σχετικά με την διαθεσιμότητα δεξιοτήτων για τις επιχειρήσεις, την ανάπτυξη για τις οικονομίες και την κοινωνική συνοχή για τις κοινωνίες. Η πιθανότητα δημιουργίας διαταραχών και ανεξέλεγκτων κυμάτων βίας, λόγω του θυμού και της αγωνίας των νέων, είναι μια από τις ανησυχίες που εκφράζουν οι εθνικές κυβερνήσεις και οι διεθνείς οργανισμοί. Ωστόσο, το δίλημμα που αντιμετωπίζουν τα εθνικά κράτη και οι επιχειρήσεις είναι ότι οι πολιτικές απορρύθμισης και λιτότητας που ακολουθούνται ως απάντηση στον αυξημένο διεθνή ανταγωνισμό έχουν διπλή αντίφαση: ως επί το πλείστον, επιτυγχάνουν τη μείωση του κόστους της εργασίας και την αύξηση των επιπέδων κερδοφορίας, αλλά συγχρόνως βοηθούν στην εξάπλωση της ανεργίας και των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (Papadopoulos, 2017: 148).

4.2 Το αντίκτυπο της ελληνικής οικονομικής κρίσης στους νέους

Κατά την διάρκεια της πρωτοφανούς ελληνικής κρίσης, το ποσοστό ανεργίας των νέων ηλικίας 15-24 ετών έφτασε το επίπεδο του 60% (νεαρές γυναίκες: 65%), ενώ εκείνο της ευρύτερης ηλικιακής ομάδας 15-29 έφτασε το 46%. Αυτά τα ανησυχητικά στοιχεία αύξησαν την επίγνωση των μακροπρόθεσμων επιπτώσεων της ανεργίας σχετικά με την ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού και, ως εκ τούτου, τις προοπτικές οικονομικής ανάπτυξης (Dendrinos, 2014: 118).

Η μεγάλη αύξηση της ανεργίας των νέων θεωρείται απόρροια της τρέχουσας κρίσης στην Ελλάδα. Πράγματι, έχει αναγνωριστεί στη σχετική βιβλιογραφία ότι οι νέοι επηρεάζονται σοβαρά από την ύφεση, όπως σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες. Εντούτοις, ακόμη και σε περιόδους σημαντικής οικονομικής ανάπτυξης, στην Ελλάδα το ποσοστό ανεργίας των νέων, καθώς και άλλοι δείκτες, ήταν χειρότεροι από αυτούς του ενήλικου πληθυσμού, ακόμη περισσότερο συγκριτικά με το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από τις αρχές της δεκαετίας του '90, το ποσοστό ανεργίας των νέων ήταν πολύ υψηλότερο από το ποσοστό στους μεγαλύτερους ηλικιακά εργαζομένους, ενώ ο χρόνος που μεσολαβούσε μέχρι την πρώτη «σταθερή» δουλειά ήταν στην Ελλάδα διπλάσιος του αριθμού που επικρατούσε σε πολλές άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Υπό αυτή την προοπτική, η νεανική (υπο) απασχόληση στην Ελλάδα αποτελεί μάλλον ένα μόνιμο και διαρθρωτικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας (Dendrinos, 2014: 118).

Τα διαθέσιμα δεδομένα (Eurostat 2016, οπ. αναφ. στο Papadopoulos, 2017), δείχνουν ότι για ένα σημαντικό αριθμό νέων, το βιοτικό επίπεδο και η κοινωνική ευημερία επιδεινώνονται ραγδαία από το 2009 μέχρι το 2015. Συγκεκριμένα, μεταξύ 2009 και 2013, ο αριθμός των νέων (ηλικίας 15-29 ετών) που κινδυνεύει από φτώχεια ή κοινωνικό αποκλεισμό αυξήθηκε από 26,5% σε 43,2%, ενώ για την ίδια περίοδο η υλική αποστέρηση έφτασε το 26,9% από 12,3% (Papadopoulos, 2017: 153, 154). Οι παραπάνω κοινωνικοί δείκτες υπογραμμίζουν ότι ακόμη και όταν οι νέοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας, οι πιθανότητες εξασφάλισης μιας πολύ καλά αμειβόμενης εργασίας, είναι σχεδόν μηδενικές και τα παραδοσιακά δίκτυα ασφάλειας, όπως η οικογένεια, έχουν αποδυναμωθεί σε

τέτοιο βαθμό που οι νέοι βιώνουν τη φτώχεια, την υλική αποστέρηση και την ανασφάλεια σε πολύ μεγαλύτερη έκταση από ότι στο παρελθόν (Papadopoulos, 2017: 155).

Ενδιαφέρον είναι ότι ακόμα και κατά την διάρκεια της κρίσης, το φαινόμενο της μακροχρόνιας ανεργίας αποκτά όλο και μεγαλύτερη ισχύ. Για πολλούς νέους, η ανεργία δεν αποτελεί απλώς μια προσωρινή και παροδική περίσταση, αλλά μια μόνιμη κατάσταση. Οι τάσεις της μακροχρόνιας ανεργίας των νέων (15-29) αποτελούν παράδειγμα της παραπάνω δήλωσης. Για την περίοδο 2009-2015, η μακροχρόνια ανεργία (12μηνη έκταση) αυξήθηκε από το 6,4% στο 26,6% (Papadopoulos, 2017: 153, 154).

Αν και η αύξηση της ανεργίας των νέων διατρέχει όλα τα διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης, τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι η ανεργία έχει επηρεάσει και τους νέους με υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα. Για παράδειγμα, το επίπεδο ανεργίας των ατόμων ηλικίας 20-29 ετών με ανώτερη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει εκτοξευθεί στα ύψη, φτάνοντας το 40,6% το 2015 σε σύγκριση με το 18,6% το 2009 (Eurostat, 2016, οπ. αναφ στο Papadopoulos, 2017: 154). Επομένως, παρατηρείται ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση σταματά να αποτελεί το «εισιτήριο» προς μια μόνιμη και σταθερή επαγγελματική σταδιοδρομία.

Ένα στοιχείο που υπογραμμίζει την κατάσταση που επικρατεί στην ελληνική αγορά εργασίας κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης, είναι η σημαντική αύξηση του αριθμού των προσωρινών θέσεων εργασίας και η επακόλουθη μείωση των θέσεων πλήρους απασχόλησης. Μεταξύ Φεβρουαρίου 2009 και Φεβρουαρίου 2016, ο αριθμός των ατόμων με πλήρη απασχόληση μειώθηκε κατά 218.383 άτομα. Παράλληλα, για την ίδια περίοδο, ο αριθμός των ατόμων με προσωρινές συμβάσεις αυξήθηκε κατά 220.655 άτομα. Λόγω των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας και την εισαγωγή επιμέρους μισθών για τους νέους (από το 2012 έγινε η δραστική μείωση του κατώτατου μισθού κατά 22% και 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών), πολλές επιχειρήσεις τείνουν να αντικαθιστούν μόνιμους και ηλικιωμένους εργαζόμενους με νεώτερο και «φθηνότερο» εργατικό δυναμικό (Papadopoulos, 2017: 154, 155). Έτσι, οι νέοι Έλληνες αντιμετωπίζουν ένα άκρως αρνητικό εργασιακό και κοινωνικό τοπίο που χαρακτηρίζεται από κατακερματισμένες, σποραδικές και παροδικές μετακινήσεις προς και από την απασχόληση (Papadopoulos, 2017: 154, 155).

Συνδυαστικά λειτουργούν και οι αυστηρές πολιτικές λιτότητας, όπως η υψηλή άμεση και έμμεση φορολογία, η δραστική μείωση των κοινωνικών δαπανών και οι μεταρρυθμίσεις του δημόσιου τομέα (περικοπές μισθών και απολύσεις), που έχουν οδηγήσει σε μια γενική επιδείνωση του βιοτικού επιπέδου των ελλήνων πολιτών και σε μια συνεχή ύφεση της οικονομίας (Papadopoulos, 2016: 495).

Εκτός από τις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, οι διαδοχικές κυβερνήσεις μετά την κρίση έχουν εισαγάγει και εφαρμόσει ενεργά μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων, παρέχοντάς τους εργασιακή εμπειρία. Όμως, υπάρχουν αρκετά στοιχεία ότι αυτές οι πολιτικές

απέτυχαν να αντιμετωπίσουν την ανεργία των νέων, κυρίως επειδή η διάρκειά τους είναι μάλλον περιορισμένη, ενώ ταυτόχρονα οι συμμετέχοντες λαμβάνουν πολύ χαμηλούς μισθούς και περιορισμένη εκπαίδευση. Ένα παράδειγμα τέτοιων πρακτικών είναι η αυξανόμενη χρήση των προγραμμάτων Voucher, τα οποία παρέχουν θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση σε νέους με σκοπό να τους βοηθήσουν να ενταχθούν στο αγορά εργασίας σε δυναμικούς τομείς της ελληνικής οικονομίας. Μια πρόσφατη μελέτη (Παπαδόπουλος & Μπιθουμήτρης, 2017, *οπ. αναφ. στο Papadopoulos, 2017*) για την χρήση προγραμμάτων Voucher στον τουρισμό έδειξε ότι οι ευκαιρίες κατάρτισης, ακόμη και σε έναν δυναμικό βιομηχανικό τομέα παροχής υπηρεσιών, όπως ο τουρισμός, σπάνια παρέχει βιώσιμες διαδρομές σταδιοδρομίας για τους συμμετέχοντες και σίγουρα δεν συνεισφέρει σε ποιοτικές προσφορές εργασίας, τουλάχιστον όχι όσο η επαγγελματική κουλτούρα αντικατοπτρίζει την προδιάθεση αυτού του τομέα προς εύελικτα συμβόλαια και εύελικτα σύνολα δεξιοτήτων και νοοτροπιών (Papadopoulos, 2017: 155).

Πέραν από τις κατηγορίες των νέων εργαζόμενων και των νέων ανέργων, υπάρχει και μια τρίτη, ενδιάμεση κατηγορία, η οποία αποτελείται από νέους, οι οποίοι δεν εκπαιδεύονται, δεν καταρτίζονται και ούτε απασχολούνται. Αυτή η ομάδα χρήζει ιδιαίτερης ανάλυσης, διότι στα χρόνια της κρίσης η έκτασή της αυξήθηκε σημαντικά.

Οι Neets στην Ελλάδα αποτελούν μια νεοσυσταθείσα και μάλλον άγνωστη κοινωνικά ευάλωτη ομάδα. Η πλειοψηφία των Ελλήνων, δεν έχει ποτέ ακούσει για τον όρο Neet, καθώς το φαινόμενο δεν θεωρείται προτεραιότητα από την «πολιτική ελίτ» της χώρας. Ως εκ τούτου, ο ορισμός και τα χαρακτηριστικά αυτής της κοινωνικά ευάλωτης ομάδας παραμένουν άγνωστα στην ελληνική κοινωνία. Συνακόλουθα, είναι πολύ συνηθισμένο ο πληθυσμός των Neets να συγχέεται με το συνολικό αριθμό των ανέργων νέων. Η ελληνική οικογένεια, ενεργώντας ως «ομπρέλα» όσον αφορά την υποστήριξη και την προστασία τους, σε αντίθεση με άλλα οικογενειακά μοντέλα των κρατών μελών της ΕΕ, μειώνει την επίδραση αυτού του φαινομένου στην Ελλάδα. Η έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με το φαινόμενο αυτό, σε πολιτικό και κοινωνικό επίπεδο, καθιστά πολύ δύσκολο τον υπολογισμό αυτής της ομάδας καθώς και τη χαρτογράφησης της (Drakaki et al., 2014: 245).

Σε έρευνα των Drakaki et al., 2014 επιχειρείται για πρώτη φορά στην Ελλάδα, μια προσπάθεια προσδιορισμού της ομάδας των Neets, με σκοπό να παρουσιαστούν τα κύρια χαρακτηριστικά τους, εντός ενός συνεχώς μεταβαλλόμενου κοινωνικοοικονομικού και πολιτικού περιβάλλοντος, κάτω από τη σκιά μιας πολυεπίπεδης οικονομικής ύφεσης (Drakaki et al., 2014: 245).

Τα ευρήματα αυτής της έρευνας μας επιτρέπουν να επιχειρήσουμε μια απεικόνιση της ελληνικής ομάδας των Neets. Πιο συγκεκριμένα, οι Neets στην Ελλάδα μπορεί να είναι είτε άνδρες είτε γυναίκες, καθώς το ποσοστό για τις γυναίκες είναι υψηλότερο από αυτό των ανδρών (54,4% έναντι 45,6%). Η πλειοψηφία των Neets είναι ηλικίας μεταξύ 20 και 24 ετών (Drakaki et al., 2014:

246).

Επιπλέον, η πλειοψηφία των Neets δεν είναι παντρεμένοι και δεν έχουν παιδιά, ενώ μια σημαντική διαπίστωση είναι ότι ζουν με τους γονείς τους και άλλα μέλη της οικογένειας (κυρίως αδέρφια και αδελφές), καθώς και το γεγονός πως το μορφωτικό επίπεδο των γονέων τους είναι κυρίως δευτεροβάθμιου - και σπάνια τριτοβάθμιου - επιπέδου. Το εισόδημα των οικογενειών κυμαίνεται από χαμηλό έως μεσαίο επίπεδο, ενώ δεν βρέθηκε κανένα άτομο που να «ανήκει» στους Neets, στις οικογένειες με υψηλό εισόδημα, γεγονός που οδηγεί περαιτέρω στην επίτευξη κοινωνικοοικονομικών ανισοτήτων και στην «μεταβίβαση της φτώχειας» από γενιά σε γενιά. Αξίζει, όμως, να σημειωθεί ότι οι Neets στην Ελλάδα φαίνεται να είναι σε καλύτερη κοινωνικοοικονομική θέση σε σχέση με τους Neets άλλων κρατών μελών της ΕΕ, αφού ζουν με την οικογένειά τους (κατανομή- μοίρασμα του οικογενειακού εισοδήματος), η οποία εμποδίζει σε μεγάλο βαθμό τον κοινωνικό αποκλεισμό και την ακραία φτώχεια (Drakaki et al., 2014: 246).

Αναφορικά με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, η πλειοψηφία έχει αποφοιτήσει από την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Παρ' όλα αυτά, αξίζει να σημειωθεί, ότι σημαντικό ποσοστό των Neets είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Drakaki et al., 2014: 246). Σε σχέση με την άποψή τους για το εκπαιδευτικό σύστημα στην Ελλάδα, οι ίδιοι θεωρούν πως είναι ανεπαρκές, αναποτελεσματικό και αποτυγχάνει να εξοπλίσει τους μαθητές με τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απαιτούνται για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και ότι κατ' επέκταση δεν τους προσφέρει καθοδήγηση για την μελλοντική επαγγελματική τους ζωή. Επιπροσθέτως επί του παρόντος ζητήματος, πιστεύουν ότι υπάρχει μια δυσλειτουργία στη σχέση εκπαίδευσης- συστημάτων κατάρτισης- εργασίας: στην πραγματικότητα θεωρούν ότι δεν υπάρχει καμία σχέση μεταξύ τους! (Drakaki et al., 2014: 246). Αυτό σημαίνει ότι οι Neets στην Ελλάδα θεωρούν ότι το εκπαιδευτικό σύστημα δεν εκπληρώνει μια από τις πιο θεμελιώδεις λειτουργίες του, δηλαδή να εξοπλίζει τους σπουδαστές με τεχνογνωσία και δεξιότητες (Drakaki et al., 2014: 246).

Το κύριο μέλημα των Neets είναι να βρουν δουλειά, εφόσον στην πλειονότητά τους χαρακτηρίζονται ως άνεργοι. Η δουλειά που είχαν πριν από το καθεστώς ανεργίας ήταν πρόχειρη και εποχιακή. Η οικονομική κρίση και το εργασιακό περιβάλλον αποτελούν τους κύριους ανασταλτικούς παράγοντες στην αναζήτηση τους για δουλειά, αλλά και στη διαμόρφωση των κατάλληλων, μόνιμων και ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας. Οι περισσότεροι από αυτούς έχουν ασφάλιση υγείας (παρέχεται κυρίως από τον φορέα παροχής υγειονομικής περίθαλψης των γονιών τους), αλλά υπάρχει και ένα μεγάλο ποσοστό ανασφάλιστων. Το γεγονός αυτό αυξάνει την αβεβαιότητα και την ανασφάλεια που αισθάνονται, αλλά συνακόλουθα επισημαίνει την αναποτελεσματικότητα και την αδυναμία του ελληνικού κράτους για την προστασία των Neets και όλων των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων (Drakaki et al., 2014: 247).

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι οι Neets βρίσκονται σε πολύ δύσκολη οικονομική κατάσταση και η κύρια - και μάλλον μοναδική - πηγή εισοδήματος είναι οι οικογένειές τους. Συνεπώς, δεν

είναι περίεργο ότι οι Έλληνες Neets είναι πολύ ανήσυχοι σε σχέση με την τρέχουσα θέση τους καθώς και με τις μελλοντικές τους προοπτικές. Ωστόσο, είναι σημαντικό να τονιστεί, ότι δεν αισθάνονται κοινωνικά αποκλεισμένοι, επειδή πολλοί νέοι της ηλικίας τους βρίσκονται στην ίδια θέση με αυτούς. Συμπερασματικά, η κύρια προτεραιότητά τους είναι η εξεύρεση εργασίας για την οποία είναι πρόθυμοι να μεταναστεύσουν εντός της χώρας ή ακόμη και στο εξωτερικό (Drakaki et al., 2014: 247).

Η έρευνα των Drakaki et al., 2014, της οποίας τα κυριότερα ευρήματα παρουσιάστηκαν παραπάνω, αποτελεί το πρώτο εθνικό ερευνητικό πρόγραμμα για τους Neets στη Ελλάδα. Πέρα από αυτό, το έτος 2016 ολοκληρώθηκε και ένα δεύτερο ερευνητικό πρόγραμμα από τους Papadakis και συνεργάτες, το οποίο ονομάστηκε, εν συντομία, «Neets2». Το «Neets2» περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων: α) τη χαρτογράφηση συγκεκριμένων ψυχολογικών προφίλ ή / και του πιθανού υψηλού κινδύνου ψυχοπαθολογίας μεταξύ των Ελλήνων Neets και (β) ανάλυση των διαφόρων πτυχών των επιπτώσεων της συνεχιζόμενης ύφεσης στους κύκλους ζωής των Neets (Papadakis et al., 2017: 9, 10).

4.3 Σκιαγράφηση του κοινωνικοδημογραφικού προφίλ των Neets

Αναφορικά με τον πληθυσμό της ομάδας των Neets στην Ελλάδα διαπιστώθηκε ότι το Μάιο του 2016, οι Neets αντιπροσώπευαν το 16,4% του νεαρού πληθυσμού (15-24 ετών) (Papadakis et al., 2017: 10, 11).

Η ηλικία φαίνεται να είναι ένας από τους παράγοντες που καθορίζουν την πιθανότητα ενός νέου ατόμου να υπαχθεί στην κατηγορία των Neets. Μετά την ηλικία των 22 ετών, το «φαινόμενο Neet» κορυφώνεται στην ηλικία 24, κατά την οποία το 34,9% των ανθρώπων αυτής της ηλικίας είναι Neets. Αυτό μας επιτρέπει να συμπεράνουμε ότι είναι η ελληνική οικογένεια και όχι τόσο πολύ η ελληνική κοινωνία, η οποία έχει κατορθώσει να βρει μηχανισμούς για την αποτροπή της περιθωριοποίησης των νέων. Η οικογένεια φαίνεται να λειτουργεί ως ένα εξατομικευμένο υποκατάστατο πολιτικής, δεδομένης της αποδόμησης του κράτους πρόνοιας, αποτρέποντας τη συνολική διαταραχή της πορείας ζωής των Neets (Papadakis et al., 2017: 12).

Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο των νέων στην Ελλάδα, σχεδόν ένας στους τέσσερις νέους ηλικίας 15-24 ετών είναι εξειδικευμένοι. Το 27,4% των Ελλήνων Neets είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (σημαντικά περισσότεροι από το 22,1% των συνομηλίκων τους). Με άλλα λόγια, πάνω από ένας στους τέσσερις Neets έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο (Papadakis et al., 2017: 12). Αυτό είναι ένα εξαιρετικά ανησυχητικό εύρημα, δεδομένου του γεγονότος ότι στην πλειονότητα των χωρών της ΕΕ, οι Neets συνήθως έχουν χαμηλό ή μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης (Eurofound, 2012).

Τι γίνεται όμως με το ψυχολογικό προφίλ των Neets; Το άγχος εμφανίζεται πιο συχνά μεταξύ των Neets, αλλά όχι τα καταθλιπτικά συμπτώματα. Επιπροσθέτως, το κάπνισμα, και όχι η

χρήση ουσιών, αποτελεί την κύρια «κακή» συνήθεια ανάμεσα στους Neets. Σε αυτό το πλαίσιο, οι Neets έχουν λιγότερες κοινωνικές επαφές και συνήθως απομονώνονται. Συνεπώς, η κατάσταση του να είσαι Neet στην Ελλάδα, συνδέεται με αυξημένη ανησυχία, η οποία οδηγεί σε απομόνωση και επηρεάζει την ποιότητα ζωής. Ωστόσο, σε αντίθεση με άλλες χώρες, οι ελληνικές οικογένειες μπορούν να υποστηρίξουν τους Neets και να τους εμποδίσουν, από την εμφάνιση σοβαρών καταθλιπτικών συμπτωμάτων, αυτοκτονικών τάσεων και από την κατάχρηση ουσιών (Papadakis et al., 2017: 13, 14).

4.4 Απασχόληση και ανεργία των νέων: είσοδος στον φαύλο κύκλο

Δεδομένων των προαναφερθέντων, ο τρόπος με τον οποίο οι νέοι στην Ελλάδα ορίζουν τις μεμονωμένες συνθήκες δεν προκαλεί έκπληξη. Το 30,8% των νέων και το 45,8% των Neets περιγράφουν την κατάσταση τους ως δύσκολη και αφόρητη. Έτσι, ένας στους τρεις νέους στην Ελλάδα και οι μισοί από τους Neets, αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες στην καθημερινή τους ζωή. Η σημαντική διακύμανση των 17,9 ποσοστιαίων μονάδων μεταξύ των Neets και των συνομηλίκων τους, καταδεικνύει την ισχυρή ψυχολογική επίπτωση της περιθωριοποίησης των νέων και της αποξένωσής τους από την αγορά εργασίας και την εκπαιδευτική διαδικασία. Αξίζει να αναφερθεί σε αυτό το σημείο, ότι η πλειοψηφία των νέων έχουν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία. Οι Neets, που προέρχονται από οικογένειες με χαμηλό εισόδημα, αναγκάστηκαν να εισέλθουν την αγορά εργασίας σε μικρότερη ηλικία, αλλά από το 73,6% αυτών που εργάστηκαν στο παρελθόν, όλοι είναι πλέον άνεργοι. Επίσης, η συντριπτική πλειοψηφία των Neets (84,3%) και των συνομηλίκων τους (76,5%) έχασαν τη δουλειά τους τα τελευταία 2 χρόνια (Papadakis et al., 2017: 14). Και τα δύο αυτά ευρήματα αποτελούν ξεκάθαρα αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης.

Σε γενικές γραμμές, οι Neets απέκτησαν την προηγούμενη εργασιακή τους εμπειρία στην εποχική απασχόληση. Σημαντικό είναι το γεγονός ότι το 44% των νέων (26,4% των Neets και 47,8% των συνομηλίκων τους) δεν έχουν εισέλθει ποτέ στην αγορά εργασίας, ενώ το 26,1% των νέων (26,3% των Neets) που κατάφεραν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας είναι τώρα μακροχρόνια άνεργοι. Γενικά, η καθυστέρηση εισόδου ή η αποσύνδεση από την αγορά εργασίας παρακωλύει αποφασιστικά τη δυνατότητα (επαν)ενσωμάτωσης στην απασχόληση και τελικά οδηγεί στον φαύλο κύκλο της ανεργίας (Papadakis et al., 2017: 15).

Όσον αφορά το καθεστώς απασχόλησης και γενικότερα τη σχέση των νέων (συμπεριλαμβανομένων των Neets) με την εργασία, τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν σαφώς ότι η οικονομική κρίση συνέβαλε αποφασιστικά στην ανεργία των νέων, ενώ δύο βασικές κατηγορίες μπορούν να προσδιοριστούν:

α) όσοι δεν έχουν εργαστεί ποτέ και β) εκείνοι που εργάστηκαν για κάποιο διάστημα και έχουν απολυθεί, είτε ως αποτέλεσμα περικοπών προσωπικού είτε ο εργοδότης τους έπαυε να εργάζεται, ή επειδή ήταν εποχιακοί ή προσωρινά απασχολούμενοι. Φυσικά, δεν πρέπει να λησμονηθεί η

περίπτωση εκείνων που εγκατέλειψαν τη δουλειά τους οικειοθελώς (Papadakis et al., 2017: 15).

4.5 Οι προτεραιότητες και οι στρατηγικές επιβίωσης των νέων την περίοδο της κρίσης: ανασφάλεια και θυμός

Οι συναισθηματικές αντιδράσεις των νέων στην Ελλάδα κατά την οικονομική κρίση είναι πρωτίστως η ανασφάλεια (48%), ο θυμός (27%) και το άγχος (17,1%). Συνακόλουθα, οι νέοι δεν είναι αισιόδοξοι (3,6%). Στις απαντήσεις αυτές, δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των Neets και των συνομηλίκων τους. Ωστόσο, όταν πρόκειται για την αντίληψη του καθενός για τον κοινωνικό αποκλεισμό ένα προφανώς παράδοξο αναδύεται το εξής: αν και οι Neets αντιπροσωπεύουν μια τυπική κοινωνικά ευάλωτη ομάδα ανέργων, αποκομμένη από τα θεσμικά όργανα και τις διατάξεις του κράτους πρόνοιας, το 90,2% από αυτούς δεν αισθάνεται κοινωνικά αποκλεισμένο (σχεδόν ίσο με εκείνο των νέων συνομηλίκων τους 93,6%). Ο κύριος λόγος που οι Neets δεν αισθάνονται ότι είναι αποκλεισμένοι είναι ότι υπάρχουν πολλοί άλλοι που υποφέρουν από τις ίδιες δυσκολίες (Papadakis et al., 2017: 16, 17).

Πώς αντιμετωπίζουν οι νέοι αυτήν την εξαιρετικά ταραγμένη κατάσταση; Εδώ είναι άμεσα προφανές ότι ο σχεδιασμός ζωής των Neets είναι ακριβώς αντίθετος από αυτόν των συνομηλίκων τους. Μολονότι η σαφής προτεραιότητα των Neets είναι η αναζήτηση εργασίας, η πρωταρχική ανησυχία των συνομηλίκων τους είναι η εκπαίδευση. Αυτές οι διαφορετικές προτεραιότητες επηρεάζουν σαφώς τις στρατηγικές επιβίωσης των νέων. Οι επιλογές-κλειδιά, που έχουν ήδη κάνει ή είναι πολύ πιθανό να κάνουν, περιλαμβάνουν την αναζήτηση εργασίας ανεξαρτήτως της συνάφειάς τους με την εξειδίκευση και τις σπουδές τους, όπως είναι η μετανάστευση στο εξωτερικό, η αλλαγή κατοικίας (μετακίνηση σε άλλο φθηνότερο διαμέρισμα ή στην οικογενειακή κατοικία), ακόμα και η αλλαγή των διατροφικών τους συνηθειών (φθηνότερο ή λιγότερο φαγητό). Θα πρέπει να αναφερθεί σε αυτό το σημείο ότι αυτές οι κορυφαίες επιλογές είναι οι ίδιες, τόσο για τους Neets, όσο και για τους συνομηλίκους τους (Papadakis et al., 2017: 17).

4.6 Η εμπιστοσύνη του κοινού και οι καθοριστικοί παράγοντες της πολιτικής συμπεριφοράς των νέων

Τα ευρήματα του ερευνητικού προγράμματος «Neets2» σχετικά με την εμπιστοσύνη του κοινού και την πολιτική συμπεριφορά είναι ανησυχητικά. Οι νέοι άνθρωποι έχουν μια αρνητική άποψη για το πολιτικό σύστημα και τους πολιτικούς, τους οποίους κατηγορούν για την απογοητευτική τους κατάσταση και τις αυξανόμενες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην καθημερινότητά τους. Πιο συγκεκριμένα, το 54,4% των νέων (61,8% των Neets και 53% των συνομηλίκων τους) κατηγορούν κυρίως τους πολιτικούς για τη σταδιακή επιδείνωση της κατάστασής τους. Επιπλέον, το 92,1% των νέων (95,3% των Neets και το 91,5% των συνομηλίκων τους) έχουν αρνητική άποψη για το πολιτικό σύστημα και τους πολιτικούς. Όσον αφορά το βαθμό

εμπιστοσύνης των νέων στο ελληνικό κράτος πρόνοιας, το 91,4% των νέων δεν έχουν εμπιστοσύνη ή έχουν ελάχιστη εμπιστοσύνη στο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας στην Ελλάδα. Αυτή η έλλειψη εμπιστοσύνης είναι εξίσου υψηλή, τόσο ανάμεσα στους Neets, όσο και στους συνομηλικούς τους (Papadakis et al., 2017: 18, 19).

Η έλλειψη εμπιστοσύνης στο πολιτικό σύστημα οδηγεί σε μια αξιοσημείωτη πρόθεση αποχής από τις εκλογές. Το 37,9% των νεαρών ψηφοφόρων (45,2% των Neets και 36,2% των συνομηλικών τους) δήλωσαν ότι δεν προτίθενται να ψηφίσουν στις επόμενες εκλογές, ανεξάρτητα από το πότε θα λάβουν χώρα. Έτσι, μόνο το 59,9% των νέων σκοπεύει να ασκήσει το δικαίωμα ψήφου. Η αυξανόμενη συχνότητα του «απεμπλεκόμενου εαυτού» τεκμηριώνεται περαιτέρω από τα ευρήματα που σχετίζονται με τον ιδεολογικό αυτοπροσδιορισμό. Το 39,4% των νέων στην Ελλάδα (42,9% των Neets και το 38% των συνομηλικών τους) αισθάνονται απομονωμένοι και αποξενωμένοι από κάθε ιδεολογία, με άλλα λόγια, είναι ιδεολογικά απελευθερωμένοι (Papadakis et al., 2017: 20).

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε ότι αντιμετωπίζοντας μια αποθαρρυντική και ζοφερή πραγματικότητα, αντανακλώμενη σε κάθε βασική πτυχή της ζωής τους, οι νέοι στην Ελλάδα παρουσιάζονται όλο και περισσότερο απογοητευμένοι, απαισιόδοξοι και θυμωμένοι. Η εμπιστοσύνη τους στους κοινωνικούς και στους πολιτικούς θεσμούς βαθμιαία καταρρέει, οδηγώντας σε μια πρωτοφανή ιδεολογική αποξένωση που επηρεάζει την πολιτική τους συμπεριφορά. Η έλλειψη προοπτικών, η απελπιστική αναζήτηση θέσεων εργασίας σε μια δυσμενή αγορά εργασίας, ο κοινωνικός αποκλεισμός (αν και δεν θεωρείται ως τέτοιος λόγω της τεράστιας επικράτησης της κοινωνικής ευπάθειας), η αναποτελεσματική κατάρτιση και οι σοβαρές περικοπές στο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας, καθορίζουν το παρόν τους και υπονομεύουν το μέλλον τους. Η ανασφάλεια και η αβεβαιότητα μεταξύ των νέων υπονομεύει το πλαίσιο της τυπικής βιογραφίας των πολυάριθμων νέων στην Ελλάδα, ενώ η μακροχρόνια κρίση και η συνακόλουθη ύφεση έχει περιορίσει τις μελλοντικές τους προοπτικές και έχει υπερπροσδιορίζει τις επιλογές τους, ειδικά στην περίπτωση των νέων ανθρώπων που απομονώνονται απρόθυμα από την αγορά εργασίας, παγιδευμένοι στο καθημερινό άγχος και σχεδόν αποκλειστικά εξαρτημένοι από την οικογένεια. Αυτό το αδιέξοδο επηρεάζει την αυτοεκτίμηση και μεγιστοποιεί την απαισιοδοξία και τον θυμό. Δεν αποτελεί έκπληξη πως οι στρατηγικές επιβίωσης των νέων ανθρώπων, περιλαμβάνουν ακόμη και την μετανάστευση στο εξωτερικό για να βρουν μια θέση εργασίας, γεγονός που θα μπορούσε να επιδεινώσει περαιτέρω το φαινόμενο της «διαρροής εγκεφάλων».

Σε συνάφεια με τα παραπάνω, θα καταδειχθούν παρακάτω τα σημαντικότερα ευρήματα, από ποικίλες έρευνες της διεθνούς βιβλιογραφίας για την εργασιακή επισφάλεια των νέων, οι οποίες θα βοηθήσουν στην καλύτερη κατανόηση αυτού του φαινομένου.

4.7 Από την εκπαίδευση στην εργασία

Αν και οι νεαροί ενήλικες σήμερα είναι καλύτερα καταρτισμένοι από ποτέ, αντιμετωπίζουν μεγάλη ανασφάλεια, όσον αφορά την εργασιακή τους κατάσταση. Η απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και η αύξηση της πίεσης για ανταγωνιστικότητα, λόγω της παγκοσμιοποίησης, έχουν προκαλέσει την σημαντική άνοδο της επισφαλούς και της μη τυπικής απασχόλησης μεταξύ των νέων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Γενικά, η είσοδος στην απασχόληση σηματοδοτεί μια κρίσιμη κατάσταση, διότι επηρεάζει μακροπρόθεσμα τη σταδιοδρομία της απασχόλησης. Οι ασυνεχείς μεταβάσεις στην αγορά εργασίας αυξάνουν τον κίνδυνο μεταγενέστερης ανεργίας και δημιουργούν διαταραχές σταδιοδρομίας σε μεταγενέστερες μεταβάσεις (Stuth & Jahn 2019: 702).

Οι νέοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες κατά την εύρεση μιας θέσης εργασίας και αυτό ισχύει ακόμη και για τους αποφοίτους ανώτατης εκπαίδευσης. Κάποιοι νέοι πάλι βρίσκουν μόνο επισφαλή απασχόληση. Δηλαδή, δουλεύουν με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, λαμβάνουν εξαιρετικά χαμηλούς μισθούς ή γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης στο πλαίσιο προγραμμάτων μαθητείας ή πρακτικής άσκησης. Έτσι εξακολουθούν να εξαρτώνται οικονομικά από τους γονείς τους (Ιωαννίδου, 2014: 8).

Παρ' όλα αυτά, η ελληνική αγορά εργασίας δεν προσφέρει σε αυτούς τους νέους ανθρώπους υψηλών προσόντων και δεξιοτήτων παρά μόνο κάποιες ελάχιστες ευκαιρίες. Εκτός από μεμονωμένα, βραχυπρόθεσμα μέτρα του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, (ΟΑΕΔ) που απευθύνονται σε νέους απόφοιτους δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή μαθητευόμενους και τους δίνουν την ευκαιρία να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία λίγων μηνών, οι πόρτες της αγοράς εργασίας παραμένουν ερμητικά κλειστές. Εξαιτίας της εφαρμογής των μέτρων λιτότητας, ελάχιστες θέσεις εργασίας προκηρύσσονται στο δημόσιο τομέα. Από την άλλη, οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα προσλαμβάνουν νέους, μόνο ως μαθητευόμενους, ως ασκούντες πρακτική άσκηση ή με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και με πολύ χαμηλό μηνιαίο μισθό. Σήμερα αρκετοί μιλούν για μια «χαμένη γενιά» (Ιωαννίδου, 2014: 8).

Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία αποτελεί μία από τις πολλές μεταβάσεις που οι νέοι άνθρωποι θα πρέπει να πραγματοποιήσουν κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Σε έρευνα της Παπαχριστοπούλου (2016), στόχος της οποίας είναι η διερεύνηση των εξελίξεων της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, καθώς και του αντίκτυπου των πολιτικών που υιοθετήθηκαν για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων και για την τόνωση της απασχολησιμότητάς τους, παρατηρείται καταρχήν ότι για τους νέους η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προς την ανεξαρτησία από τη γονεϊκή οικογένεια. Ωστόσο, αυτή η διαδικασία μπορεί να ποικίλλει. Η πορεία προς την ανεξαρτησία μπορεί να είναι απλή, από την επίσημη εκπαίδευση άμεσα στην εργασία πλήρους απασχόλησης, ή πολύπλοκη, δηλαδή να συνδυάζει την εκπαίδευση με την εργασία μερικής απασχόλησης ή ανεργία (Παπαχριστοπούλου, 2016: 48).

Τα τελευταία χρόνια, πολλοί νέοι άνθρωποι επέλεξαν να συνεχίσουν τις σπουδές τους,

πέραν της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, προκειμένου να έχουν καλύτερες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Παρ' όλο που οι σημερινοί νέοι διαθέτουν καλύτερη μόρφωση, η μετάβαση τους στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι μια δύσκολη υπόθεση. Αυτή η κατάσταση θα μπορούσε να εξηγηθεί από: α) μία πιθανή αναντιστοιχία των δεξιοτήτων που αποκτώνται στην αρχική εκπαίδευση και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, β) την οικονομική κατάσταση, γ) τις γενικές συνθήκες της αγοράς εργασίας, δ) την εργατική νομοθεσία, η οποία δεν ευνοεί την ενσωμάτωση των ατόμων χωρίς εργασιακή εμπειρία στην απασχόληση (Παπαχριστοπούλου, 2016: 48).

Στην εν λόγω κατάσταση, οι ίδιοι τείνουν να εργάζονται ως μισθωτοί, αλλά δεν κατέχουν όλοι τους μόνιμη εργασία με πλήρες ωράριο. Οι εργοδότες ενδεχομένως να είναι απρόθυμοι να προσφέρουν ένα συμβόλαιο μόνιμης και πλήρους απασχόλησης σε κάποιον που μόλις εισέρχεται στην αγορά εργασίας με ελάχιστη έως και καμία προηγούμενη εργασιακή εμπειρία. Για πολλούς νέους ανθρώπους η προσωρινή ή και μερική απασχόληση θεωρείται ως ένα «σκαλοπάτι» για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, με την προοπτική να βρουν στο μέλλον μια μόνιμη απασχόληση (Παπαχριστοπούλου, 2016: 50).

Ο κύριος λόγος για τον οποίο οι νέοι είναι πιο πιθανό να δεχτούν μια προσωρινή εργασία αποτελεί το γεγονός ότι, σε αντίθεση με τους πιο έμπειρους αλλά και τους ήδη εργαζόμενους, οι ίδιοι είναι «ξένοι» στην αγορά εργασίας. Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, και σε ορισμένες περιπτώσεις το περιορισμένο κοινωνικό τους δίκτυο, καθιστά πολύ δύσκολο για αυτούς να αποκτήσουν πρόσβαση στο σύστημα απασχόλησης (Παπαχριστοπούλου, 2016: 51).

Παρομοίως, η Καραμεσίνη (2008) στην έρευνά της, εξετάζει το βαθμό και την ποιότητα επαγγελματικής ένταξης των πτυχιούχων 5 έως 7 έτη μετά την αποφοίτηση, χαρακτηριστικά της διαδικασίας μετάβασης από το Πανεπιστήμιο στην εργασία όσων απασχολούνταν τη στιγμή της έρευνας, καθώς και την εμπειρία εργασίας και τις δυσκολίες ένταξης όσων τη στιγμή της έρευνας, βρέθηκαν να είναι άνεργοι (Καραμεσίνη, 2008: 27).

Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι τη περίοδο διεξαγωγής αυτής της έρευνας, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δεν έχει σταθεροποιηθεί επαγγελματικά, επομένως η επαγγελματική ένταξη τους δεν έχει ολοκληρωθεί (Καραμεσίνη, 2008: 68, 69).

Οι βασικοί λόγοι που υποστηρίζουν οι συμμετέχοντες ότι τους εμποδίζουν στην εξέρευση εργασίας είναι η έλλειψη θέσεων εργασίας στην ειδικότητά τους, καθώς και η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας (Καραμεσίνη, 2008: 71).

Ένα ακόμα σημαντικό εύρημα αυτής της έρευνας αποτελεί το φαινόμενο της ετεροαπασχόλησης, διότι ένα σημαντικό μέρος των συμμετεχόντων, αφού δεν κατάφερε να βρει εργασία στον αντικείμενο των σπουδών του, απασχολείται σε θέση εργασίας της οποίας το αντικείμενο δεν αντιστοιχεί καθόλου ή αντιστοιχεί λίγο στην ακαδημαϊκή του εκπαίδευση (Καραμεσίνη, 2008: 57).

Παρατηρείται, λοιπόν, ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει σταματήσει να αποτελεί την

«δίοδο» προς μια μόνιμη και σταθερή απασχόληση. Αντιθέτως, οι πτυχιούχοι, όπως και οι χαμηλά ειδικευμένοι ή ανιδείκτοι, πρέπει να αποκτήσουν ικανοποιητική εργασιακή εμπειρία προκειμένου να βρουν μια σταθερή εργασία. Πολλές φορές οι ίδιοι είναι υποχρεωμένοι να δεχτούν επισφαλείς θέσεις εργασίας, αλλά και διαφορετικής ειδικότητας με αυτής των σπουδών τους, προκειμένου να μπορέσουν να επιβιώσουν.

4.8 «Μη γραμμικές τροχιές»

Οι Armano & Murgia (2014), εξετάζουν στην έρευνά τους, ζητήματα που αφορούν την εργασιακή επισφάλεια των νέων ανθρώπων. Χρησιμοποιώντας τα αποτελέσματα δύο ποιοτικών ερευνητικών προγραμμάτων, που πραγματοποιήθηκαν στη βόρεια Ιταλία μεταξύ 2006 και 2011 και διεξήγαγαν αφηγηματικές συνεντεύξεις με επισφαλείς, υψηλά εξειδικευμένους, νέους. Όλοι οι ερωτηθέντες είχαν τουλάχιστον πενταετή επαγγελματική πείρα και ανώτατα εκπαιδευτικά προσόντα (πτυχίο, μεταπτυχιακό ή διδακτορικό δίπλωμα). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας, οι εμπειρίες των ερωτηθέντων είναι προβληματικές, επειδή δεν μπορούν να αντέξουν μακροχρόνιες περιόδους αδράνειας μετά το τέλος μιας εργασίας, σύμφωνης με τις δεξιότητές τους, και γι' αυτό το λόγο, πρέπει να δεχθούν μια δουλειά εντελώς διαφορετική από τα προσόντα τους και την προηγούμενη εργασιακή τους εμπειρία. Επομένως, οι ζωές των νεαρών επισφαλών εργαζομένων και ειδικά των υψηλά εξειδικευμένων, φαίνεται να κυμαίνονται μεταξύ δύο καταστάσεων εξαιρετικής δυσκολίας, αφενός είτε να εργάζονται επισφαλώς (ή δωρεάν) σε μια εργασία συμβατή με την εκπαίδευσή τους και αφετέρου είτε να εργάζονται με χαμηλή αμοιβή σε μια θέση εργασίας που δεν είναι συμβατή με τις δεξιότητές τους (Armano & Murgia, 2014: 14, 15).

Αυτή είναι η λεγόμενη «παγίδα της επισφάλειας» (precarity trap) (Standing 2011: 73) στην οποία νέα άτομα με χρόνια επενδύσεων στην κατάρτιση και στην αναβάθμιση της κατάρτισής τους κινδυνεύουν να (εκ)πέσουν. Η δυσκολία να βρουν θέσεις εργασίας που να ταιριάζουν με τα προσόντα και τις προσδοκίες τους και η αποδοχή προσωρινών, καθώς και χαμηλής εξειδίκευσης θέσεων εργασίας, είναι αποτέλεσμα της ανάγκης τους για εισόδημα (Armano & Murgia, 2014: 15), δηλαδή αποτελεί ζήτημα της ίδιας της επιβίωσής τους.

Αντιστοίχως, σε μελέτη των Murgia & Poggio (2014), η οποία βασίζεται στα ευρήματα της έρευνας που παρουσιάστηκε παραπάνω, διερευνήθηκε η σχέση μεταξύ των νέων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της εξάπλωσης της προσωρινής εργασίας στην Ευρώπη. Το έργο αυτό βασίστηκε σε ποιοτικές έρευνες που έγιναν στην Ιταλία, στην Ισπανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Οι συνεντευξιζόμενοι ήταν νέοι (25-34 ετών) με υψηλά τυπικά προσόντα και είχαν εργαστεί τουλάχιστον για πέντε χρόνια. Επίσης, την στιγμή της συνέντευξης, ή εργάζονταν σε δουλειές συναφείς με τα προσόντα τους, αλλά προσωρινά, ή σε δουλειές σημαντικά κάτω από το επίπεδο των δεξιοτήτων τους (Murgia & Poggio, 2014: 63).

Σε αυτήν την έρευνα διαπιστώθηκε ότι ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά που

συμμερίζονταν οι συνεντευξιαζόμενοι και στις τρεις αυτές χώρες ήταν η αντίληψη ότι οι επαγγελματικές τους τροχιές δεν οδηγούσαν πουθενά και ότι τα εκπαιδευτικά τους διαπιστευτήρια, που αποκτήθηκαν με χρόνια σπουδών, δεν μπορούσαν να εγγυηθούν ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας και την κατασκευή ενός επαγγελματικού προφίλ που θα ήταν ελκυστικό για την αγορά εργασίας. Για πολλούς από τους ερωτώμενους, η αδυναμία οικοδόμησης μιας συνεκτικής καριέρας, ο κίνδυνος απώλειας δεξιοτήτων και η αναγκαστική αποδοχή θέσεων εργασίας που θεωρούνταν πολύ κάτω από το επίπεδο εκπαίδευσης και τις δεξιότητές τους ήταν σημαντικές πηγές άγχους και απογοήτευσης (Murgia & Poggio, 2014: 75).

Η αντίληψη ότι ήταν παραπάνω εξιδεικευμένοι για κάποιες δουλειές ήταν μεταξύ των κυριότερων θεμάτων που συζητήθηκαν από τους ερωτώμενους. Οι περισσότεροι από αυτούς πίστευαν, ότι τα εκπαιδευτικά τους προσόντα αποτελούσαν εμπόδιο στην είσοδο τους στην αγορά εργασίας, γεγονός που αύξησε την αίσθηση ανεπάρκειας και της αποθάρρυνσης λόγω της αυξανόμενης απόκλισης μεταξύ προσδοκιών και πραγματικότητας (Murgia & Poggio, 2014: 75). Αυτός είναι ένας από τους κύριους λόγους για τους οποίους η συγκεκριμένη κατηγορία νέων ανθρώπων συχνά «πιάνεται» σε αυτό που μπορεί να ονομαστεί «παγίδα πάθους» (trapped by passion). Από τη μια πλευρά αναζητούν θέσεις εργασίας που τους επιτρέπουν να εκφράσουν το πάθος τους, που βασίζεται στις δεξιότητες που έχουν αποκτήσει για να τις χρησιμοποιήσουν στο προφίλ της δουλειάς στην οποία έχουν επενδύσει. Από την άλλη πλευρά, η αστάθεια της απασχόλησης αποτελεί έλλειψη προστασίας και σε πολλές περιπτώσεις η αδυναμία να κάνουν την δουλειά για την οποία έχουν εκπαιδευτεί, παράγει άγχος, δυσαρέσκεια και ανησυχία για το μέλλον (Murgia & Poggio, 2014: 76).

Συμπερασματικά λοιπόν, μπορούμε να πούμε ότι για τους νέους με υψηλά τυπικά προσόντα που εργάζονται σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, καθώς μετακινούνται από μία θέση εργασίας σε μια άλλη, μεταξύ της ανεργίας και της κατάρτισης και των πολλαπλών κοινωνικών συνθηκών, η κυριότερη επίπτωση που προκαλείται από την επισφάλεια είναι η δυσκολία στη διαμόρφωση μιας συνεκτικής αφήγησης, αναγνωρίζοντας μια «πλοκή» στις δικές τους δραστηριότητες, προσδιορίζοντας έναν στόχο που πρέπει να επιτευχθεί και συνεπώς, τα μέσα για την επίτευξη αυτού του στόχου (Argmano & Murgia, 2014: 16). Στην πραγματικότητα η ίδια η ταυτότητα του ατόμου διαμορφώνεται ως βραχυπρόθεσμη ταυτότητα που συνδέεται με τη μεταβλητή διάρκεια της απασχόλησης. Η επισφάλεια επομένως, αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην οικοδόμηση της ταυτότητάς τους.

4.9 «Αναπαραγωγική ανασφάλεια»

Μια επίσης σημαντική έρευνα για την επισφάλεια και τους νέους αποτελεί η έρευνα των Chan & Tweedie (2015), η οποία διεξαχθεί στην Αυστραλία. Η ίδια βασίστηκε σε συνεντεύξεις με 16 επαγγελματίες σε επισφαλείς θέσεις εργασίας. Η παρούσα έρευνα χρησιμοποιεί την εμπειρία της

«αναπαραγωγικής ανασφάλειας» για να δείξει πως η επισφαλής εργασία μπορεί να περιορίσει την ικανότητα των εργαζομένων να λαμβάνουν μακροπρόθεσμες αποφάσεις για την ζωή τους (Chan & Tweedie, 2015: 1). Ακόμη, οι συμμετέχοντες είχαν περάσει από δύο μέχρι και δέκα χρόνια σε θέσεις επισφαλούς εργασίας. Ως εκ τούτου, για πολλούς από αυτούς τους εργαζόμενους, η εμπειρία της επισφαλούς εργασίας δεν ήταν βραχυπρόθεσμη ή προσωρινή, αλλά επεκτάθηκε σε σημαντικό μέρος της πορείας ζωής τους (Chan & Tweedie, 2015: 6).

Κάποιοι συνεντευξιαζόμενοι έχουν αποκλείσει το ενδεχόμενο να κάνουν παιδιά, ενώ άλλοι δεν ενδιαφέρονται να έχουν παιδιά ανεξάρτητα από τις συνθήκες απασχόλησής τους. Ωστόσο, για αυτούς τους επισφαλείς επαγγελματίες που επιθυμούν να κάνουν παιδιά, η έλλειψη ευκαιριών για «την έξοδο από την επισφαλής εργασία», έχει επηρεάσει τις αποφάσεις, τις προσδοκίες και τις επιλογές τους με διάφορους τρόπους (Chan & Tweedie, 2015: 7).

Για ορισμένους εργαζόμενους, η ανάγκη να προσαρμοστούν στο χρονοδιάγραμμα των εργοδοτών τους, τους εμπόδισε στο να λάβουν την απόφαση για την δημιουργία οικογένειας. Επιπλέον, η πολυπλοκότητα της διαχείρισης πολλαπλών συμβάσεων εργασίας εμφανίζεται ως σημαντικός λόγος, ανάμεσα στους ερωτώμενους, για την καθυστέρηση απόκτησης παιδιών (Chan & Tweedie, 2015: 7, 8). Άλλοι επαγγελματίες σε επισφαλείς θέσεις εργασίας δεν είχαν αποκλείσει την προοπτική απόκτησης παιδιών, αλλά είχαν καθυστερήσει την τεκνοποίηση μέχρι να έχουν μια πιο σταθερή απασχόληση, καθώς υποστηρίζουν ότι αυτό θα τους επέτρεπε την δημιουργία της δικής τους οικογένειας (Chan & Tweedie, 2015: 8).

Ομοίως, σε έρευνα που πραγματοποίησαν οι Bobek, Pembroke & Wickham (2018) σε επισφαλείς εργαζόμενους, ηλικίας 18-40 για την χαρτογράφηση της επισφάλειας στην Ιρλανδία, διαπιστώθηκε ότι, όταν οι άτεκνοι συμμετέχοντες μίλησαν για μελλοντικά σχέδια και για την απόκτηση παιδιών, συχνά ανέφεραν θέματα που σχετίζονται, τόσο με τη σταθερότητα της εργασίας, όσο και με το υψηλό κόστος που σχετίζεται με τη φροντίδα των παιδιών. Αξιοσημείωτο είναι ότι εκείνοι που βρίσκονταν σε σχέση ανησυχούσαν ιδιαίτερα ότι εάν η κατάσταση της απασχόλησής τους δεν άλλαζε προς μια «σταθερή κατεύθυνση», δεν θα μπορούσαν να αποκτήσουν παιδιά (Bobek et al., 2018: 80). Επίσης, οι συμμετέχοντες στην έρευνα υποστήριξαν ότι, είτε αυτοί είτε ο σύντροφός τους, θα πρέπει να έχουν μόνιμη απασχόληση για να αποκτήσουν παιδιά (Bobek et al., 2018: 81).

Εδώ, όμως, το πιο σημαντικό εύρημα από την παρούσα έρευνα, αποτελεί το γεγονός πως η αναβολή της παιδικής μέριμνας μεταξύ επισφαλών εργαζομένων δεν αποτελεί δική τους προτίμηση. Αυτό που είναι πιο πιθανό είναι ότι ενώ οι ίδιοι επιθυμούν να αποκτήσουν παιδιά, η οικονομική ανασφάλεια και η εργασιακή αστάθεια, που σχετίζεται άμεσα με την εργασία σε επισφαλείς θέσεις, τους εμποδίζει να γίνουν γονείς (Bobek et al., 2018: 81, 82).

Κατά συνέπεια, η επισφαλής εργασία εντείνει την αναπαραγωγική ανασφάλεια των εργαζομένων, ιδιαίτερα των νέων, δεδομένου ότι μπορεί να μειώσει την ικανότητά τους, ή να

«ιδρύσουν» ή να φροντίσουν τις οικογένειες τους. Η επισφαλής εργασία μπορεί να επηρεάσει την πορεία ζωής των ατόμων με πολλαπλούς τρόπους, όπως περιορίζοντας τις πραγματικές επιλογές των εργαζομένων στις κρίσιμες συγκυρίες της ζωής τους και συρρικνώνοντας ό, τι βλέπουν οι νεότεροι εργαζόμενοι ως διαθέσιμο «ορίζοντα επιλογής» για τις μελλοντικές τροχιές της ζωής τους.

4.10 «Επισφαλές μέλλον»

Οι εργαζόμενοι σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας μπορεί να επωφεληθούν από μια εργασία βραχυπρόθεσμα, αλλά ζουν με την αβεβαιότητα ως προς το αν θα παραταθεί η σύμβασή τους. Η εργασία στην επισφάλεια συχνά παρέχει χαμηλό μισθό και δεν παρέχει πάντα τα ίδια οφέλη, τα οποία συσσωρεύονται συχνά με το χρόνο και συνδέονται άμεσα με το μήκος και την κατάσταση της σχέσης εργασίας. Ως επακόλουθο, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να προγραμματίσουν το μέλλον τους (ILO, 2011: 5).

Σε έρευνα των Handjivassiliou, et al. (2012) σε νέους πτυχιούχους του Ηνωμένου Βασιλείου που εργάζονται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, διαπιστώθηκε ότι οι περισσότεροι συνεντευξιαζόμενοι έκαναν βραχυπρόθεσμα σχέδια για το μέλλον. Αυτά συνήθως περιελάμβαναν, εξασφάλιση προαγωγής ή υψηλότερης αμοιβής, απόκτηση μιας καριέρας στον τομέα που έχουν επιλέξει ή επιδίωξη περαιτέρω εκπαίδευσης. Συνολικά, η μελλοντική οικονομική σταθερότητα ήταν πρωταρχικής σημασίας για τους αποφοίτους που εργάζονταν σε επισφαλείς θέσεις εργασίας (Handjivassiliou et al., 2012: 189).

Μεταξύ άλλων, η επιδίωξη περαιτέρω εκπαίδευσης είναι εξίσου σημαντική για τους νέους πτυχιούχους, καθόσον ανήκει στα μελλοντικά τους σχέδια (Handjivassiliou et al., 2012: 189). Συγκεκριμένα στην Ελλάδα κατά την περίοδο της κρίσης, καταγράφεται μεγάλη άνοδος στα άτομα με ανώτατη εκπαίδευση (πτυχίο ή μεταπτυχιακό). Το 2017 έχουν σχεδόν διπλασιαστεί σε σχέση με τις αρχές του 2000 (2,12 εκατ. άτομα από 1,18 εκατ.), καταγράφοντας μέση ετήσια άνοδο 3,7%, ενώ στα άτομα με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο σπουδών η άνοδος είναι εξίσου σημαντική. Επομένως, παρατηρείται αυξημένη ζήτηση και προσανατολισμός των νέων προς την ανώτατη εκπαίδευση (IOBE, 2018: 21).

Αναφορικά με τους λόγους που ωθούν τους νέους να συνεχίσουν τις σπουδές τους, στην έρευνα της Καραμεσίνη (2008) για την απορρόφηση των νέων από την αγορά εργασίας, 5-7 έτη μετά την αποφοίτησή τους, διαπιστώθηκε ότι οι σημαντικότεροι εξ αυτών είναι η επιστημονική πρόοδος και το ενδιαφέρον για το αντικείμενο σπουδών, αλλά και η βελτίωση της επαγγελματικής τους αποκατάστασης. Όσοι απόφοιτοι πραγματοποιούν μεταπτυχιακές σπουδές για μία καλύτερη επαγγελματική αποκατάσταση, επικαλούνται την ανάγκη εξειδίκευσης ως προϋπόθεση για καλύτερη επαγγελματική σταδιοδρομία και το μεταπτυχιακό τίτλο ως απαραίτητο για την εύρεση εργασίας στο αντικείμενο σπουδών (Καραμεσίνη, 2008: 88).

Η οικονομική κρίση επιδείνωσε δραματικά τις προοπτικές εύρεσης εργασίας στην Ελλάδα,

ειδικότερα των νέων και υψηλά καταρτισμένων Ελλήνων, με αποτέλεσμα η μετανάστευση να καταστεί ελκυστική επιλογή για πολλούς εξ αυτών. Συγκεκριμένα, από την αρχή της οικονομικής κρίσης, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν ένα συνδυασμό από δυσμενείς εξελίξεις που συμπεριλαμβάνουν την μείωση του εισοδήματός τους, την επισφαλή εργασία και την ανεργία (Αναστασίου, Σιασιάκος, Τούντας & Φιλιππίδης, 2016: 399). Η μεγάλη μείωση της απασχόλησης και η αύξηση της ανεργίας που σημειώθηκαν από την έναρξη της κρίσης και έπειτα, προκάλεσαν βαθιά ρήξη ανάμεσα τους, ενισχύοντας την αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης ανθρώπινου δυναμικού και δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας. Όλες αυτές οι εξελίξεις είχαν ως αναπόφευκτη απόρροια την μετανάστευση ως ελκυστική επιλογή για πολλούς νέους (IOBE, 2018: 15).

Όμως, πέρα από τους χαμηλής ειδίκευσης νέους που μεταναστεύουν, υπάρχει έντονη αύξηση της κινητικότητας των ατόμων με υψηλά τυπικά προσόντα (Καλογεράκη, 2016: 19, 20). Πολλοί πτυχιούχοι επιλέγουν το δρόμο της μετανάστευσης προκειμένου να αναζητήσουν εργασία σε άλλες χώρες, κυρίως της ΕΕ, όπου οι ευκαιρίες απασχόλησης είναι περισσότερες. Οι Triadafyllidou και Grobas (2014), σε μελέτη για την διαρροή εγκεφάλων από την Ελλάδα και την Ιταλία, επισημαίνουν ότι οι πιο σημαντικοί παράγοντες που ωθούν τα άτομα σε αυτή την απόφαση είναι οι δυσμενείς εργασιακές συνθήκες και η δυσκολία εύρεσης εργασίας που ανταποκρίνεται στα προσόντα και διασφαλίζει την επαγγελματική τους εξέλιξη (Καλογεράκη, 2016: 19, 22).

Όλα τα παραπάνω υποδηλώνουν, ότι οι νέοι επισφαλώς εργαζόμενοι, δεν οραματίζονται μακροπρόθεσμα, ενώ τα σχέδιά τους για το μέλλον, επικεντρώνονται στην αναζήτηση της σταθερότητας στον επαγγελματικό τομέα. Ακολούθως, η απόκτηση περαιτέρω εκπαίδευσης υποστηρίζουν ότι θα τους βοηθήσει σε αυτό. Ωστόσο, η μετανάστευση αποτελεί μια διέξοδο γι' αυτούς, καθώς ένα σημαντικό μέρος νέων, μεταναστεύει σε άλλες χώρες για να αναζητήσει καλύτερους όρους εργασίας (αντικείμενο εργασίας σχετικό με τις σπουδές, καλύτερες αμοιβές, ανώτερη θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης).

5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Η ποιοτική έρευνα

Στην κοινωνική εμπειρική έρευνα έχει επικρατήσει να αναφερόμαστε σε δύο διακριτές μεταξύ τους προσεγγίσεις: την ποσοτική και την ποιοτική. Η διάκριση των δύο προσεγγίσεων σχετίζεται με τις διαφορετικές λογικές που διέπουν την ερευνητική διαδικασία σύμφωνα με την κάθε προσέγγιση. Η διαφοροποίηση αυτή εδράζεται στις διαφορετικές οντολογικές και επιστημολογικές παραδοχές, τις οποίες ασπάζονται οι ποιοτικοί ερευνητές από εκείνες των ποσοτικών ερευνητών. Οντολογικές είναι οι παραδοχές που αναφέρονται στο ποια είναι η φύση της κοινωνικής πραγματικότητας, ενώ επιστημολογικές είναι οι παραδοχές που αναφέρονται στο ποια

είναι η φύση της επιστημονικής γνώσης για τα πράγματα και πώς αυτή παράγεται (Τσιώλης, 2014: 23-26).

Η ποιοτική έρευνα αντλεί τις οντολογικές και επιστημολογικές τις παραδοχές από φιλοσοφικά και θεωρητικά ρεύματα (Ερμηνευτική, Φαινομενολογία, Πραγματισμός) που τοποθετούν στο επίκεντρο τις έννοιες του νοήματος, της εμπειρίας, της διάδρασης, της κατανόησης και της ερμηνείας (Τσιώλης, 2014: 26, 27).

Οι παραδοχές αυτές, *«αφορούν την θεώρηση της κοινωνικής πραγματικότητας ως περίπλοκης συμβολικής κατασκευής, την αναγνώριση της ικανότητας των ανθρώπων να παράγουν νόημα και να μετέχουν στη διαδικασία κατασκευής κοινωνικής πραγματικότητας μέσω των καθημερινών τους διαδράσεων, καθώς και την ανάγκη της κοινωνικής έρευνας να προσεγγίσει τα φαινόμενα ανακατασκευάζοντας τα νοηματικά πλαίσια και τα συστήματα αναφοράς των εμπλεκόμενων στα κοινωνικά παιδιά δρώντων υποκειμένων»* (Τσιώλης, 2014: 26, 27). Οι παραδοχές αυτές έχουν πολύ σημαντικές μεθοδολογικές συνεπαγωγές:

α) *«Η κοινωνική πραγματικότητα είναι μία πολύπλοκη και πολυσχιδής συμβολική κατασκευή, που συγκροτείται από διαφορετικά επίπεδα δομών νοήματος»*. Άρα, θα πρέπει να προσεγγισθεί ερευνητικά με τρόπους που συλλαμβάνουν τα πολλαπλά επίπεδα νοήματος και δίνουν έμφαση στον ενδεχομενικό της χαρακτήρα και την ιστορική της πλαισίωση (Τσιώλης, 2014: 27).

β) *«Η κοινωνική πραγματικότητα παράγεται, αναπαράγεται και μετασχηματίζεται μέσα από τα ενεργήματα ορισμού και τις κοινωνικές διαδράσεις των δρώντων υποκειμένων»*. Άρα, ο κοινωνικός ερευνητής οφείλει να εξετάσει τα ερευνώμενα φαινόμενα, ξεκινώντας να τα μελετά «εκ των έσω», δηλαδή μέσα από την οπτική, τις εμπειρίες και τις ιστορίες των συμμετεχόντων σε αυτά υποκειμένων. Επίσης, η κοινωνική έρευνα συνίσταται σε μία ανακατασκευαστική διαδικασία, δηλαδή οι ερμηνείες του ερευνητή για την κοινωνική πραγματικότητα είναι δευτερογενής (ή «δευτέρου βαθμού») τυποποιήσεις, που βασίζονται στην κριτική εξέταση των πρωτογενών τροποποιήσεων των υποκειμένων της έρευνας (Τσιώλης, 2014: 27, 28).

γ) *«Η θεμελίωση της ποιοτικής ερευνητικής προσέγγισης στη φιλοσοφική παράδοση του πραγματισμού αλλά και σε κοινωνιολογικούς τρόπους σκέψης, όπως η σχολή της συμβολικής διάδρασης, έχει ως αποτέλεσμα τη θεώρηση της κοινωνικής ζωής ως μιας ρέουσας πραγματικότητας»*. Συνεπώς, μία τέτοια θεώρηση θα πρέπει να διερευνηθεί με μεθόδους που επιτρέπουν τη σύλληψη των κοινωνικών φαινομένων στη δυναμική τους διάσταση (Τσιώλης, 2014: 29).

Οι οντολογικές, οι επιστημολογικές και οι μεθοδολογικές παραδοχές του ερμηνευτικού

παραδείγματος συγκεκριμενοποιούνται κατά την ερευνητική διαδικασία στις παρακάτω:

α) Η αρχή της ανοικτότητας. Σύμφωνα με αυτήν, ο ερευνητής δεν μπορεί να συγκροτεί το αντικείμενο της έρευνας του, προτού εισέλθει στο πεδίο της έρευνας και μελετήσει, τον τρόπο με τον οποίο τα υποκείμενα νοηματοδοτούν τα προς διερεύνηση φαινόμενα. Ο κοινωνικός ερευνητής οφείλει να αναλύσει τα συστήματα αναφορών και της νοηματοδότησης των δρώντων υποκειμένων, εντός ενός κοινωνικού πλαισίου, προτού προβεί σε εννοιολογικές κατηγοριοποιήσεις και στη διατύπωση υποθέσεων. Με αυτό τον τρόπο, ο ίδιος, αποφεύγει το σχηματισμό υποθέσεων εκ των προτέρων. Επιπλέον, με το να ακολουθούν οι ποιοτικοί ερευνητές την αρχή της ανοικτότητας, εφαρμόζουν κατά κανόνα, ευέλικτα ερευνητικά σχέδια. Σε αυτά τα σχέδια, όλες οι πτυχές της ερευνητικής διαδικασίας δύνανται να επαναπροσδιοριστούν κατά τη διάρκεια της έρευνας, βάσει των ερευνητικών ευρημάτων. Αυτό σημαίνει ότι, στην ποιοτική έρευνα *«η ερευνητική διαδικασία διαρθρώνεται και εξελίσσεται με έναν διαλεκτικό-σπειροειδή τρόπο, δηλαδή η θεωρητική επεξεργασία και η εμπειρική διερεύνηση δεν διαχωρίζονται ως δύο διακριτά στάδια του ερευνητικού έργου αλλά αλληλεξαρτώνται»* (Τσιώλης, 2014: 31-33).

β) Η δεύτερη αρχή που διέπει τη διενέργεια της κοινωνικής έρευνας, σύμφωνα με την ποιοτική προσέγγιση, είναι η αναγνώριση του επικοινωνιακού της χαρακτήρα. Ο ερευνητής για να διεισδύσει και να μπορέσει να κατανοήσει πτυχές της πραγματικότητας των υποκειμένων της έρευνας, θα πρέπει να συνάψει επικοινωνιακές σχέσεις μαζί τους, αλλά και να τους παρέχει τη δυνατότητα να λειτουργήσουν στη βάση του δικού του συστήματος αναφορών και έκφρασης. Στις ποιοτικές έρευνες εφαρμόζονται μέθοδοι, οι οποίες δίνουν τη δυνατότητα στον συνεντευξιαζόμενο, να ενεργοποιήσει επικοινωνιακές μορφές που συνάδουν και στον καθημερινό τρόπο ζωής του: την αφήγηση, την περιγραφή, την επιχειρηματολογία και το διάλογο. Αυτές, επιτρέπουν την αμφίδρομη επικοινωνία, μεταξύ ερευνητή και ερευνώμενου (Τσιώλης, 2014: 33, 34). Συνεπώς, στην ποιοτική έρευνα η εμπλοκή του ερευνητή στο πεδίο της έρευνας και η επικοινωνία του με τα υποκείμενα είναι επιβεβλημένη (Τσιώλης, 2014: 35).

γ) Η αρχή της ολιστικής προσέγγισης και της διαφοροποίησης. Στην ποιοτική έρευνα υιοθετείται, κυρίως η ολιστική προσέγγιση των εξεταζόμενων περιπτώσεων. Σύμφωνα με αυτήν, *«τα ερευνητικά δεδομένα δεν υπάγονται σε προκαθορισμένες κατηγορίες αλλά ανιχνεύεται η εσωτερική λογική που διαπερνά την κάθε εξεταζόμενη περίπτωση και συνέχει τα επιμέρους στοιχεία της σε μία σύνθετη ενότητα. Κατά την ανάλυση, ακολουθείται η αρχή της ακολουθίας ή της διαδοχικότητας, σύμφωνα με την οποία τα δεδομένα ερμηνεύονται ανάλογα με την ακολουθία των σταδίων της δημιουργίας τους»*. Οι ποιοτικοί ερευνητές ενδιαφέρονται να αναδείξουν τις διαφορετικές εκδοχές και εκδηλώσεις του εξεταζόμενου φαινομένου, γι' αυτό το λόγο αναζητούν όχι μόνο τις αντιπροσωπευτικές

(στατιστικά) αλλά και τις αρνητικές (negative) ή αποκλίνουσες (deviant) περιπτώσεις. Επίσης, οι ερευνητές ενδιαφέρονται να αναδείξουν τις διαφορετικές οπτικές των υποκειμένων για το εξεταζόμενο θέμα, οι οποίες εγκαθιδρύονται στις διαφορετικές κοινωνικές τους τοποθετήσεις. *«Κατά συνέπεια, ο κοινωνικός χώρος που ερευνάται, δεν θεωρείται ομιογενής, αλλά διαφοροποιημένος, ανάλογα με τις διαφορετικές οπτικές των υποκειμένων που τον κατοικούν»* (Τσιώλης, 2014: 37, 38).

δ) Η ποιοτική έρευνα δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην αρχή της πλαισίωσης. Σύμφωνα με αυτήν, τόσο το φαινόμενο που ερευνάται, όσο και η ίδια η ερευνητική διαδικασία πρέπει να ερμηνευθούν εντός των κοινωνικών και ιστορικών πλαισίων που έχουν παραχθεί. Η αρχή της πλαισίωσης βρίσκει την εφαρμογή της στην τάση των ερευνητών να μελετούν τα κοινωνικά φαινόμενα, εντός του «φυσικού» τους περιβάλλοντος. Οι ερευνητές θα πρέπει να λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους, τις μεταβολές των πλαισίων εντός των οποίων πραγματοποιούν τις έρευνές τους και να παρέχουν πληροφορίες για τα πλαίσια εντός των οποίων εντάσσονται τα διερευνώμενα φαινόμενα (Τσιώλης, 2014: 39).

Σύμφωνα με τον Τσιώλη (2014), παρά την ποικιλία των στρατηγικών και των μεθόδων της ποιοτικής έρευνας, σχηματικά, μπορεί να αναφερθεί μια σειρά από στοιχεία που προσδιορίζουν την ιδιαίτερη λογική που διέπει την ποιοτική προσέγγιση και να διατυπωθεί ένας λειτουργικός ορισμός. Συνεπώς η ποιοτική έρευνα:

(Α. Ως προς την οπτική που υιοθετεί)

- Μελετά τα κοινωνικά φαινόμενα μέσα από την οπτική των δρώντων και εμπλεκομένων υποκειμένων.
- Εξετάζει την κοινωνική ζωή ως δυναμική διαδικασία.
- Υιοθετεί μια ολιστική προσέγγιση των φαινομένων, τα οποία μελετά ενταγμένα εντός των ιστορικών, κοινωνικών και πολιτισμικών πλαισίων στα οποία ανήκουν.
- Μελετά τα κοινωνικά φαινόμενα στην πολλαπλότητα τους και εστιάζει στη διαφοροποίηση της κοινωνικής ζωής.
- Υιοθετεί διαδικασίες αναστοχαστικού ελέγχου σε σχέση με τις επιλογές και τις αποφάσεις του ερευνητή, κατά την ερευνητική διαδικασία (Τσιώλης, 2014: 45, 46).

(Β. Ως προς τον χαρακτήρα του ερευνητικού σχεδίου)

- Υιοθετεί ευέλικτα ερευνητικά σχέδια.
- Πραγματοποιεί την έρευνα του στον «πραγματικό» κόσμο, χρησιμοποιώντας μεθόδους παραγωγής δεδομένων, οι οποίες προσομοιάζουν σε καθημερινές πρακτικές.
- Δεν αποσκοπεί στον έλεγχο διατυπωμένων υποθέσεων αλλά στην ανακάλυψη νέων πτυχών του

εξεταζόμενου φαινομένων (Τσιώλης, 2014: 46).

(Γ. Ως προς την παραγωγή δεδομένων)

- Αξιοποιεί ευέλικτες μεθόδους παραγωγής δεδομένων, που αντιμετωπίζουν με ευαισθησία το πλαίσιο εντός του οποίου παράγονται τα δεδομένα.
- Αξιοποιεί μεθόδους που εγκαθιδρύουν κατά κανόνα στενές επικοινωνιακές σχέσεις μεταξύ του ερευνητή και των συμμετεχόντων στην έρευνα.
- Αξιοποιεί ως μεθόδους τα διαφορετικά είδη της παρατήρησης, τη συνέντευξη, τις ομάδες εστίασης, της βιογραφικές αφηγήσεις, αλλά και τη συλλογή και ανάλυση τεκμηρίων (φωτογραφιών, επιστολών, φιλμ κ.λ.π.) (Τσιώλης, 2014: 46).

(Δ. Ως προς την ανάλυση και την ερμηνεία των δεδομένων)

- Αξιοποιεί μεθόδους και διαδικασίες ανάλυσης, που λαμβάνουν σοβαρά υπόψη την περιπλοκότητα, τη λεπτομέρεια και το πλαίσιο παραγωγής των δεδομένων.
- Αξιοποιεί μεθόδους που παρέχουν τη δυνατότητα σχηματισμού θεωρητικών κατηγοριών που θεμελιώνονται στα εμπειρικά δεδομένα.
- Υιοθετεί κατά κανόνα την ολιστική ανάλυση περίπτωσης.
- Αναπτύσσει εξηγήσεις στο επίπεδο της κατανόησης του νοήματος και λιγότερες σε εκείνο της αποκάλυψης αιτιών (Τσιώλης, 2014: 46, 47).

(Ε. Ως προς τη φύση των αποτελεσμάτων)

- Τα ευρήματα μιας ποιοτικής έρευνας μπορεί να έχουν τη μορφή μιας εμπειρικά θεμελιωμένης θεωρίας, μιας τυπολογίας, μιας «πυκνής περιγραφής», μιας αναπτυξιακής εξήγησης (Τσιώλης, 2014: 47).

Σε πλήρη συνάρτηση με τα παραπάνω, επέλεξα να υιοθετήσω για την έρευνά μου, την ποιοτική μεθοδολογία, καθότι αυτή η μέθοδος με βοήθησε σε μια εκ βάθους, λεπτομερή μελέτη και κατανόηση των επιμέρους πτυχών του φαινομένου που ήθελα να μελετήσω.

5.2 Ο στόχος της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση, με ποιοτικές μεθόδους, της επίδρασης της συνθήκης της εργασιακής επισφάλειας, καθώς και των επιπτώσεων που έχει η ίδια στις διαφορετικές εκφάνσεις της ζωής των νέων εργαζόμενων. Τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα, είχαν κάποια συγκεκριμένα κριτήρια με τα οποία και επιλέχθηκαν: νέοι έως 35 ετών, απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και εργαζόμενοι σε επισφαλή καθεστάτα (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση, επιδοτούμενη εργασία (stage), δανεισμός προσωπικού, εποχική

απασχόληση, «μαύρη» ή ανασφάλιστη εργασία, κ.ο.κ.).

Η παρούσα έρευνα επιδιώκει να απαντήσει στα ακόλουθα ερωτήματα:

1. Πως βιώνουν οι νέοι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας τις επισφαλείς συνθήκες απασχόλησης;
2. Πως κατανοούν την επισφαλή απασχόληση; (ως δίοδο ένταξης στην αγορά εργασίας· μεταβατική κατάσταση· κατάσταση που διαρκεί...)
3. Πως επηρεάζει η συνθήκη της εργασιακής επισφάλειας τον καθημερινό βίο των νέων εργαζομένων; (ελεύθερος χρόνος, προσωπική ζωή).
4. Πως επηρεάζει η συνθήκη της εργασιακής επισφάλειας τα σχέδια ζωής τους; (επαγγελματικά και μη).

5.3 Τεκμηρίωση της αναγκαιότητας της έρευνας

Αρχικά, πήρα την απόφαση να ασχοληθώ με αυτό το ζήτημα, καθώς είμαι απόφοιτη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Παράλληλα, έχω εργαστεί και συνεχίζω να εργάζομαι σε συνθήκες εργασιακής επισφάλειας και γι' αυτό τον λόγο ήθελα και εγώ η ίδια μέσα από αυτήν έρευνα, να κατανοήσω για ποιούς λόγους συμβαίνει αυτό. Ακόμη, η γνώση που παρέχει αυτή η μελέτη αφορά την επίδραση της εργασιακής επισφάλειας στις διαφορετικές εκφάνσεις της ζωής των νέων εργαζόμενων αποφοίτων. Η εν λόγω επίδραση είναι ένα θέμα το οποίο δεν τονίζεται συχνά στην βιβλιογραφία. Η παρούσα εργασία επιζητούμε να αποτελέσει ένα σημαντικό «εγχειρίδιο γνώσης» για περαιτέρω έρευνα, στην μελέτη των εργασιακών σχέσεων των νέων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

5.4 Μεθοδολογική προσέγγιση και μεθοδολογικές επιλογές

Στην έρευνα συμμετείχαν 7 γυναίκες και 3 άνδρες, ηλικίας έως 35. Όπως επισημάνθηκε και παραπάνω, τη στιγμή της συνέντευξης όλοι οι συμμετέχοντες εργάζονταν σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας.

Ως μέθοδο παραγωγής ποιοτικών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η ημι-δομημένη συνέντευξη εις βάθος. Γενικότερα, υπάρχουν διάφοροι τύποι συνέντευξης, που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν από έναν «ποιοτικό» ερευνητή, ανάλογα με τη θεματική εστίαση: π.χ. θεματικά εστιασμένη συνέντευξη, βιογραφική συνέντευξη, ανάλογα με το είδος του λόγου που ενεργοποιείται: π.χ. αφηγηματική συνέντευξη ή ανάλογα με το βαθμό δόμησης της διαδικασίας: π.χ. δομημένη, ημι-δομημένη, ανοικτή συνέντευξη (Τσιώλης, 2014: 55). Στην παρούσα έρευνα, χρησιμοποιήθηκε η ημι-δομημένη συνέντευξη εις βάθος, καθώς το να έχω έναν οδηγό με προκαθορισμένες, κατά κάποιον τρόπο, ερωτήσεις με βοήθησε ως νέα ερευνήτρια να καλύψω σημαντικά θέματα στο πλαίσιο της συνέντευξης.

Οι στρατηγικές δειγματοληψίας που αξιοποιούνται στην ποσοτική έρευνα, είναι κατά κύριο

λόγο, συστηματικές και τεκμηριωμένες διαδικασίες, οι οποίες συγκροτούν δείγματα που δεν στηρίζονται στη γενική αρχή, ότι κάθε μονάδα του πληθυσμού της έρευνας έχει πιθανότητες να επιλεγεί στο δείγμα του εξεταζόμενου πληθυσμού (δείγματα πιθανοτήτων). Αντιθέτως, στην ποιοτική έρευνα, ακολουθούνται στρατηγικές που εντάσσονται στην ευρύτερη κατηγορία της δειγματοληψίας σκοπιμότητας, δηλαδή επιλέγονται πλούσιες σε πληροφορίες περιπτώσεις συμμετεχόντων, βάσει γνωστών τους χαρακτηριστικών που εξυπηρετούν τους σκοπούς της έρευνας (Τσιώλης, 2014: 57). Στρατηγικές σκόπιμης δειγματοληψίας αποτελούν η δειγματοληψία έντασης (επιλέγονται περιπτώσεις που εκδηλώνουν με αυθεντικό τρόπο το εξεταζόμενο φαινόμενο και επιδιώκεται η συγκριτική τους αντιπαραβολή), η δειγματοληψία χιονοστιβάδας ή αλυσιδωτή δειγματοληψία (ο ερευνητής ξεκινά με άτομα-κλειδιά που μπορούν να μιλήσουν για το εξεταζόμενο ζήτημα και στη συνέχεια τους ζητά να του συστήνουν άλλους ανθρώπους που μπορούν να μιλήσουν για το εξεταζόμενο ζήτημα. Αυτό συνεχίζει να το κάνει και με τους υπόλοιπους πληροφορητές. Με τον τρόπο αυτό, η λίστα των πληροφορητών αυξάνεται) κ.α. (Τσιώλης, 2014: 57-59). Στην παρούσα έρευνα η στρατηγική δειγματοληψίας που χρησιμοποιήθηκε ήταν η δειγματοληψία χιονοστιβάδας ή αλυσιδωτή δειγματοληψία, καθώς αρχικά ήρθα σε επαφή με άτομα που γνώριζα ότι εργάζονταν στην επισφάλεια και είχαν συμφωνήσει να μου μιλήσουν για το εξεταζόμενο ζήτημα, ενώ οι ίδιοι στην συνέχεια, μου πρότειναν άλλα άτομα από το περιβάλλον τους (φιλικό ή οικογενειακό) που επιθυμούσαν να μου μιλήσουν.

Όσον αφορά την προσέγγιση για την συνέντευξη, συστηνόμουν ως μεταπτυχιακή φοιτήτρια του τμήματος Κοινωνιολογίας, που διερευνά την επίδραση της εργασιακής επισφάλειας στους νέους εργαζόμενους, αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ρωτούσα αν ήθελαν να λάβουν μέρος στην έρευνα, ανώνυμα, η οποία θα χρησιμοποιούνταν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς. Επίσης, τους διαβεβαίωσα ότι η συμμετοχή στην έρευνα ήταν απολύτως εθελοντική και μπορούσε να διακοπεί ακόμη και κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, αν άλλαζαν γνώμη. Εν συνεχεία, κατά την διεξαγωγή της εκάστοτε συνέντευξης, τηρήθηκαν οι όροι της ερευνητικής δεοντολογίας (προστασία των προσωπικών δεδομένων, τήρηση της ανωνυμίας των πληροφορητών, εχεμύθεια). Επιπροσθέτως, οι συνεντευξείς λάμβαναν χώρα, μόνο μετά από εγγράφως διατυπωμένη συναίνεση του εκάστοτε συνεντευξιαζόμενου.

Στην συνέχεια, σε συνεργασία με τους ερωτώμενους, προγραμματίζαμε την συνέντευξη ως προς την ώρα και το μέρος. Οι περισσότερες συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν μέσω της διαδικτυακής εφαρμογής Skype, καθώς η πανδημία του κορονοϊού σε συνδυασμό με τα σχετικά μέτρα υγειονομικής προστασίας που είχαν επιβληθεί από την κυβέρνηση, δεν επέτρεψαν την διαζώσης συνάντηση με τους συνεντευξιαζόμενους. Μόνο δύο εξ αυτών, πραγματοποιήθηκαν διαζώσης, διότι οι συμμετέχοντες διέμεναν πολύ κοντά στην οικεία μου.

Για την ποιοτική ημι-δομημένη συνέντευξη εις βάθος, κατασκευάστηκε ένας οδηγός συνέντευξης με τέσσερα μέρη. Στην πρώτη ενότητα του οδηγού έγιναν αναγνωριστικές ερωτήσεις,

που αφορούσαν τα προσωπικά στοιχεία των ερωτώμενων και το μορφωτικό τους επίπεδο. Ο εν λόγω άξονας βοήθησε στην δημιουργία ενός θετικού κλίματος για την περαιτέρω διενέργεια της συνέντευξης. Στην δεύτερη ενότητα οι συνεντευξιαζόμενοι παρακινήθηκαν να μιλήσουν για τις επιμέρους διαστάσεις της εργασιακής τους ζωής. Πιο συγκεκριμένα, μίλησαν για όλες τις δουλειές στις οποίες είχαν εργαστεί μέχρι την στιγμή της συνέντευξης. Σε αυτό το μέρος αντλήθηκαν πληροφορίες σχετικά με το πως οι ίδιοι αποτιμούν την επισφαλή απασχόληση (ως δίοδο ένταξης στην αγορά εργασίας, ως κατάσταση που θα έχει διάρκεια, κ.α.). Στην τρίτη ενότητα, οι ερευνώμενοι κλήθηκαν να μιλήσουν για πιο προσωπικές πτυχές της ζωής τους, καθώς τους τέθηκαν ερωτήσεις σχετικά, με το πως έχει επηρεάσει η συνθήκη της επισφάλειας την προσωπική τους ζωή καθώς και τον ελεύθερο χρόνο τους. Στην τέταρτη και τελευταία ενότητα, οι ερευνώμενοι παρακινήθηκαν να συζητήσουν τις μελλοντικές τους επιδιώξεις, είτε σε προσωπικό είτε σε επαγγελματικό επίπεδο.

Μετά το πέρας των συνεντεύξεων, ένας «ποιοτικός» ερευνητής, οφείλει να επιλέξει τις μεθόδους και τις τεχνικές που θα αξιοποιήσει για την ανάλυση και την ερμηνευτική προσέγγιση των δεδομένων της έρευνάς του (Τσιώλης, 2014: 61). Σε αυτό το πλαίσιο υπάρχουν, πολλές διαφορετικές προσεγγίσεις ποιοτικής έρευνας, οι οποίες διαφέρουν ως προς τις επιστημολογικές τους παραδοχές, τον τρόπο διατύπωσης των ερευνητικών ερωτημάτων, αλλά και τον τρόπο ανάλυσης των δεδομένων (Τσιώλης, 2018: 97). Διαφορετικές μέθοδοι ανάλυσης που έχουν προταθεί είναι για παράδειγμα, η ανάλυση σύμφωνα με τις αρχές της εμπειρικά θεμελιωμένης θεωρίας (αποσκοπεί στην ανάπτυξη θεωρητικών κατηγοριών και του συστήματος των μεταξύ τους σχέσεων, μέσα από την παραγωγή και την ανάλυση εμπειρικών δεδομένων), η ανάλυση περιεχομένου (εστιάζει στους τρόπους με τους οποίους τα θέματα εντός ενός κειμένου, γίνονται αντικείμενο διαπραγμάτευσης και τη συχνότητα της εμφάνισής τους. Η αναζήτηση των θεμάτων γίνεται στη βάση προκαθορισμένων ερωτημάτων ή συστήματος κατηγοριών), η φαινομενολογική ανάλυση (επιχειρεί να συλλάβει τους τρόπους με τους οποίους τα άτομα ή οι ομάδες προσδίδουν νόημα στο κοινωνικό τους κόσμο και οικοδομούν την εμπειρία τους σχετικά με το εξεταζόμενο ζήτημα), η θεματική ανάλυση κ. λ. π. (Τσιώλης, 2014: 61, 62).

Αναλυτικότερα, η θεματική ανάλυση είναι μια εύχρηστη μέθοδος, η οποία χρησιμοποιείται ευρέως στην ποιοτική έρευνα. Είναι ιδιαίτερα σημαντική για έναν νέο ερευνητή, καθώς παρέχει βασικές δεξιότητες που είναι χρήσιμες για τις διεξαγωγή προσεγγίσεων ποιοτικής ανάλυσης. Η ίδια, αποτελεί *«μια μέθοδος εντοπισμού, περιγραφής, αναφοράς και «θεματοποίησης» επαναλαμβανόμενων νοηματικών μοτίβων, δηλαδή θεμάτων τα οποία προκύπτουν από τα ερευνητικά δεδομένα, και αποτελεί βασικό εργαλείο για όλους τους ερευνητές που ασχολούνται με την ποιοτική έρευνα»*. Ένα βασικό πλεονεκτήματα, αυτής της μεθόδου είναι ότι χαρακτηρίζεται από «θεωρητική ελευθερία» ή «ευελιξία», εφόσον η επιλογή της ως μέθοδο ανάλυσης δεν προϋποθέτει από μόνη της τη δέσμευση των ερευνητών σε συγκεκριμένες οντολογικές ή επιστημολογικές θέσεις, όπως γίνεται

για παράδειγμα στην ερμηνευτική φαινομενολογική ανάλυση, η οποία δεσμεύεται σε ένα φαινομενολογικό προσανατολισμό (Ισαρη & Πουρκός, 2015: 116, 117).

Στην ανά χειράς έρευνα, ως μέθοδο ανάλυσης των συνεντεύξεων, χρησιμοποιήθηκε η θεματική ανάλυση ποιοτικών δεδομένων, διότι η ίδια με βοήθησε ως νέα ερευνήτρια να κατανοήσω και να αναλύσω τα δεδομένα με έναν εύχρηστο τρόπο και μέσω της παροχής σημαντικών δεξιοτήτων που είναι χρήσιμες για να λάβει χώρα μια προσέγγιση ποιοτικής ανάλυσης.

6. ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1 Θετικές στάσεις προς την ευελιξία της απασχόλησης

Καταρχάς, η ανάλυση των δεδομένων κατέδειξε πως η εργασιακή επισφάλεια μπορεί να βιώνεται από μια θετική σκοπιά, όταν εξυπηρετεί έναν στόχο/σκοπό του εργαζόμενου. Στην προκειμένη περίπτωση, αυτός ο σκοπός είναι η ολοκλήρωση των σπουδών. Ο συνδυασμός σπουδών και εργασίας μπορεί να λάβει διάφορες μορφές. Κατά πρώτον, αυτοί που συνδυάζουν σπουδές και εργασία μπορεί να είναι, είτε σε μαθητεία (πρακτική άσκηση), είτε απλά να χρειάζονται ή να θέλουν να κερδίσουν χρήματα παράλληλα με τις σπουδές τους. Οι νέοι που συνδυάζουν την εκπαίδευση με την εργασία είναι κυρίως φοιτητές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονται με μερική απασχόληση για να χρηματοδοτήσουν τις σπουδές τους ή για να αποκτήσουν μία πρώτη επαγγελματική εμπειρία (Παπαχριστοπούλου, 2016: 48).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα μιας έρευνας που πραγματοποιήθηκε σε ένα μεγάλο Πανεπιστήμιο στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι φοιτητές ρωτήθηκαν γιατί εργάζονταν κατά την διάρκεια των σπουδών τους. Για σημαντικό αριθμό συμμετεχόντων ο κυριότερος παράγοντας ήταν η οικονομική ανάγκη. Επομένως, το κίνητρο που ωθεί τους νέους να εργάζονται κατά την διάρκεια των σπουδών τους είναι οικονομικό (Robotham, 2013: 435). Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Ναι εργάστηκα, έκανα διάφορες δουλειές, κυρίως δούλευα περιστασιακά σε ένα παγωτατζίδικο...Εε το πρώτο έτος που είχα μπει εγώ στο Πανεπιστήμιο ο πατέρας μου αρρώστησε και χρειάστηκε να δουλέψω κάποιες μέρες μέσα στην εβδομάδα για να βγάλω το χαρτζιλίκι που λέμε σήμερα» (Σ2)

«Εε αποφάσισα να εργαστώ στο, λίγο πριν ορκιστώ θεωρητικά είχα τελειώσει με τις υποχρεώσεις μου, εε και αποφάσισα να εργαστώ γιατί ήθελα να βγάλω τα δικά μου χρήματα εε αλλά επειδή δεν είχα ακόμη, θεωρητικά το πτυχίο στα χέρια μου, πρακτικά βασικά δεν το είχα στα χέρια μου, εε και για αυτό αποφάσισα να ασχοληθώ στο, εε ως σέρβις σε ένα εστιατόριο, εδώ στο χωριό μου» (Σ3)

«Είχα αφήσει ναί το σπίτι μου, δεν είχα πάρει όμως πτυχίο ακόμα και για να έχω τη δική μου

οικονομική, τέλος πάντων ανεξαρτησία και να μην τους επιβαρύνω άλλο επειδή δεν είχα τελειώσει, απλά πρόσεχα ένα παιδάκι, για να έχω τα δικά μου έξοδα» (Σ7)

«Εργάστηκα κυρίως σε, στο να μοιράζω φυλλάδια και σε τέτοια φυλλάδια, αφήσεις σε τέτοιους κλάδους που ήταν και πιο ευέλικτοι...Ε ότι μπορούσα να καταμερίζω το χρόνο που θα πήγαινα ασ πούμε, αν ήθελα πρωί αν με βόλευε εμένα πρωί μπορούσα να πάω να το κάνω πρωί, αν με βόλευε να το κάνω απόγευμα μπορούσα να το κάνω απόγευμα...όποτε είχα χρόνο με τη σχολή εννοούσα, γιατί άλλο χρόνο δεν με ενδιέφερε, ο χρόνος της σχολής ήτανε, οι ώρες που θα περνούσα στα μαθήματα. Τα μαθήματα ήταν δηλαδή ο σημαντικότερος παράγοντας..» (Σ9)

Επίσης, ένας συνεντευξιαζόμενος μπορεί ο ίδιος να καθορίσει το πότε θα εργαστεί:

«Ε σε αυτή τη δουλειά (αποθηκάριος) εξαρτάται τι θέλω εγώ, άμα, αν θέλω να δουλεύω όλο το πρωί μπορώ να δουλεύω όλο το πρωί, αν θέλω να δουλεύω το βράδυ δουλεύω το βράδυ, δεν είναι συγκεκριμένο, δηλαδή ανάλογα με το ποιες ώρες με βολεύει εμένα μπορώ να ασχοληθώ» (Σ9)

Άρα, η προσαρμογή του ωραρίου εργασίας στις ανάγκες του εργαζόμενου, μπορεί να θεωρηθεί ως μια θετική στάση απέναντι στην ευελιξία της απασχόλησης.

Η πολυαπασχόληση αποτελεί μια μορφή ευέλικτης απασχόλησης. Υπάρχουν δύο ειδών ερμηνείες ως προς την απασχόληση σε μια δεύτερη εργασία. Η πρώτη είναι η παραδοσιακή αρνητική άποψη, κατά την οποία η αναζήτηση μιας δεύτερης εργασίας είναι απόρροια ελλείψεων που υπάρχουν στην πρώτη εργασία (μερική απασχόληση, χαμηλές αμοιβές...). Η δεύτερη δουλειά βοηθά να ξεπεραστούν μερικές από τις ελλείψεις της πρώτης (Guest, Oakley, Clinton & Budjanovic, 2006: 109).

Η δεύτερη άποψη για την πολυαπασχόληση είναι ότι αυτή αποτελεί μια ευκαιρία για όσους έχουν ενέργεια ή όραμα να διευρύνουν τη δική τους εμπειρία και να συνεισφέρουν περαιτέρω. Πιο συγκεκριμένα, οι Jamal et al., (1998, οπ. αναφ. στο Guest et al., 2006) ανακαλύπτουν σε μια έρευνά τους για τους Καναδούς δασκάλους, ότι το 35% εξ αυτών είχε μια δεύτερη δουλειά που κατά μέσο όρο χρειαζόταν 12 ώρες κάθε εβδομάδα για να επιτευχθεί. Διαπιστώθηκε ότι εκείνοι που εργάζονταν και σε μια δεύτερη δουλειά, λόγω της ποικιλίας και των προκλήσεων των εργασιών, αύξησαν την αποδοτικότητά τους και ανέφεραν χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης και άγχους (Guest et al., 2006: 109). Η υπόθεση ότι η πολυαπασχόληση μπορεί να είναι μια θετική εμπειρία επιβεβαιώνεται παρακάτω, καθώς μια συνεντευξιαζόμενη εκλαμβάνει την πολυαπασχόληση ως μια ευκαιρία για να διευρύνει την εργασιακή της εμπειρία:

«...και μόλις πήγα και παρουσιάστηκα με ήθελαν ωρομίσθια, μετά με ζήτησαν και από την ΕΠΑΣ του ΟΑΕΔ και από τα ΙΕΚ ήμουν ωρομίσθια δηλαδή σε δύο διαφορετικές ασ πούμε δομές και μετά

από ένα μήνα με πήρανε και αναπληρώτρια σε σχολείο. Οπότε δούλευα σε τρεις δουλειές ας το πούμε έτσι και παράλληλα πρόσεχα και το παιδί που είχα από πριν, μέχρι να βρουν άλλο άτομο τότε για δύο-τρεις μήνες δούλευα από το πρωί μέχρι τις 3 η ώρα τη νύχτα....Ναι μπορούσα (να ανταπεξέλθω) γιατί ήμουνα μικρή, ήμουνα χαρούμενη ότι ουάου βρήκα αμέσως δουλειά, ενώ ας πούμε η αδερφή μου είχε τελειώσει χρόνια πριν και δεν είχε βρει ακόμα δουλειά, ήμουνα πάρα πολύ χαρούμενη...» (Σ7)

6.2 Η επισφάλεια ως αρνητική συνθήκη

Πέρα όμως από τις όποιες θετικές αντιλήψεις, η εργασιακή επισφάλεια βιώνεται, κυρίως ως μια αρνητική συνθήκη, επειδή οι εργαζόμενοι σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας αναγκάζονται να εργαστούν σε «δύσκολα» εργασιακά περιβάλλοντα, με ελλιπή ασφάλιση ή ακόμα και με καθεστώς αδήλωτης (μαύρης) εργασίας.

Στην Ελλάδα, όπως σε πολλές άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η αδήλωτη εργασία παραμένει σημαντικό χαρακτηριστικό της οικονομίας. Κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης, η επίσημα καταγεγραμμένη αδήλωτη εργασία από τις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές εκτοξεύεται από το 29,7% λίγο πριν το 2010, στο 40,5% στα τέλη του 2013, για να περιοριστεί στο 25% στα τέλη του 2014 (Καψάλης, 2015: 7).

Η αδήλωτη εργασία περιλαμβάνει τόσο την αδήλωτη όσο και την μερικώς δηλωμένη εργασία. Ο όρος αδήλωτη εργασία αφορά την εργασία, η οποία δεν δηλώνεται καθόλου στο κράτος για σκοπούς φορολόγησης, κοινωνικής ασφάλισης ή/και της εργατικής νομοθεσίας. Περιλαμβάνει μη εγγεγραμμένους εργαζομένους, οι οποίοι εργάζονται χωρίς σύμβαση σε επιχείρηση, νοικοκυριό, ως μέλη της οικογένειας, καθηγητές ιδιαίτερων μαθημάτων ή εργάτες γης. Στο μεταξύ, ο όρος μερικώς δηλωμένη εργασία, αναφέρεται εδώ στην παράνομη πρακτική των εργοδοτών να προβαίνουν σε ανακριβή δήλωση των μισθών, καθώς και στην πρακτική δηλωμένων εργοδοτών που καταβάλλουν σε δηλωμένους εργαζομένους δύο μισθούς: (α) έναν επίσημο μισθό, ο οποίος δηλώνεται για σκοπούς φορολόγησης, κοινωνικής ασφάλισης και εργατικής νομοθεσίας, και (β) μία πρόσθετη αδήλωτη αμοιβή, η οποία εισπράττεται «κάτω από το τραπέζι» ή «μαύρα» (ILO, 2016a). Στην έρευνα που διενέργησα, οι περισσότεροι συμμετέχοντες είχαν εργαστεί ή εργάζονται ακόμη κάτω από αυτές τις συνθήκες:

«(Γέλιο) εδώ θα γελάσουμε, γιατί καταρχάς τα ένσημα ήτανε τετράωρα, όλο, καθόλη την διάρκεια και ο μισθός (γέλιο), ήταν, ξεκινούσε από 130-150 μέχρι 180 το μήνα, εεε εγώ δεν είχα συμφωνήσει κάτι τέτοιο, εμένα στην αρχή μου είχαν πει, ότι επειδή και καλά είναι λιγότερο από 8 ώρες...Θα παίρνεις 300 ευρώ το μήνα, 'ντάξει δεν πειράζει θα το παίξω αυτό, αλλά ξαφνικά, μου δίνανε 130, 150, 180 και για να είμαι ειλικρινής έψαξα, έψαξα και βρήκα την μισθοδοσία μου και όλα αυτά που ήταν στον υπολογιστή, στον κοινόχρηστο υπολογιστή και είδα ότι μόνη της, η συγκεκριμένη, είχε βάλει το λογιστή να γράψει συμφωνηθείσας μισθός, τόσο όσο μου έδινε, που εγώ δεν είχα

συμφωνήσει ποτέ κάτι τέτοιο» (Σ)

«Εεε είχα, δούλευα γύρω στις εννέα με δέκα ώρες και από αυτές δηλώνονταν οι τέσσερις ας πούμε» (Σ2)

«Να σας πω την αλήθεια και εκεί (φροντιστήριο) είναι πολύ λίγες οι ώρες που δουλεύω, αλλά ασφαλιζόμαι τις μισές από αυτές» (Σ2)

«Εεε δεν είναι αυτά που, δεν είναι έτσι όπως δουλεύω ή όπως ήταν στην προηγούμενη επιχείρηση. Είναι λιγότερα, είναι τετράωρο, δύο φορές την εβδομάδα με ασφαλίζουν...» (Σ5)

«Ναι έχω κάνει, έχω κάνει μεροκάματα, πραγματικά ότι χρειαστεί κάνω από θέμα μεροκάματου... Έχω εργαστεί συγκεκριμένα, ως κηπουρός, ως οικοδόμος, ως εγκαταστάτης λευκών συσκευών, πλακάκια... Όχι δεν είχα ποτέ ασφάλιση...» (Σ6)

«Ετυχε εκείνη την περίοδο μέσω ενός γνωστού να βρω σε ένα Γεωπονικό. Ένα χρόνο δούλεψα εκεί, ήμουν μαύρα χωρίς ασφάλιση...» (Σ8)

«Ε δεν έχω ασφάλιση» (Σ9)

Επιπροσθέτως, οι επισφαλείς εργαζόμενοι συχνά έρχονται αντιμέτωποι με την έλλειψη εισοδηματικής ασφάλειας, καθότι κάποιες φορές πληρώνονται λιγότερο ή και καθόλου για τις ώρες εργασίας τους. Σύμφωνα με τον Standing (2011: 10), η εισοδηματική ασφάλεια που αποτελεί την ρύθμιση των μηχανισμών για την παροχή στους εργαζόμενους σιγουριάς για την επάρκεια του εισοδήματος που παράγεται από την εργασία, είναι μια από τις 7 μορφές ασφάλειας (βλ. θεωρητικό πλαίσιο, 1.3 Η ανάδυση της έννοιας της επισφάλειας στον αγγλοσαξονικό χώρο) που επιβλήθηκαν μετά τον Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο από τα συνδικάτα για την ρύθμιση της βιομηχανικής εργασίας προς όφελος της εργατικής τάξης. Το πρεκαριάτο αποτελείται από τους ανθρώπους στους οποίους λείπουν αυτές οι μορφές ασφάλειας. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«...Εννοείται χωρίς να πληρωνόμαστε, άντε να μας έδινε κανένα χαρτζιλίκι, όποτε το θυμότανε και καλά α επειδή τα τρία αυτά σαββατοκύριακα δούλεψες, πάρε ξέρω 'γω 20, 30, 50 ευρώ ανάλογα, στον καθέναν όσο ήθελε έδινε, αλλά και πάλι, αν σκεφτείς ότι ήσουν εκεί πέρα ολή μέρα, ήταν ψίχουλα αυτά που σου έδινε...» (Σ)

«Εεε νομίζω ήταν γύρω στα 3 ευρώ την ώρα, αλλά χωρίς να είναι σίγουρο ότι θα πάρουμε τις παραπάνω ώρες που έχουμε δουλέψει» (Σ2)

Επιπλέον, οι πολλές και εναλλασσόμενες ώρες απασχόλησης και η πολυειδίκευση (multi-skilling) αποτελούν ορισμένα χαρακτηριστικά της απασχόλησης που έχει γίνει ευέλικτη και άρα επισφαλής (Letourneux, 1998). Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«...Εεε, οπότε γενικά, η έκφραση αυτή που λέμε ' το παιδί για όλες τις δουλειές', νομίζω πράγματι ήμουν σε αυτή την δουλειά, δηλαδή σε προσλαμβάνουν για πωλήτρια ας πούμε και μετά θα κάνεις και την κουζίνα, θα κάνεις και τα μπάνια, θα κάνεις και την αυλή, θα κάνεις και έξω, θα κάνεις και τον καφέ, δηλαδή σε βάζουν να κάνεις πολλά πράγματα, να μην σταματάς καθόλου...» (Σ)

«Εε εκεί που περίμενα ας πούμε σαν Μαθηματικός (γέλιο), να διδάξω μόνο Μαθηματικά, ξαφνικά βρέθηκα με όλα τα μαθήματα του σχολείου, πέραν των θεωρητικών να τα κάνω εγώ μόνη μου, δηλαδή και Θρησκευτικά, και Μουσική και Ζωγραφική και Χημεία και Βιολογία και Φυσική και ακόμα και Γαλλικά που δεν ήξερα, με είχανε βάλει να κάνω Γαλλικά, επειδή τα είχα κάνει εγώ στο σχολείο, ναι αλλά τους είπα ότι δεν έχω χαρτί για Γαλλικά και μου λένε δεν πειράζει θα το μάθεις κατά την διάρκεια...» (Σ)

«Και πέρα από τις καθιερωμένες μέρες που κάναμε μάθημα, εε το σαββατοκύριακο, που στην ουσία το φροντιστήριο ήταν κλειστό, μας έβαζε να διαφημίζουμε το φρονιστηριό της για να μαζέψει κόσμο...» (Σ)

«Εεε η πρόσληψη έγινε για πωλήτρια. Εννοείται ότι δεν σταματούσε εκεί η εργασία μου, ήμουνα και σερβιτόρα, στο κομμάτι της καθαριότητας, στο κομμάτι της παρασκευής [...], στα πάντα, ας πούμε, ότι ανάγκη μπορεί να έχει ένα μαγαζί, αυτό το καλύπτουμε εμείς που ήμασταν στις πωλήσεις» (Σ2)

« ...το πόστο μου ήταν πωλήτρια και ήμουνα και στις αντλίες έξω, κάτι που δεν μου άρεσε» (Σ8)

Ακόμη, έχει παρατηρηθεί ότι κατά τις τελευταίες δεκαετίες, παρατηρείται σημαντική αύξηση των μη αμειβόμενων υπερωριών. Η παγκόσμια οικονομική κρίση 2007–08 και η επακόλουθη ύφεση έχουν επιδεινώσει περαιτέρω αυτή την τάση (Ioannides, Oxouzi & Mavroudeas, 2014: 39).

Σύμφωνα με τους πρόσφατους νόμους Ν. 3385 / 2005, Ν. 3863 / 2010 και Ν. 4093 / 2012, «η εργασία που περιλαμβάνει περισσότερες από 45 ώρες την εβδομάδα θεωρείται υπερωριακή εργασία. Εάν οι υπερωρίες δεν ανακοινώνονται ή υπερβαίνουν το ετήσιο ανώτατο όριο (ανάλογα με τον τύπο της εταιρείας), θεωρείται παράνομο, επομένως, οι απλήρωτες υπερωρίες είναι παράνομες στην Ελλάδα» (Ioannides et al., 2014: 46).

Όταν πρόκειται για υπερωρίες, οι οποίες δεν πληρώνονται από τον εργοδότη, οι μερικώς απασχολημένοι αυξάνουν τις πιθανότητές τους σε σύγκριση με τις υπόλοιπες κατηγορίες εργαζόμενων, ειδικά σε σύγκριση με τους μόνιμους εργαζόμενους (Ioannides et al., 2014: 52).

Αυτή η διαπίστωση αντανακλά την αυξανόμενη σχετική ισχύ των εργοδοτών στη νέα εποχή της αγοράς εργασίας, της απορρύθμισης και της υψηλής ανεργίας (Ioannides et al., 2014: 52, 53). Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«...εεε το ωράριο της εργασίας τώρα δεν τηρούνταν, πάντα ακόμα και αν σχολούσες, παρόλο που κάθε μέρα είχες μια ώρα έξτρα να κάτσεις...Ήταν και καλά το κανονικό ωράριο αυτό να κάθεται 9 ώρες αντί για 8, αλλά να σε πληρώνουν τις 8, εεε οι περισσότερες ώρες 10, 11, 12 όσες καθόσουν παραπάνω, για να κάνεις κάποια υποχρέωση του φούρνου που είχε, ποτέ δεν πληρωνόντουσαν...» (Σ)

«...θυμάμαι όταν πρωτοξεκίνησα γιατί σας είπα και προηγουμένως ότι ξεκίνησα πέρσι τον Απρίλη, τότε ήτανε και οι μέρες που είχαμε Πάσχα και θυμάμαι ότι είχα κάνει 9 με 9, 9 το πρωί μέχρι 9 βράδυ...Χμ, 12 ώρες τις οποίες δεν τις πληρώθηκα...» (Σ1)

«Εεε το καλοκαίρι δούλευα από τις 4 το απόγευμα μέχρι το κλείσιμο, εεε μέχρι κλείσιμο αργά το βράδυ, 2 η ώρα, 3, δεν ήταν πάντα σταθερό, ανάλογα με τον κόσμο και την κίνηση...» (Σ5)

«...πήγαινα 4 η ώρα το απόγευμα και σχολούσα 5 η ώρα το πρωί, μπορεί να σχολούσα 4 η ώρα το πρωί» (Σ9)

Τα τελευταία χρόνια οι μορφές πλήρους απασχόλησης δίνουν τη θέση τους σε μη σταθερές θέσεις εργασίας που είναι χαμηλά αμειβόμενες και τις οποίες καταλαμβάνουν εξ ανάγκης και όχι από επιλογή, κυρίως άνεργα υποκείμενα. Η κατάσταση αυτή δημιουργεί ένα είδος «περιστρεφόμενης πόρτας» ανάμεσα σε απασχολήσεις που δεν προσφέρουν ικανοποίηση στα άτομα και στην προοπτική του να μην έχουν καμία απασχόληση (Καρακιουλάφη κ.α., 2014: 89). Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

« ...αυτό με τον ΟΑΕΔ το έκανα κάποια χρόνια, 2-3 δεν θυμάμαι, μετά δούλεψα σε σχολείο το '13 και την επόμενη χρονιά, δεν είχα πια δουλειά πουθενά, την άλλη χρονιά δεν με ξαναπήραν» (Σ7)

«ε μετά ήρθα εδώ, βρήκα μία άλλη δουλειά έτσι πάλι δεν δούλεψα την επόμενη χρονιά, έτσι πήγαινα δηλαδή για καιρό, μία χρονιά δουλεύεις μία δεν δουλεύεις, οπότε όταν δεν σε παίρνουν πια και βγαίνουνε τα αποτελέσματα και δεν σε έχουν πάρει, παθαίνεις σοκ κι όταν δεν σε πάρουνε πια και περάσει καιρός λες τώρα πρέπει να δω τι θα κάνω» (Σ7)

6.3 Το αίσθημα της ανασφάλειας

Η παραμονή σε συνθήκες εργασιακής επισφάλειας συνδέεται με το αίσθημα της ανασφάλειας των εργαζομένων. Τον πολυδιάστατο χαρακτήρα της εργασιακής ανασφάλειας

αναδεικνύει ο Κουζής, σύμφωνα με τον οποίο «το αίσθημα αυτό της ανασφάλειας εκδηλώνεται από την αδυναμία κάλυψης των σύγχρονων αναγκών λόγω της μη ένταξης στην αγορά εργασίας αλλά και εξαιτίας του περιεχομένου της απασχόλησης. Ανασφάλεια για την ύπαρξη και τη διατήρηση της απασχόλησης. Ανασφάλεια για την επάρκεια του μισθού αλλά και τη διατήρηση του ύψους του εισοδήματος. Ανασφάλεια για τη διατήρηση του εργασιακού αντικειμένου, της θέσης εργασίας. Ανασφάλεια για τις διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Τα φαινόμενα αυτά αποκτούν μεγαλύτερη ένταση, όταν η θέση εργασίας είναι επισφαλής, ευρισκόμενη σε συνεχή απειλή για το μέλλον της» (Καρακιουλάφη κ.α., 2014: 62). Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Ναι, ναι, ναι ε δουλεύω σε φροντιστήριο, εε η νέα μου δουλειά είναι σίγουρα πιο κοντά στις σπουδές μου, εε τα χρήματα όμως δεν είναι αρκετά...Εε αυτό εξαρτάται από τις ώρες από τις οποίες θα δουλέψουμε, εε κάθε χρόνο υπάρχει αυτή η ανασφάλεια, πόσες ώρες έχουμε, πόσο θα δουλεύουμε, τι χρήματα θα παίρνουμε, ναι υπάρχει ένα, μια ατμόσφαιρα ανασφάλειας, γενικότερα.» (Σ2)

«...μακάρι βέβαια να υπήρχε μία σταθερότητα και να μην είσαι σε προγράμματα, προγράμματα, προγράμματα, γιατί νταξει ελλοχεύει ο κίνδυνος να μην υπάρξει μία χρηματοδότηση, μην υπάρχει ένα πρόγραμμα και πάλι να είμαι, να βρεθείς πάλι άνεργος...» (Σ4)

«...βρήκα εγώ είχα ένα διευθυντή γνωστό μου από ένα σχολείο και ο ίδιος ο άνθρωπος μου είπε ξέρεις κάτι, δεν μου βγαίνει για να κάνω ολοήμερο και για να μην ταλαιπωρηθούν οι συνάδελφοι θα κάνουμε τα μαθήματά σας, δεν παίρνω δεν ζητάω καθόλου ειδικότητες, μου το 'πε ο άνθρωπος ξεκάθαρα...Οπότε αυτό αν σκεφτείς ότι μπορεί να το κάνουν όλα τα σχολεία, οι ειδικότητες δεν θα κάνουμε μάθημα» (Σ7)

Συνακολούθως, μπορεί κανείς να αντιληφθεί ότι η πανδημία του κορωνοϊού ενδέχεται να ενέχει αλυσιδωτές αντιδράσεις σε εθνικό, αλλά και σε παγκόσμιο επίπεδο. Στην Ελλάδα, συγκεκριμένα, εκτιμάται ότι τα επόμενα τρίμηνα η ελληνική οικονομία θα βρεθεί σε μια νέα φάση ύφεσης. Και το ερώτημα είναι πόσο γρήγορα αυτή τη φορά –ύστερα από μια μακρά και τραυματική περιπέτεια κρίσης και ύφεσης– θα καταφέρει να μεταβεί σε κατάσταση σταθερότητας (INE-ΓΣΕΕ, 2020: 1).

Η χρονική διάρκεια της ύφεσης και η προοπτική εγκλωβισμού της οικονομίας σε μια νέα φάση στασιμότητας θα καθορίσουν τις πιθανές επιπτώσεις: α) στον όγκο της απασχόλησης και στην αύξηση της υποαπασχόλησης, β) στους μισθούς και στο σύστημα προστασίας των εργαζομένων από συλλογικές και κλαδικές συμβάσεις εργασίας και γ) στις συνθήκες εργασίας των πιο ευάλωτων ομάδων εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης, εκείνων που εργάζονται με μη τυπικές μορφές απασχόλησης, των νέων και των γυναικών (INE-ΓΣΕΕ, 2020: 6).

Από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε το μόνο σίγουρο που διαφάνηκε ξεκάθαρα και μπορεί να επισημανθεί με βεβαιότητα, ήταν ότι η πανδημία αυτή και το επακόλουθο ολικό lockdown της χώρας, δημιούργησε μεγάλη ανασφάλεια στους εργαζόμενους για το εργασιακό τους μέλλον:

«Και καθώς περίμενα, να ανοίξει η καινούργια σεζόν, για το γραφείο που ήμουνα, μας έτυχε τώρα αυτή η παγκόσμια κρίση με τον ιό και τα τουριστικά δεν ανοίγουν» (Σ)

«Το να ανοίξουν (τα ξενοδοχεία) είναι το εύκολο κομμάτι, το να υπάρξει ο τουρισμός που πρέπει για να υπάρχουν θέσεις εργασίας σε όσες πρέπει για να δουλέψουν όλοι είναι το δύσκολο κομμάτι...Λόγω της καραντίνας δεν ξέρουμε, επειδή στο ξενοδοχείο που είμαι τώρα συνεργάζεται με Ευρωπαίους κυρίως Γερμανούς, Άγγλους και Ιταλούς. Θα έχουμε ένα μικρό θέμα δηλαδή και να ανοίξει δεν ξέρουμε πόσο προσωπικό θα χρειαστεί» (Σ8)

6.4 Επισφάλεια και βιοπορισμός

Η εργασία σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, έχει επιπτώσεις στον βιοπορισμό των εργαζομένων. Σε έρευνα των Bobek, Pembroke & Wickham (2018), σε νέους που εργάστηκαν ή είχαν εργαστεί σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, αναδείχθηκε ότι αυτοί που εργάζονται επισφαλώς, βρίσκονται σε πολύ πιο δύσκολη θέση σε σχέση με την ιδιοκτησία κατοικίας. Πρώτα από όλα, τα υψηλά ενοίκια και τα ασταθή εισοδήματα σημαίνουν ότι η αποταμίευση για την απαιτούμενη κατάθεση γίνεται δύσκολη. Το πιο σημαντικό είναι ότι οι τράπεζες είναι πολύ απρόθυμες να προσφέρουν δάνειο σε εργαζόμενους με μη τυποποιημένες συμβάσεις, καθώς οι μισθοί τους δεν είναι ασφαλείς (Bobek et al., 2018: 64).

Έχει διαπιστωθεί ότι οι ισχυροί οικογενειακοί δεσμοί αποτελούν τον σημαντικότερο προστατευτικό μηχανισμό για τους νέους, παρέχοντας οικονομική και συναισθηματική υποστήριξη. Κατά τα τελευταία 30 χρόνια, στις Μεσογειακές χώρες έχει παρατηρηθεί μια δραματική αύξηση των νέων ενηλίκων που ζουν με τους γονείς τους. Ως αποτέλεσμα αυτού, περίπου οι μισοί από όλους τους νεαρούς ενήλικες (18-33 ετών) ζουν με τους γονείς τους στην Ελλάδα, στην Ιταλία, στην Πορτογαλία και στην Ισπανία, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο, στη Γερμανία και στις Σκανδιναβικές χώρες το ποσοστό των νέων που ζουν με τους γονείς τους είναι λιγότερο από 30% (Giuliano, 2007, οπ. αναφ. στο Dendrinos, 2014: 126). Προφανώς, πέρα από τους κοινωνικούς κανόνες και τις πολιτισμικές αιτίες, άλλοι λόγοι που συνέβαλαν σε αυτήν την τάση είναι οι αυξημένες τιμές των κατοικιών και η επιδείνωση των προοπτικών απασχόλησης για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας σε αυτές τις χώρες (Dendrinos, 2014: 126).

Επομένως, η επισφαλής εργασία, οι περίοδοι ανεργίας, τα απρόβλεπτα (συχνά χαμηλά) εισοδήματα και το οικονομικό πλαίσιο που κυριαρχεί σε κάθε χώρα, αποτελούν τους σημαντικότερους λόγους που οδηγούν τους νέους, είτε να επιστρέψουν στο σπίτι των γονιών τους,

είτε να μην εγκαταλείψουν ποτέ το πατρικό τους σπίτι. Ομοίως, στην έρευνά μου διαπιστώθηκε ότι οι επισφαλείς θέσεις εργασίας και κατ' επέκταση ο μισθός που λαμβάνουν από αυτές, δεν είναι επαρκής ώστε να μπορέσει να τους βοηθήσει να εγκαταλείψουν την πατρική εστία:

«Εμμ λόγω του ότι διαμένω με τους γονείς μου ναι, εάν έμενα μόνη μου πιθανότατα οριακά να μου έφτανε ο μισθός μου...Λόγω και των άλλων εξόδων που θα είχα να επωμισθώ» (Σ3)

«Ήταν 312 ευρώ για την ακρίβεια...Όχι δεν θα με φτάνουν να βιοποριστώ, άμα ζούσα καθαρά μόνος μου δεν θα μπορούσα να βγάλω σε κάποια μεγάλη περίπτωση, ούτε καν το ενοίκιο» (Σ6)

«...το βασικό μισθό 560 κάθε μήνα.....Κοιτάζτε να δείτε, επειδή εγώ μένω με τους γονείς μου και με τα αδέρφια μου εε δεν έχω τόσα πολλά έξοδα, δεν είναι σαν να μένω μόνη μου, να νοικιάζω, να πληρώνω κι όλους τους λογαριασμούς...» (Σ1)

Ωστόσο, υπήρχαν και κάποιοι συμμετέχοντες που κατάφερναν να βιοποριστούν. Ένας ερωτώμενος μπορούσε να βιοποριστεί καθώς ο μισθός του ήταν αρκετά ικανοποιητικός σε σύγκριση με άλλους που είχε λάβει στο παρελθόν:

«...πιο καλύτερος και ο μισθός, ήτανε πάνω από το βασικό, ήτανε 700 ευρώ, αλλά ήτανε εντάξει ήτανε, μπορούσες να ζήσεις ας πούμε, και για το ενοικιό σου και όλα τα πάγια έξοδά σου και να έχουμε και κάτι στην άκρη, μπορεί να ήταν μικρό αυτό που έμενε, άλλα και πάλι έμενε περισσότερο από ότι τα προηγούμενα χρόνια...» (Σ)

Η πολυαπασχόληση επισημαίνεται από μια συνεντευξιαζόμενη ως η κύρια αιτία του βιοπορισμού της:

«Ναι εμένα μου φτάνει, μου φτάνει παρόλο που έχω περισσότερα έξοδα καθώς μεγαλώνεις ας πούμε έχεις πιο πολλά έξοδα, γιατί πλέον νοικιάζω, αλλά εντάξει μου φτάνουνε, δύο δουλειές κάνω, δεν έχω πρόβλημα με τα χρήματα...» (Σ7)

Παρά ταύτα, η ίδια μας ανέφερε ότι στο παρελθόν χρειάστηκε η συνδρομή των γονιών της για να μπορέσει «να τα βγάλει πέρα» καθώς και το γεγονός πως έγινε αποδέκτης δυσάρεστων καταστάσεων που αφορούσαν στον βιοπορισμό της:

«...απλά δεν μπορούσαμε να ανταπεξέλθουμε, δηλαδή ζούσα σε ένα σπίτι με την αδερφή μου που ήταν άνεργη, την προηγούμενη χρονιά βοηθούσα εγώ, τώρα με τα 500 ευρώ δεν έφταναν τα λεφτά να πληρώνω λογαριασμούς, δηλαδή τότε απλά ε ήταν τα έξοδά μας πάλι τους λογαριασμούς το σούπερ-μάρκετ βοηθούσαν οι γονείς μας» (Σ7)

«Κάποια στιγμή φτάσαμε στο σημείο να κοπεί το ρεύμα, οπότε εκεί εε ήθελε όλο το ποσό, ένα πολύ μεγάλο ποσό για να το συνδέσουμε ξανά, εκεί τώρα ζοριστήκαμε..» (Σ7)

Επιπλέον, σημαντικό εύρημα ήταν πως ένας ερωτώμενος μας εξήγησε πως ένας πολύ καλός μισθός δεν σημαίνει απαραίτητα και βιοπορισμός, καθώς καθοριστικό ρόλο σε αυτό διαδραματίζει η επισφάλεια της εργασίας:

«Εντάξει, πάντα θες σαν άνθρωπος το καλύτερο, απλά εντάξει οι καιροί είναι λίγο δύσκολοι και για αυτό το λόγο είναι μία πολύ καλή, ένα πολύ καλό μηνιάτικο, ας το πούμε έτσι, απλά είναι εποχιακό και εκεί λίγο είναι το μόνο άσχημο της υπόθεσης δηλαδή άμα κάποιος ακούει 1.200 ευρώ νομίζει να okay, αλλά είσαι εποχιακός κι αν δεν μπεις ταμείο ανεργίας που εγώ την πρώτη χρονιά δεν πήγα, γιατί ήθελε δύο κολλητές χρονιές για να μπεις, δεν σε πολύ φτάνει για να περάσεις όλο το χρόνο» (Σ4)

Οι επισφαλώς εργαζόμενοι βρίσκονται σε πολύ πιο ευάλωτη θέση ως συνέπεια της έλλειψης εργασίας και της εισοδηματικής ασφάλειας. Η έλλειψη ασφάλειας εισοδήματος ή / και χαμηλού εισοδήματος δεν τους αφήνει άλλη επιλογή από το να ζήσουν στο σπίτι της οικογένειας (Bobek et al., 2018: 71).

Παρατηρείται, λοιπόν, ότι τα οικογενειακά δίκτυα διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην στήριξη και στέγαση των νέων επισφαλώς εργαζόμενων, αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

6.5 Αντιμετώπιση δυσκολιών κατά την εξεύρεση εργασίας

Οι νέοι αδυνατούν να βρουν στην Ελλάδα μια θέση εργασίας, γεγονός που ισχύει ακόμη και για τους αποφοίτους ανώτατης εκπαίδευσης. Κάποιοι νέοι άνθρωποι εργάζονται μόνο σε θέσεις που χαρακτηρίζονται από την επισφάλειά τους: δουλεύουν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, λαμβάνουν εξαιρετικά χαμηλούς μισθούς ή γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης στο πλαίσιο προγραμμάτων μαθητείας ή πρακτικής άσκησης. Επομένως με αυτό τον τρόπο, εξαρτώνται οικονομικά από τους γονείς τους. Αξίζει να επισημανθεί πως είναι η πιο μορφωμένη και με τα υψηλότερα προσόντα γενιά Ελλήνων, όπου το 83% των νέων, μεταξύ 20 και 24 ετών, έχουν απολυτήριο λυκείου – ο μέσος όρος της ΕΕ ανέρχεται στο 79%, - το 54% των νέων, μεταξύ 25 και 34 ετών, μιλούν πολύ καλά τουλάχιστον μία ξένη γλώσσα, ενώ ο αντίστοιχος μέσος όρος της ΕΕ ανέρχεται μόλις στο 39% (Ιωαννίδου, 2014: 8).

Ο βασικότερος λόγος για τον οποίο οι νέοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να έχουν μια ευέλικτης μορφής απασχόληση και να μην απασχολούνται σε μια μόνιμη θέση εργασίας είναι ότι, σε αντίθεση με τους πιο έμπειρους αλλά και τους ήδη εργαζόμενους, οι ίδιοι είναι «ξένοι» στην αγορά εργασίας. Η έλλειψη πρότερης εργασιακής εμπειρίας και σε ορισμένες περιπτώσεις το

περιορισμένο κοινωνικό τους δίκτυο, καθιστά πολύ δύσκολο για τους ίδιους να αποκτήσουν πρόσβαση στο σύστημα απασχόλησης. Έτσι για να καταλάβουν μια θέση στην αγορά εργασίας, εργασία αποδέχονται συμβάσεις που περιέχουν οποιαδήποτε μορφή ευελιξίας (Παπαχριστοπούλου, 2016: 51). Ομοίως στην έρευνά μου, η προϋπηρεσία επισημαίνεται ως ένας καθοριστικός παράγοντας που δυσκολεύει τους νέους να βρουν εργασία:

«Ναι αντιμετώπισα πολλές δυσκολίες, μέχρι να βρω την πρώτη δουλειά, εε κυρίως γιατί οι απαιτήσεις είναι πολλές, χρειάζεται προϋπηρεσία όταν δεν την έχεις, δεν σε παίρνουν και πολύ εύκολα στη δουλειά, όποια και αν είναι αυτή, εε αυτός ήταν ο κυριότερος λόγος, δηλαδή η προϋπηρεσία που δεν υπήρχε ήμουν και μικρή δεν είχα κάνει πολλές δουλειές μέχρι τότε, άρα μου έλειπε όλο αυτό, η εμπειρία» (Σ2)

Κατ' επέκταση, στην έρευνα της Καραμεσίνη (2008), για την απορρόφηση των πτυχιούχων Πανεπιστημίου στην αγορά εργασίας 5 έως 7 έτη μετά την αποφοίτησή τους, διαπιστώθηκε ότι το 73% του συνόλου των ανέργων αποφοίτων επικαλέστηκαν ως λόγο ανεργίας την έλλειψη θέσεων εργασίας στην ειδικότητά τους, το 28% την έλλειψη εμπειρίας, το 11% την έλλειψη κατάρτισης και δεξιοτήτων, ενώ ένα 7% τις διακρίσεις φύλου κατά την πρόσληψη εκ μέρους των εργοδοτών (Καραμεσίνη, 2008: 71).

Την ύπαρξη διακρίσεων φύλου εκ μέρους των εργοδοτών, επικαλέσθηκε το 50% των ανέργων Κτηνιάτρων, το 25% των ανέργων Αρχιτεκτόνων και 13 έως 18% των ανέργων πτυχιούχων Οικονομικών, Νομικής Επιστημών Διοίκησης, Γεωπονίας και Επιστημών Επικοινωνίας (Καραμεσίνη, 2008: 71). Ως κύριο λόγο των δυσκολιών, λόγω φύλου, στην εύρεση απασχόλησης ανέφεραν το γεγονός ότι «στις θέσεις εργασίας για τις οποίες αυτοί ενδιαφέρονταν οι εργοδότες θεωρούν καταλληλότερους τους εργαζόμενους του αντίθετου φύλου» (Καραμεσίνη, 2008: 71). Αυτό εξακριβώνεται και στην δική μου έρευνα σε ερευνώμενη απόφοιτη του Γεωπονικού τμήματος:

«Την μεγαλύτερη δυσκολία την αντιμετώπισα στον τομέα μου, είναι λίγο δύσκολο γυναίκα Γεωπόνος, δεν είναι το πιο περιζήτητο...Συνήθως στα πιο πολλά μαγαζιά (γεωπονικά καταστήματα) θέλουν άντρες, γιατί σηκώνουν, μπορούν να βγάλουν βαρύ και συνήθως τους έχουνε για όλες τις δουλειές» (Σ8)

6.6 Διαχείριση δυσμενών εργασιακών συνθηκών

Πέραν, όμως, από τους δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι πτυχιούχοι στην εύρεση εργασίας, σημαντικές είναι και οι δυσκολίες που παρουσιάζονται και κατά την «εκτέλεση» της εργασίας. Συνήθως, οι ίδιες οφείλονται στη φύση της εργασίας. Κάποιες κατηγορίες εργασιών επιφέρουν μεγαλύτερη σωματική καταπόνηση (π.χ εποχιακή εργασία σε σέρβις ξενοδοχείων).

Σε έρευνα για το αντίκτυπο της επισφάλειας στην υγεία, τα πιο συνηθισμένα προβλήματα

υγείας που ανέφεραν οι εργαζόμενοι, από τις κακές συνθήκες εργασίας ήταν τα ακόλουθα: οι κεφαλαλγίες, τα προβλήματα στο στομάχι, η υψηλή αρτηριακή πίεση και διάφοροι μυϊκοί πόνοι (δηλαδή στην πλάτη, στα πόδια κ.τ.λ.) (Clarke, Lewchuk, Wolff & King, 2007: 317). Έτσι, η εργασία στην επισφάλεια, πολλές φορές έχει καταστροφικές επιπτώσεις στην σωματική υγεία των εργαζομένων, γεγονός που επιβεβαιώνεται και στην δική μας έρευνα:

«...εκεί ήμουν αερβιτόρα και δούλευα και στο μπαρ, αλλά με το να είμαι αερβιτόρα και να σηκώνω το δίσκο εμένα με δυσκόλευε πάρα πολύ» (Σ1)

«Έεε ναι σίγουρα αισθανόμουν κούραση, εμ δούλευα γύρω στις 8 ώρες και κάτι παραπάνω, αναλόγως με το πώς πήγαινε η κίνηση, εε οπότε για αυτό ήμουν και πιο κουρασμένη, δεν καθόμουν ουσιαστικά» (Σ3)

Επίσης, μια ερευνώμενη επισήμανε και άλλη μια δυσκολία κατά την εκτέλεση της εργασίας της. Το γεγονός ότι έπρεπε να διαχειριστεί άτομα διαφορετικών εθνικοτήτων, ως εργαζόμενη στον τουρισμό. Η υπομονή αποδείχθηκε «το κύριο όπλο της» για να τα φέρει εις πέρας :

«...σίγουρα όταν εργάζεσαι στο χώρο του σέρβις, σεζόν κιόλας την καλοκαιρινή σεζόν, είναι δύσκολα διότι χρειάζεται πάρα πολύ εμμ υπομονή, έρχεσαι σε επαφή με διαφορετικό κόσμο, διαφορετικές κουλτούρες, γιατί προφανώς δεν μιλάμε μόνο για Έλληνες αλλά μιλάμε και για ξένες εθνικότητες...» (Σ3)

6.7 Η επισφάλεια ως μεταβατική κατάσταση

Η σύνθεση της απασχόλησης με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης εμφανίζει μεταβολές τις τελευταίες δυο δεκαετίες. Ενώ, στις αρχές του 2000 οι εργαζόμενοι με απολυτήριο Δημοτικού ήταν σχεδόν ποσοτικά, αντίστοιχο με εκείνο των ατόμων με απολυτήριο Λυκείου, η τάση αυτή έχει σε σημαντικό βαθμό εξασθενήσει, με αποτέλεσμα το 2017 η πλειονότητα των εργαζομένων να έχουν μέση ή ανώτατη εκπαίδευση. Η εξέλιξη αυτή αντανακλά την αξιοσημείωτη άνοδο του εκπαιδευτικού επιπέδου των νεότερων γενεών που έχει σημειωθεί τις τελευταίες δεκαετίες στην Ελλάδα (IOBE, 2018: 48).

Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας το 2017 καταγράφεται στα άτομα με μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση (25%), ενώ κυμαίνεται σε χαμηλότερο επίπεδο στους απόφοιτους μέσης ή δημοτικής εκπαίδευσης. Στους απόφοιτους ανώτατης εκπαίδευσης το ποσοστό ανεργίας ανήλθε στο 17% το 2017 αυξημένο κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με το 2009. Αντίθετα, στους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού το ποσοστό ανεργίας το 2017 κυμάνθηκε περίπου στο 10% έναντι 7% το 2009 (IOBE, 2018: 48, 49).

Συνοψίζοντας, παρατηρούμε ότι ενώ στη διάρκεια της κρίσης επηρεάστηκαν αρνητικά οι

απόφοιτοι όλων των βαθμίδων της εκπαίδευσης, φαίνεται ότι η κρίση είχε μεγαλύτερη επίπτωση στους αποφοίτους ανώτατης εκπαίδευσης, καθόσον ο αριθμός τους σημείωσε τη μεγαλύτερη αύξηση την περίοδο της κρίσης (2009-2017). Από την άλλη, όμως οι άνεργοι με ανώτατη εκπαίδευση (συμπεριλαμβανομένων και των κατόχων μεταπτυχιακών ή διδακτορικών σπουδών) σχεδόν τριπλασιάστηκαν μεταξύ 2009-2017, ενώ εκείνοι με Λυκειακή εκπαίδευση υπερδιπλασιάστηκαν. Παρά το γεγονός πως οι άνεργοι με εκπαίδευση Λυκείου παραμένουν αναλογικά περισσότεροι μεταξύ των ανέργων, η μεγαλύτερη αύξηση μεριδίου σημειώθηκε μεταξύ των αποφοίτων ανώτατης εκπαίδευσης, διότι εάν λάβουμε υπόψη ότι τα στοιχεία για τους αποφοίτους ανώτατης εκπαίδευσης, δεν συμπεριλαμβάνουν όσους έχουν μεταναστεύσει στο εξωτερικό, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι από όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης η πιο αρνητική επίδραση της κρίσης σημειώθηκε μεταξύ των αποφοίτων ανώτατης εκπαίδευσης (IOBE, 2018: 50).

Με βάση τις μορφές απασχόλησης, η προσωρινή ή η εργασία σε σύμβαση ορισμένου χρόνου εργασία είναι η πιο κοινή στα άτομα που ολοκλήρωσαν τις σπουδές τους από το 2006 και έπειτα. Η μερική απασχόληση, ως μορφή εργασίας, στην Ελλάδα είναι λιγότερο διαδεδομένη σε σχέση με χώρες-μέλη της ΕΕ. Εντούτοις, το 2016 ποσοστό 13% των απασχολούμενων, οι οποίοι αποφοίτησαν από σχολές της ανώτατης εκπαίδευσης μετά το 2011, δήλωσε ότι εργάζεται με μερική απασχόληση, ενώ τουλάχιστον ένας στους πέντε δηλώνει ότι εργάστηκε με προσωρινή ή με σύμβαση ορισμένου χρόνου, όταν στο σύνολο των απασχολούμενων με ανώτατη εκπαίδευση κυμάνθηκε στο 9% περίπου (IOBE, 2018: 64).

Ειδικά στην περίπτωση των αποφοίτων ανώτατης εκπαίδευσης, τις καλύτερες προοπτικές απασχόλησης έχει η γενιά που αποφοίτησε τη δεκαετία 1991-2000. Αυτό το αποτέλεσμα υποδηλώνει σταδιακή αποσύνδεση της ανώτατης εκπαίδευσης, από τη δεκαετία 2001-2010, και της εκπαίδευσης συνολικά, από τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, όπως έχουν διαμορφωθεί σήμερα (IOBE, 2018: 74). Επίσης, η τριτοβάθμια εκπαίδευση παύει πλέον να αποτελεί ένα «ασφαλές μονοπάτι προς την εύρεση σταθερής απασχόλησης».

Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία είναι μία από τις πολλές μεταβάσεις που οι νέοι άνθρωποι θα πρέπει να υλοποιήσουν κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Εξακολουθεί να είναι ιδιαίτερα σημαντική, επειδή επηρεάζει το εύρος των δυνατοτήτων τους για εργασία, εκπαίδευση και κατάρτιση σε όλο το υπόλοιπο της ζωής τους. Μετά την έναρξη της οικονομικής κρίσης, οι ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, όπως οι νεοεισερχόμενοι και οι γυναίκες αποτελούν τις κυρίαρχες κοινωνικές ομάδες που πλήττονται περισσότερο από αυτές τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας (Παπαχριστοπούλου, 2016: 35).

Για τους νέους, η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προς την ανεξαρτησία από τη γονεϊκή οικογένεια, αλλά αυτή η διαδικασία μπορεί να ποικίλλει. Η πορεία προς την ανεξαρτησία μπορεί να είναι απλή, από την επίσημη εκπαίδευση άμεσα στην εργασία πλήρους απασχόλησης, ή πολύπλοκη δηλαδή να συνδυάζει την εκπαίδευση με

την εργασία σε επισφαλείς θέσεις εργασίας ή ανεργία (Παπαχριστοπούλου, 2016: 48).

Παρατηρείται, λοιπόν, ότι η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση είναι μια δύσκολη διαδικασία για τους νέους πτυχιούχους. Μόλις ολοκληρωθεί η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση, μία επιπλέον πρόκληση παραμένει: η εύρεση μιας σχετικά σταθερής απασχόλησης στην αγορά εργασίας, δηλαδή μία θέση μόνιμης ή πλήρους απασχόλησης (Παπαχριστοπούλου, 2016: 49).

Οι νέοι άνθρωποι γενικά τείνουν να εργάζονται ως μισθωτοί, αλλά δεν κατέχουν όλοι τους μόνιμη εργασία με πλήρες ωράριο. Οι εργοδότες μπορεί να μην παρουσιάζονται πρόθυμοι να προσφέρουν ένα συμβόλαιο μόνιμης και πλήρους απασχόλησης σε κάποιον που εισέρχεται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας με ελάχιστη έως και καμία προηγούμενη εμπειρία. Πολλοί νέοι άνθρωποι θεωρούν την προσωρινή ή και την μερική απασχόληση ως μια μεταβατική κατάσταση, δηλαδή ως ένα «σκαλοπάτι» για να βρουν μια μόνιμη απασχόληση (Παπαχριστοπούλου, 2016: 50). Στην δική μου έρευνα επιβεβαιώθηκαν τα παραπάνω, καθώς βάση των ευρημάτων που προέκυψαν, οι περισσότεροι από τους συνεντευξιαζόμενους, κατανοούν την επισφάλεια που διέπει την εργασιακή τους ζωή ως μια κατάσταση, η οποία θα μεταβληθεί, προβάλλοντας μάλιστα και ένα αίσθημα ελπίδας για το μέλλον:

«...πάντα θα ελπίζω και θα πιστεύω στο κάτι καλύτερο» (Σ)

«Ευελπιστώ να είναι καλύτερη στο μέλλον, να βελτιωθεί» (Σ2)

«Εμ βάσει των σχεδίων μου θεωρώ ότι θα αλλάξει, θέλω, ευελπιστώ περισσότερο να αλλάξει...» (Σ3)

«Πιστεύω η κατάσταση θα αλλάξει στο μέλλον... » (Σ6)

6.8 Κατανόηση της επισφάλειας ως διόδου ένταξης στην αγορά εργασίας

Μάλιστα οι ίδιοι αναδεικνύουν την σημαντικότητα των εργασιών που έχουν πραγματοποιήσει μέχρι σήμερα και τις δεξιότητες που έχουν λάβει από αυτές, παρά το γεγονός πως ήταν επισφαλείς και τις περισσότερες φορές μη συναφείς με τα εκπαιδευτικά προσόντα που έχουν αποκτήσει από τις σπουδές τους. Καταρχάς, οι προηγούμενες εργασίες τους έχουν προσφέρει προϋπηρεσία, την οποία οι περισσότεροι δεν είχαν μετά το πέρας των σπουδών τους.

Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας και σε ορισμένες περιπτώσεις το περιορισμένο κοινωνικό τους δίκτυο καθιστά πολύ δύσκολο για τους νέους εργαζόμενους να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Έτσι για να βρουν μία εργασία δέχονται συμβάσεις που περιέχουν οποιαδήποτε μορφή ευελιξίας (Παπαχριστοπούλου, 2016: 51).

Συνεπώς, η εργασιακή εμπειρία αναδεικνύεται ως καθοριστικός παράγοντας στην είσοδο

των νέων στην αγορά εργασίας:

«...βοήθησε η ενασχόληση μου με την εταιρεία του αερίου και όχι τόσο οι σπουδές μου, οι σπουδές μου δώσανε ένα, μία βασική γνώση την οποία εγώ καλλιέργησα έμπρακτα, στην, κατά την εξάμηνη μου σύμβαση» (Σ6)

«Εννοείται όλες μπορούν να με οδηγήσουν, γιατί αυτές τις μέρες περισσότερο ζητάνε σερβιτόρους...» (Σ9)

«...εε αλλά και τα ιδιαίτερα...εε αλλά και έχω αποκτήσει περισσότερες γνώσεις, που θα με βοηθήσουν, στο μέλλον» (Σ3)

«...και εννοείται ότι στο Γεωπονικό έχω μάθει πάρα πολλά πράγματα οπότε σίγουρα θα έχω ένα πλεονέκτημα στο βιογραφικό μου για τέτοιες δουλειές» (Σ9)

«Η έμφυτη κοινωνικότητα των ανθρώπινων όντων ενισχυμένη από τη ζωή μέσα στην κοινωνία δεν νοείται χωρίς την επικοινωνία και την επικοινωνιακή αλληλεπίδραση των ατόμων μεταξύ τους. Η επικοινωνία είναι παρούσα σε κάθε τομέα της κοινωνικής και προσωπικής ζωής αφού χωρίς αυτή δεν θα υπήρχε δυνατότητα επιβίωσης» (Αντωνιάδου 2014: 16).

Οι επικοινωνιακές δεξιότητες είναι το πιο ισχυρό πακέτο δεξιοτήτων που πλέον πρέπει να κατέχει κανείς για να απογειώσει την καριέρα του και για να μπορέσει να εκπληρώσει μελλοντικά του σχέδια. Ταυτόχρονα οι ίδιες, αποτελούν το απαραίτητο εφόδιο για την επαγγελματική του επιτυχία, την προώθηση του σε υψηλότερες θέσεις, αλλά και την παραμονή του σε αυτές (Αντωνιάδου 2014: 20).

Στην έρευνα που διενήργησα αναδεικνύεται η χρησιμότητα της ανάπτυξης των επικοινωνιακών δεξιοτήτων για την μετέπειτα επαγγελματική πορεία των συνεντευξιζόμενων:

«Η τελευταία ας πούμε που έχω κάνει αλλά και πάλι και οι προηγούμενες μπορώ να πω ότι μου προσέφεραν μία εμπειρία στον τομέα της διαχείρισης δηλαδή της επαφής με τον κόσμο...» (Σ2)

«Ναι σίγουρα, γιατί εμ όταν έχεις δουλέψει στο χώρο του σέρβις για δύο σεζόν, ανοίγονται περισσότερες πόρτες εεε γιατί έχεις μία μεγαλύτερη εμπειρία εννοώ και εμπειρία με τον κόσμο, στην επαφή με τον κόσμο, και Έλληνες και ξένες εθνικότητες...» (Σ3)

Γενικότερα, αναδεικνύεται η σπουδαιότητα της κάθε εργασίας:

«...όλο και κάτι αποκομίζεις από κάθε δουλειά που κάνεις» (Σ2)

Σε ερώτηση σχετικά με τους τρόπους, σύμφωνα με τους οποίους οι συνεντευξιζόμενοι μπορούν να βελτιώσουν την θέση τους στην αγορά εργασίας, οι περισσότεροι υποστήριξαν ότι αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω της απόκτησης περισσότερων τυπικών προσόντων. Σε έρευνα του IOBE (2018) για τις επιπτώσεις της ελληνικής κρίσης στη σχέση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, διαπιστώθηκε ότι η μεγαλύτερη άνοδος σημειώθηκε στα άτομα με ανώτατη εκπαίδευση (πτυχίο ή μεταπτυχιακό). Το ποσοστό αυτών, το 2017, έχει σχεδόν διπλασιαστεί σε σχέση με τις αρχές του 2000 (2,12 εκατ. άτομα από 1,18 εκατ.), καταγράφοντας μέση ετήσια άνοδο 3,7%. Επομένως, με βάση τα προηγηθέντα αναδεικνύεται η αυξημένη ζήτηση και προσανατολισμός των νέων προς την ανώτατη εκπαίδευση (IOBE, 2018: 21).

Έπειτα, σε έρευνα της Καραμεσίνη (2008) για την απορρόφηση από την αγορά εργασίας των αποφοίτων των Πανεπιστημίων, που αποφοίτησαν την περίοδο 1998-2000, παρατηρείται ότι το 40% των αποφοίτων είχε πραγματοποιήσει μεταπτυχιακές σπουδές. Επίσης, το 44% των αποφοίτων που πραγματοποίησαν μεταπτυχιακές σπουδές δηλώνουν ως λόγω πραγματοποίησης την επιστημονική πρόοδο και το ενδιαφέρον για το αντικείμενο σπουδών, ενώ το 52% εξ αυτών, δηλώνουν ως κύριο λόγο την καλύτερη επαγγελματική αποκατάσταση (Καραμεσίνη, 2008: 88). Τα παραπάνω ευρήματα επιβεβαιώνονται και μέσα από την δική μου έρευνα, αφού οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες θεωρούν πως με την εμπλούτιση του βιογραφικού τους και ιδιαίτερα με την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ή ενός επιστημονικού σεμιναρίου, συναφές με το αντικείμενο των σπουδών τους, θα μπορέσουν να βελτιώσουν την θέση τους στην αγορά εργασίας:

«Κυρίως με ένα μεταπτυχιακό και το να συνεχίσω να εμπλουτίζω τις γνώσεις μου με διάφορα σεμινάρια και οτιδήποτε άλλο έχει σχέση με τον τομέα μου» (Σ2)

«Εμ σίγουρα, κάνοντας το σεμινάριο το οποίο θα με βοηθήσει να έχω μία μεγαλύτερη εικόνα και του τι συμβαίνει σε ένα μουσείο και το πώς εκπαιδεύεται για να εισέλθεις σε ένα μουσειακό χώρο... αλλά και με το μεταπτυχιακό, εε το οποίο δεν είναι μόνο ένα, υπάρχουν διάφορα τύπου μεταπτυχιακά τα οποία απευθύνονται και σε, στο μουσειακό επάγγελμα κατεξοχήν, εε αλλά και στη, στα έργα τέχνης ας πούμε σε ένα πιο θεωρητικό κομμάτι» (Σ3)

«Μπορούμε, μπορώ κάνοντας το μεταπτυχιακό μου, εε αποκτώντας εε μία ξένη γλώσσα...» (Σ5)
«...πιστεύω με βάση, με βάση την εμπλούτιση του βιογραφικού μου θα μπορούσα κυρίως να βελτιώσω λίγο τη θέση μου, με την προσωπική μου ενασχόληση με κάποια αντικείμενα, τα οποία θα με κάνανε πάρα πολύ καλό στη δουλειά έτσι ώστε να αποκτήσω ας πούμε ένα όνομα, μία εικόνα και να έχει ζήτηση, η δουλειά μου...» (Σ6)

«Ε να αυξήσω τις γνώσεις μου...» (Σ8)

Ορισμένοι ερευνώμενοι υποστηρίζουν ότι η απόκτηση περαιτέρω εργασιακής εμπειρίας θα τους βοηθούσε στην ενίσχυση της θέσης τους στην αγορά εργασίας. Υποστηρίζεται ότι οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και ηλικιακά νέοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να έχουν μία ευέλικτη μορφή απασχόλησης, επειδή σε αντίθεση με τους πιο έμπειρους, αλλά και τους ήδη εργαζόμενους, οι νεοεισερχόμενοι θεωρούνται ότι είναι «ξένοι» στην αγορά εργασίας, ενώ η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας και κοινωνικών δικτύων καθιστά δύσκολη την πρόσβασή τους σε αυτήν. Έτσι για να αποκτήσουν μία πρώτη εμπειρία, οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας αναγκάζονται να αποδεχτούν συμβόλαια που περιέχουν οποιαδήποτε μορφή ευελιξίας στο εσωτερικό τους (Παπαχριστοπούλου, 2016: 70).

Ακόμη, η εμπειρία στην αγορά εργασίας μετά την αποφοίτηση είναι ένας παράγοντας διαφοροποίησης της επιτυχούς ένταξης σε αυτήν. *«Όσο μεγαλύτερη είναι αυτή η εμπειρία τόσο αυξάνεται η πιθανότητα ο απόφοιτος να ενταχθεί σταθερά στην απασχόληση»* (Καραμεσίνη, 2008: 31). Επομένως, παρατηρείται η σημαντικότητα της εργασιακής εμπειρίας στην εύρεση απασχόλησης και ενδεχομένως στην εύρεση σταθερής απασχόλησης. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Αυτή τη στιγμή εε με το να μείνω στο πρόγραμμα μέχρι τέλους και να αποκτήσω, να αποκτήσω περισσότερη εμπειρία επί του αντικειμένου. Δεν νομίζω ότι μία κατάρτιση παραπάνω, μία ξένη γλώσσα ενδεχομένως θα βοηθούσε...» (Σ4)

«...να εκπαιδευτώ καλύτερα, να αποκτήσω περισσότερη προϋπηρεσία» (Σ8)

Επιπλέον στην έρευνα που διεξήγαγα, υποστηρίχθηκε ότι η αντιπαράθεση στις απαιτήσεις των εργοδοτών, αποτελεί ένας ακόμα τρόπος για την βελτίωση της θέσης των αποφοίτων στην αγορά εργασίας. Χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα που ακολουθεί:

«Εεε καταρχάς, για να βρεις μία πιο καλή σε σένα εργασία, θα πρέπει κάθε φορά που πηγαίνεις σε οποιαδήποτε συνέντευξη να λες τα πραγματικά σου θέλω, δηλαδή όταν έχεις τον άλλο απέναντί σου και σε ρωτάει τα κλασικά της συνέντευξης ή σε βάζει να κάνεις τεστ αγγλικών, τεστ IQ, τεστ οτιδήποτε, από τη στιγμή που έχει τέτοιες απαιτήσεις από εσένα πρέπει και εσύ να έχεις από αυτόν, δηλαδή ότι δεν σου αρέσει, δεν σου αρέσει ο μισθός, δεν σου αρέσουν οι ώρες, οτιδήποτε, πες εγώ δεν είμαι ούτε για αυτό το μισθό, ούτε για αυτές τις ώρες» (Σ)

6.9 Η παράταση της εργασιακής επισφάλειας

Η εργασιακή επισφάλεια δεν αφορά πλέον μόνο τον ιδιωτικό, αλλά αναπτύσσεται και στον δημόσιο τομέα, παλιό θεμέλιο της μόνιμης απασχόλησης. Οι δυσχέρειες που αντιμετωπίζει τα τελευταία χρόνια το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι ποικίλες και

σύνθετες και αφορούν τη χαμηλή αμοιβή, τη μείωση της κοινωνικής καταξίωσης, περιορισμένες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη και πρόοδο, μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας, καθώς και αβεβαιότητα εργασιακής σταθερότητας (Σιακαβάρα, 2018: 47).

Η οικονομική κρίση και η επακόλουθη προσπάθεια των κυβερνήσεων για περικοπή και εξορθολογισμό των κρατικών δαπανών τα τελευταία χρόνια, είχε ως αποτέλεσμα την εμφάνιση μιας σειράς συνεπειών στον τομέα της εκπαίδευσης, όπως είναι το πάγωμα της πρόσληψης μόνιμου προσωπικού, τη συγχώνευση πολλών σχολικών μονάδων σε όλη την επικράτεια, με συνακόλουθη απώλεια οργανικών θέσεων, την αλλαγή των προγραμμάτων σπουδών με περιορισμό των ωρών διδασκαλίας και την πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου για την κάλυψη των κενών που δημιουργούνται από τη συνταξιοδότηση του μόνιμου προσωπικού. Επίσης, οι περικοπές των μισθών, ο φόβος της διαθεσιμότητας και οι πιθανές αναγκαστικές μεταθέσεις λόγω υπεράριθμού προσωπικού, συμπληρώνουν τα στοιχεία εμφάνισης της επισφάλειας στον τομέα της δημόσιας εκπαίδευσης (Σιακαβάρα, 2018: 48).

Σε έρευνα της Σιακαβάρα (2018), για την διερεύνηση των απόψεων αναπληρωτών δασκάλων σχετικά τα προβλήματα και τις ανάγκες που παρουσιάζουν οι νεοεισερχόμενοι αναπληρωτές δάσκαλοι κατά την είσοδό τους σε μία καινούρια σχολική μονάδα, καθώς και στη διερεύνηση των απόψεών τους σχετικά με την εμφάνιση της εργασιακής επισφάλειας στον εργασιακό τους χώρο, διαπιστώθηκε ότι η κατάσταση της επισφαλούς εργασίας πλήττει ιδιαίτερα τις γυναίκες. Οι γυναίκες νιώθουν μεγαλύτερη ανασφάλεια ως προς τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους, ως προς το μισθό τους και φυσικά ως προς τα εργασιακά τους δικαιώματα. Επωμιζόμενοι τις αλλαγές που έχουν επέλθει στο χώρο της δημόσιας εκπαίδευσης, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, οι «νέοι» αναπληρωτές εκπαιδευτικοί αισθάνονται πιο έντονα το αίσθημα της αβεβαιότητας σε σχέση με τους «παλαιούς» αναπληρωτές (Σιακαβάρα, 2018: 95, 96).

Στην έρευνα μου έλαβε μέρος μια κοπέλα Μουσικός, η οποία εργάζεται ως αναπληρώτρια καθηγήτρια, αρκετά χρόνια. Το αίσθημα της ανασφάλειας που νιώθει ως προς την διατήρηση της εργασιακής της θέσης γίνεται έκδηλο. Ακόμα, η ίδια υποστηρίζει ότι η παραμονή της σε καθεστώς εργασιακής επισφάλειας είναι δεδομένη:

«...εγώ προσωπικά πιστεύω για μένα ας πούμε ότι θα είμαι αναπληρώτρια για πάντα σχεδόν (γέλιο), δηλαδή το διορισμό δεν το είχα ποτέ υπόψιν ακόμα και αν γίνουν μόνιμοι διορισμοί, θα είναι σε δασκάλους, θα είναι σε καθηγητές, δεν θα είναι σίγουρα σε ειδικότητες διότι συμβαίνει και το εξής πολύ ωραίο, να πούνε ξέρω 'γω ότι εντάξει τώρα δεν βγαίνουν οι ώρες, δεν θα ταλαιπωρηθεί ο συνάδελφος ο δάσκαλος θα κάνει το μάθημα της Μουσικής, θα κάνει τα Αγγλικά αφού έχει και Lower, θα κάνει και τους υπολογιστές αφού έχει και πιστοποίηση, δεν χρειαζόμαστε τώρα ειδικότητες, οπότε άσε τις ειδικότητες απ' εξω...» (Σ7)

Επιπροσθέτως, ορισμένοι από τους συμμετέχοντες, σε ερώτηση σχετικά με την άποψή τους

για την εργασιακή επισφάλεια (π.χ. αν την βλέπουν ως μια μεταβαλλόμενη κατάσταση, ή ως μια κατάσταση που θα έχει διάρκεια κ.τ.λ.), δημιουργήθηκε σύγχυση ως προς την απάντησή τους, γεγονός που φανερώνει την αδυναμία προσδιορισμού της εργασιακής τους κατάστασης. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«...αλλά δεν μπορώ να διακρίνω κατά πόσο θα είναι βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα, αυτό δεν μπορώ να διασαφηνίσω ούτε στον εαυτό μου ακόμα. Γιατί θεωρώ ότι υπάρχει μία αστάθεια στις συνθήκες στις οποίες ζούμε στην καθημερινότητα και ότι από ας πούμε, από μέρα σε μέρα μπορεί να ακουστώ πεσιμιστής να ανατραπούν κάποια δεδομένα και τα σχέδια, τα όνειρα μπορεί να θεωρηθούν ας πούμε ουτοπίες...» (Σ6)

«Αυτό πραγματικά δεν ξέρω τι θα γίνει, γιατί αν για παράδειγμα βρισκόμουν σε κάποια άλλη χώρα, ναι σαφώς η κατάσταση θα ήταν πολύ καλύτερη για μένα, θα είχα αυτό που ζητούσα, εεε θα ήταν πολύ καλύτερα τα πράγματα γενικά, αλλά στη συγκεκριμένη χώρα δεν νομίζω ότι είναι πολύ εύκολο να βρεις αυτό που ανταποκρίνεται στο κάθε άτομο και στις πραγματικές δυνατότητες που έχει ο καθένας μας, οπότε μπορεί να δυσκολευτώ πάρα πολύ και στο τέλος να το βρω αλλά μπορεί και να μην το βρω και ποτέ...» (Σ)

6.10 Τρόποι ενίσχυσης της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων

Στη σύγχρονη εποχή παρατηρούμε ότι το μοντέλο της «τυπικής»-κανονικής εργασιακής σχέσης, τόσο λόγω της ανεργίας, όσο και εξαιτίας της ανάπτυξης τυπικών και συχνά επισφαλών μορφών απασχόλησης, διαμορφώνεται στο εργασιακό τοπίο μία κατάσταση, η οποία ερμηνεύεται με όρους κρίσης, διάβρωσης ή απορρύθμισης (Καρακιουλάφη, 2006: 161).

Διαφαίνεται μία ανατροπή στους όρους ρύθμισης της σχέσης μεταξύ εργαζομένων-εργοδοτών. «Οι όροι της ανταλλαγής που αποτελούσαν το θεμέλιο του μοντέλου της «τυπικής» ή κανονικής εργασιακής σχέσης (υψηλός βαθμός εξάρτησης και ελέγχου προς όφελος του εργοδότη και υψηλό επίπεδο σταθερότητας και κοινωνικοασφαλιστικών παροχών και εγγυήσεων προς όφελος των εργαζομένων) έχουν ανατραπεί προς όφελος του εργοδότη. Αυτό λοιπόν που συμβαίνει σήμερα είναι ότι στην κανονιστική εξουσία του εργοδότη, προστίθεται και η εξουσία του να δώσει, ή όχι συνέχεια σε μία σύμβαση εργασίας μετά τη λήξη αυτής, ενώ από την άλλη καλούνται οι εργαζόμενοι να είναι πιο παραγωγικοί και να εμπλέκονται ακόμα περισσότερο στα δρώμενα μιας επιχείρησης που δεν τους εξασφαλίζει καμία ασφάλεια και κανένα μέλλον. Πρόκειται λοιπόν για μία κατάσταση όπου αφενός αυξάνεται η ανασφάλεια σχετικά με το τι μέλλει γενέσθαι για τον εργαζόμενο, ενώ αφετέρου από τον ίδιο τον ανασφαλή εργαζόμενο που δεν ξέρει αν τον προσεχή μήνα θα είναι ακόμα εκεί, απαιτείται να αναλαμβάνει ακόμα μεγαλύτερες ευθύνες στα πλαίσια της εργασίας του» (Καρακιουλάφη, 2006: 162, 163).

Αυτή η διαδικασία «υπευθυνοποίησης» του ατόμου γίνεται ορατή σε διάφορα πεδία. Στο

εσωτερικό των επιχειρήσεων εντοπίζεται η έμφαση που δίνει το σύγχρονο management στις ατομικές δεξιότητες του κάθε εργαζόμενου, προωθώντας μία σειρά από εξατομικευμένες πρακτικές όπως λ.χ. την αμοιβή με βάση την ατομική απόδοση. Αυτές οι πρακτικές ενισχύουν την θεώρηση του εργαζόμενου και της εργασίας του ως «εμπορεύματος» που υπάγεται πλήρως στους νόμους της αγοράς (Καρακιουλάφη, 2006: 164, 165). Χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα που ακολουθεί στο οποίο η εργασία του εργαζόμενου «εμπορευματοποιείται» προς όφελος της επιχείρησης, χωρίς κανένα «κέρδος» για τον ίδιο:

«Εεε δούλευα όσο μπορούσα έκανα ό,τι καλύτερο μπορούσα για να ενισχυθεί το μαγαζί, γιατί εμάς στο μαγαζί έχουμε στόχο την ατομική πώληση...Η κάθε κοπέλα έχει έναν δικό της κωδικό, όταν μια κοπέλα από την δουλειά μιλάει με μία πελάτισσα και της πουλάει κάποιο πακέτο π.χ. θα σας δώσω ένα παράδειγμα, ένα κουστούμι ή της δίνει μία μπλούζα και ένα παντελόνι, εκεί πέρα παίρνουμε το ρούχο της κυρίας, το πάμε στο ταμείο και δίνουμε το δικό μας κωδικό ότι εμείς σαν πωλήτριες, εγώ ως πούμε, έδωσα αυτά τα ρούχα και όσο περισσότερα λεφτά μαζευτούν τόσο το καλύτερο ενισχύεται η επιχείρηση...» (Σ1)

«Παίρνετε κάποιο μπόνους για αυτή την κατάσταση;» (Ε)

«Όχι δεν παίρνω τίποτα...» (Σ1)

Σε αντίθεση με τα παραπάνω, το εργασιακό περιβάλλον διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους. Σε μία έρευνα των Raziq & Maulabakhsh (2015) για την σχέση μεταξύ εργασιακού περιβάλλοντος και ικανοποίησης από την εργασία σε υπαλλήλους τραπεζών, τηλεπικοινωνιακών τομέων και Πανεπιστημίων στην πόλη Κουέτα του Πακιστάν, διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι συμφώνησαν ότι το εργασιακό περιβάλλον διαδραματίζει ζωτικό ρόλο στην επίτευξη ικανοποίησης από την εργασία.

Καθώς ο ανταγωνισμός έχει αυξηθεί και το περιβάλλον στις επιχειρήσεις είναι δυναμικό και «ρευστό», έτσι οι διαφορετικοί οργανισμοί για να λειτουργήσουν στο μέγιστο, πρέπει να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοί τους εργάζονται σε ένα ευνοϊκό και φιλικό περιβάλλον (Raziq & Maulabakhsh, 2015: 723).

Το ευνοϊκό εργασιακό περιβάλλον αυξάνει την αφοσίωση των εργαζομένων, το επίπεδο δέσμευσης, την αποδοτικότητα, την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητά τους (Raziq & Maulabakhsh, 2015: 723). Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν, αφού γίνεται φανερό και στην δική μου έρευνα, πως η ανάπτυξη ενός καλού εργασιακού κλίματος, βοηθά στην αποδοτικότητα των εργαζομένων και κατ' επέκταση στην κερδοφορία της επιχείρησης:

«Πιστεύω ότι οφείλεται στην ας το πω έτσι λογική που έχει η εταιρεία στο πως λειτουργεί. Ήθελε η

εταιρεία να λειτουργεί και να πηγαίνει καλά, κερδοφόρα όπως και μου το έχει αναπτύξει και ο ίδιος ελαφρώς, θεωρούσε και το έχω βγάλει και από τα συμφραζόμενα ας το πούμε έτσι, ότι όταν λειτουργείς και δουλεύεις σε κάποιο πιο ευχάριστο κλίμα αποδίδεις και πιο σωστά και εγώ έτσι το βίωσα προσωπικά, ότι δηλαδή η απόδοσή μου ήταν αυξημένη καθώς το κλίμα ήταν ευχάριστο σε σχέση με ένα κλίμα που θα ήτανε δυσάρεστο ή μέσα σε εντάσεις για παράδειγμα» (Σ6)

«...ειδικά όταν είσαι ας πούμε στην αρχή σε ένα τέτοιο κλάδο, σε οποιοδήποτε κλάδο και έχεις έναν ήσυχο άνθρωπο να συναναστρέφεται και να μη σου βάζει πίεση πέρα από την πίεση που υπάρχει ήδη, τα καταφέρνεις καλύτερα, μετά γίνεσαι και καλύτερος είσαι και αποδοτικότερος, οπότε όλοι έχουμε όφελος» (Σ9)

6.11 «Τοξικοί εργοδότες»

Οι αλλαγές που συντελούνται στο πεδίο της εργασίας, κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων στην Ελλάδα, χαρακτηρίζονται από μια βίαιη ανατροπή των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της εργασιακής απορρύθμισης που καταγράφεται σταδιακά, από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 στη χώρα. Η πλήρης αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών, η απελευθέρωση των ατομικών και ομαδικών απολύσεων, η ελαστικοποίηση των ωραρίων και η ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης αποτελούν τους κύριους άξονες στους οποίους κινούνται οι εν λόγω αλλαγές. Οι παραπάνω αλλαγές έχουν ως αντίκτυπο την ενίσχυση της θέσης του εργοδότη και την εκτροπή της προστασίας του εργαζόμενου (Κουζής, 2016).

Η οικονομική κρίση και τα μνημονιακά μέτρα διαμορφώνουν ένα νέο εργασιακό τοπίο που παγιώθηκε. Η διόγκωση του φαινομένου της υποχώρησης της πλήρους απασχόλησης, υπέρ της ευελιξίας που αντιστοιχεί στο 52% των νέων συμβάσεων, συνοδεύεται κατά την περίοδο της κρίσης και από τις πρακτικές μετατροπής των συμβάσεων πλήρους σε μερική απασχόληση κατά 350% και σε εκ περιτροπής εργασία, με μειωμένες μέρες εργάσιμης εβδομάδας που στην περίπτωση που το μέτρο επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη η σχετική αύξηση προσεγγίζει το 1.300%! Η εξέλιξη αυτή οδηγεί στην μείωση των μισθών και των ωραρίων απασχόλησης εφόσον το 15% των συμβάσεων εκ περιτροπής εργασίας παραπέμπει σε απασχόληση μιας ημέρας την εβδομάδα διογκώνοντας έτσι την εργασιακή ανασφάλεια και επισφάλεια (Κουζής, 2016).

Όπως σημειώθηκε και παραπάνω, η αδήλωτη εργασία παραμένει σημαντικό χαρακτηριστικό της οικονομίας κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Στην εποχή των Μνημονίων, η επίσημα καταγεγραμμένη αδήλωτη εργασία από τις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές εκτοξεύεται από το 29,7% λίγο πριν το 2010, στο 40,5% στα τέλη του 2013, για να περιοριστεί στο 25% στα τέλη του 2014 (Καψάλης, 2015: 7).

Όλα τα παραπάνω, ενισχύουν την «αυθαιρεσία» του εργοδότη σε βάρος του εργαζομένου και κατ' επέκταση οδηγούν, στην καταπάτηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων:

«Κανονικά, η σύμβαση προϋπέθετε βέβαια οκτάωρη εργασία, αλλά η συμφωνία μας ήτανε και με το λογιστή της εταιρείας καθώς και με το αφεντικό, το διευθυντή της εταιρείας να δουλεύω εξάωρο, να έχω κάποια μείωση στο μισθό, δηλαδή θα γινόταν μία κανονική κατάθεση ολόκληρου του μισθού που προέβλεπε αυτή η σύμβαση αλλά άτυπα θα γινότανε η επιστροφή ενός ποσοστού γύρω στο 10% έτσι ώστε η ίδια η εταιρεία να κερδίσει κάποιο επίδομα, το οποίο δεν γνωρίζω ποιο ήτανε...» (Σ6)

«Και επίσης αυτός δεν ήτανε τόσο «νόμιμος» όπως φάνηκε εν τέλει, γιατί μας έβαζε ένσημα μας απέλυε κατά την διάρκεια του μήνα χωρίς να μας ενημερώνει και μετά μας ξαναπροσλάμβανε, το έκανε με πρόφαση για να μην έχουμε δικαιώματα στην εταιρεία, στον χώρο εστίασης τελωσπάντων που είχε και το κανε σε όλους και δεν είχαν πάρει χαμπάρι...» (Σ)

Όσον αφορά τώρα τις διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, σε ορισμένες περιπτώσεις η σχέση εργαζόμενου-εργοδότη μπορεί να οδηγηθεί σε ρήξη, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να αποφασίσει να απορρίψει την εργασία του, λόγω κακής συμπεριφοράς του εργοδότη και εξαιτίας ψυχολογικού εκφοβισμού προς το πρόσωπό του. Ο εκφοβισμός, εντός εργασιακού περιβάλλοντος, μπορεί να συμβεί στον καθένα και ενδέχεται να ασκείται από την διοίκηση σε έναν εργαζόμενο ή ακόμα και ανάμεσα στους συναδέλφους. Ο εργασιακός «δυνάστης» επιτίθεται σε έναν εργαζόμενο ή σε μια ομάδα εργαζομένων, με διάφορους τρόπους: α) λεκτικές και μη λεκτικές επιθέσεις (π.χ. βρισιές, αγένεια), β) αλαζονική συμπεριφορά ή «εκτός ελέγχου» συμπεριφορά κατά την διάρκεια συναντήσεων της ομάδας κ.α. (Τέγος, 2017). Οι συνέπειες για το άτομο μπορούν να είναι σε ψυχολογικό αλλά και σε ατομικό επίπεδο καταστροφικές. Το έντονο στρες, η έλλειψη κινήτρου και η απώλεια αυτοπεποίθησης αποτελούν μερικές από αυτές.

Πέραν όμως από το ατομικό επίπεδο, συνέπειες δημιουργούνται και στην ίδια την επιχείρηση. Μερικές από αυτές είναι οι αυξημένες απουσίες εκ μέρους του προσωπικού, η μειωμένη παραγωγικότητα και οι συνεχείς αλλαγές προσωπικού (Τέγος, 2017). Τα αποσπάσματα που ακολουθούν δείχνουν ακριβώς αυτές τις συνέπειες που δημιουργούνται στο εσωτερικό μιας επιχείρησης, εξαιτίας της κακής συμπεριφοράς του εργοδότη:

«...εε ήτανε και η συγκεκριμένη εργοδότης, είχε και αυτή άσχημη συμπεριφορά απέναντι στους υπαλλήλους τους κατηγορούσε για οτιδήποτε πήγαινε στραβά στο εε φροντιστήριο, οπότε και αυτοί από αξιοπρέπεια φεύγανε, δεν μπορούσαν να κάτσουν να τους προσβάλλει τόσο άσχημα» (Σ)

«...άρχισε να στρέφεται εναντίον μου και να με κατηγορεί και εμένα όπως και τα άλλα κορίτσια για διάφορα προβλήματα του φροντιστηρίου, μετά δεν άντεξα κι εγώ και μιλήσαμε εε και της είχα πει ότι θα φύγω και μου είχε πει ότι δεν θα φύγω, πριν τελειώσει το σχολικό έτος και όταν τελείωσε η βδομάδα, μετά από αυτήν την ομιλία, της έστειλα μήνυμα, όπως μου έστειλε και αυτή και της λέω εγώ σήμερα σταματάω, δεν μπορώ άλλο μετά από ότι έχει γίνει μεταξύ μας και επειδή τόλμησα να παραιτηθώ, έβαλε δικηγόρο, με απείλησε ότι δεν θα ξαναβρώ δουλειά, θα φροντίσει αυτή να μην

ξαναβρώ δουλειά, θα αναφέρει το όνομά μου στα φροντιστήρια και αυτά και μετά πήγε η κατάσταση, μέσω δικηγόρων...» (Σ)

6.12 Οι εργασιακές σχέσεις που αναπτύσσονται σε έναν οργανισμό

Παραπάνω επισημάνθηκαν οι σχέσεις με τους εργοδότες, σε συνθήκες εργασιακής επισφάλειας. Ωστόσο εξίσου σημαντική είναι και η σχέση με τους προϊστάμενους. Η επαγγελματική αυτή αναρρίχηση στην θέση του προϊστάμενου, μπορεί να προσφέρει στον εργαζόμενο αναγνώριση ή ιεραρχικές αξιώσεις που να προσδίδουν μια ανεπαρκή ή ψυχρή απονομή προνομίων στον εργαζόμενο προσδίδοντας του μια άλλη ταυτότητα και έναν ρόλο που ενδεχομένως να μην είναι σε θέση να διαχειριστεί (Logiol, 2010).

Όπως παρατηρείται στη σύγχρονη εποχή, η ενθάρρυνση, η ανταμοιβή και η παρακίνηση των υφισταμένων αποτελεί μέρος του σύγχρονου ρόλου των μάνατζερ. Η σύγχρονη γραμμή παραγωγής έχει απαιτήσεις ακόμα και από τον ίδιο τόσο πολύ, ώστε συχνά ακόμα και ο ίδιος να παγιδεύεται ανάμεσα στην ιεραρχία και τις απαιτήσεις της επιχείρησης που εποπτεύει (Logiol, 2010).

Συχνά η κρίση ενός επόπτη εξαιτίας της πίεσης της θέσης του ή της αναζήτησης για συνεχή ανέλιξη, μπορεί να οδηγήσει στην άσκηση πίεσης στους υφισταμένους. Πολλές φορές ένας προϊστάμενος υιοθετεί μία τέτοια τακτική, λόγω του αισθήματος ανεπάρκειας που έχει ο ίδιος για τον εαυτό του. Πολλάκις ένας ανασφαλής προϊστάμενος ίσως να αισθανθεί «απειλή», από την παρουσία στο τμήμα του, ενός εργαζόμενου που είναι πολύ ικανός και αποδοτικότερος από τον ίδιο (Τσιάμα, 2013: 23).

Στο απόσπασμα που ακολουθεί αναδεικνύεται ακριβώς αυτό, δηλαδή η κατάχρηση εξουσίας από τους προϊστάμενους, σύμφωνα με την οποία, αρκετές φορές, υπερβαίνουν τα όρια των υφιστάμενων αρμοδιοτήτων τους και λειτουργούν ως εργοδότες στην θέση των εργοδοτών, ιδίως στο δημόσιο τομέα όπου η φύση της εργασίας είναι «απρόσωπη», δηλαδή χωρίς συνεχή εποπτεία του εργοδότη. Στο παρακάτω απόσπασμα φαίνεται η διευθύντρια να έχει αναλάβει «χρέη» εργοδότη:

«Και ήτανε η διευθύντρια πάντα με το μέρος των γονιών και ήταν λίγο δύσκολα, ήθελε δηλαδή ας πούμε, μπορεί να πήγαινε εκδρομή η τάξη σου και εσύ να είχες κενό και μετά να σου 'λεγε χρωστάς την ώρα, άρα πρέπει να την κάνεις, δηλαδή έκανες παραπάνω ώρες από, από ότι ορίζει το ωράριο για να αναπληρώσεις τυχόν μαθήματα που μπορεί να χανόντουσαν. Δηλαδή ας πούμε να είχα πρόβα σε μία τάξη και να έχανα το μάθημα με τη δική μου τάξη, γιατί έκανα πρόβα αλλού, ήμουν δηλαδή στο σχολείο και δούλευα, δεν καθόμουνα και εκεί να μου 'λεγε μετά, ότι μα δεν έκανες στην τάξη σου, έκανες την άλλη τάξη, άρα πρέπει τώρα να συμπληρώσεις την ώρα που έχασες, δηλαδή έβγαινε πάντα παραπάνω» (Σ7)

Όπως φάνηκε και στο παραπάνω απόσπασμα, εργασιακές σχέσεις αναπτύσσονται και μέσα σ' ένα οργανισμό, όπως είναι το σχολείο¹ (Τσατσαρώνης, 2018: 7, 8).

Σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν το σχολικό, εργασιακό περιβάλλον, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει το εξωτερικό περιβάλλον². Στην δική μου έρευνα, οι γονείς, που ανήκουν στο εξωτερικό περιβάλλον του σχολείου, επεμβαίνουν στην εργασία των εκπαιδευτικών-εργαζομένων με πολύ ακραίες συμπεριφορές ακόμα και εξαπολύοντας απειλές προς το πρόσωπό τους:

«...είχαμε περιστατικά να ζητάνε τα ρέστα ε γιατί δεν πήρε άλφα το παιδί τους, ή υπήρχε πρόβλημα με μία άλλη συναδέλφισσα τότε γυμνάστρια, που της είπαν οι γονείς, της μίλησαν πολύ άσχημα, της είπαν εμείς μπορούμε να σε καταστρέψουμε και τα λοιπά, υπήρχαν διάφορα περιστατικά....Αυτό δεν μου έχει ξανασυμβεί τόσο έντονα, δηλαδή ακούω που λένε ότι οι γονείς κάνουν κουμάντο σε διάφορα σχολεία ή ανακατεύονται αλλά αυτό το πράγμα είναι ότι χειρότερο νομίζω...» (Σ7)

Όσον αφορά τις σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα σε εργαζόμενους σε σταθερές θέσεις και σε εργαζόμενους σε προσωρινές θέσεις εργασίας, σημαντικό είναι το αίσθημα της απαξίωσης ως ιδιοσυγκρασία των σταθερά εργαζομένων, οι οποίοι μέσα από επισφαλώς εργαζόμενα άτομα εξασφαλίζουν την σταθερότητα και την επικύρωση των προσόντων τους. Επιπλέον, οι διακριτές ιεραρχικές συνθήκες μετατρέπουν την επισφάλεια σε μονάδα μέτρησης των βαθμών δυσκολίας της εργασίας (Κεσίσογλου, 2014):

«...γενικώς ήταν λίγο περίεργη αυτή η διευθύντρια, δηλαδή για όλα φταίγαμε εμείς, οι εκπαιδευτικοί, τα παιδιά αν είχανε πολύ πλούσιους γονείς ή πολιτικούς ή δεν ξέρω και εγώ τι, ήταν όλα πολύ καλά παιδιά...Ε και αυτό νομίζω ότι είναι θέμα νοοτροπίας και στη λογική της πολιτικής της διευθύντριας, να έχουμε τους γονείς με το μέρος μας, οι αναπληρωτές είστε σήμερα αύριο δεν θα σας έχουμε, η σχέση που έχω εγώ καλή είναι με τους γονείς που έχουν δύναμη στο νησί (Ρόδος)» (Σ7)

6.13 Ανάπτυξη αρνητικών σχέσεων με τους συναδέλφους

¹

«Εντός του σχολείου αναπτύσσονται τυπικές αλλά και άτυπες σχέσεις. Οι τυπικές προκύπτουν από την οργάνωση και τη λειτουργία του οργανισμού και περιορίζονται μέσα στον εργασιακό χώρο, ενώ οι άτυπες αποτελούν ένα σύστημα κοινωνικών σχέσεων έξω από τον χώρο εργασίας» (Τσατσαρώνης, 2018: 7, 8).

²

Στο περιβάλλον ενός σχολείου ανήκουν κοινωνικές ομάδες και οργανισμοί που έχουν άμεση σχέση με τα μέλη της σχολικής μονάδας: οι γονείς των μαθητών, ο σύλλογος γονέων και κηδεμόνων κ.α. επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τη λειτουργία και την αποτελεσματικότητα του σχολείου. Ο βαθμός επιρροής μπορεί να ποικίλλει από σχολείο σε σχολείο και η διαφοροποίηση αυτή μπορεί να αποδοθεί στον τρόπο που η διεύθυνση του εκάστοτε σχολείου, ασκεί τα επικοινωνιακά της καθήκοντα (Τσατσαρώνης, 2018: 29).

Το πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων πλέον απαρτίζεται από δύο νέες έννοιες, την ευελιξία και την ασφάλεια και το πώς αυτές οι δύο έννοιες μπορούν, ως δομικά στοιχεία πολιτικής, να συνυπάρξουν σε πλήρη ισορροπία μεταξύ τους. Παρότι η αυξημένη ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις αμφισβητεί την ιστορική δομή των προτύπων εργασίας και κλονίζει την ασφάλεια των εργαζομένων (Κουζής, 2008).

Η ευελιξία της εργασίας είναι θελκτική για την θέσπιση νέων κανόνων σε σχέση με την ασφάλεια των εργαζομένων, γιατί μερικά από τα φαινόμενα που συνοδεύουν τους ευέλικτα απασχολούμενους είναι η μη ουσιαστική διασφάλισή τους από την τυπική καθώς και την αναγνώριση ελαχίστων δικαιωμάτων από την τυπική κατοχύρωση των δικαιωμάτων τους, που αναιρεί την αρχή ίσης μεταχείρισης απέναντι στους τυπικά εργαζομένους (Κουζής, 2008).

Η επαγγελματική ταύτιση σε άτομα που ασκούν το ίδιο επάγγελμα διαμορφώνει μια «ταξική ταυτότητα», η οποία παρέχει τη δυνατότητα στο υποκείμενο να ταυτιστεί με την συλλογικότητα και να εντάξει την ατομική επαγγελματική του πορεία με την συλλογικά βιωμένη εμπειρία της τάξης του. Χάρη σε αυτό τον τρόπο η συλλογικότητα ενισχύει τους δεσμούς του υποκειμένου με την τάξη του. Η ταξική ταυτότητα δομείται στο «εμείς» ως συλλογικότητα των εργαζομένων έναντι των «άλλων» (εργοδότες), όπου η λογική και το συναίσθημα αποτελούν «σωματοποιημένη νοηματοδότηση» της συλλογικότητας που προσφέρει μια ταυτότητα (Μπιθυμήτρης, 2018).

Ο χώρος εργασίας αποτελεί ένα δίκτυο ανθρωπίνων σχέσεων που προκύπτουν από την ανθρώπινη επαφή και στοχεύουν στη δημιουργία εργασιακών ομάδων με στόχο την εργασιακή απόδοση προς όφελος της επιχείρησης (Παλαμιώτου, 2016). Παρά το γεγονός ότι σε ένα εργασιακό περιβάλλον συχνά μπορεί να δημιουργούνται προστριβές ανάμεσα στους εργαζομένους. Οι αιτίες από τις οποίες «πηγάζουν» οι αρνητικές σχέσεις στο χώρο εργασίας είναι πολύπλευρες. Οι άνθρωποι μπορούν να δημιουργήσουν εμπόδια ο ένας τον άλλον στο χώρο εργασίας, για λόγους ζήλιας ή ανταγωνισμού (Morrison & Nolan, 2007: 205). Στην έρευνα που πραγματοποιήσα, παρατηρείται πως δημιουργούνται προστριβές και συγκρούσεις ανάμεσα στους συναδέλφους, στενά συνυφασμένες με την συνθήκη της επισφάλειας:

«...και εκτός αυτού καμιά φορά επειδή είμαστε τόσες κοπέλες, δουλεύουμε 13 κοπέλες στο κατάστημα, εε με ενοχλεί το γεγονός ότι μία μέρα εγώ μπορεί να θέλω, μπορεί να έχω να κάνω κάτι σημαντικό και θα πρέπει να αλλάζει το πρόγραμμα να με βάλουν εμένα ας πούμε αν θέλω να κάνω κάτι σημαντικό, να με βάλουν εμένα το πρωί και κάποια άλλη στη θέση μου να τη βάζουνε βράδυ και εκεί υπάρχουν κάποιες προστριβές» (Σ1)

Ιδιαίτερα διαφαίνεται ότι η επισφάλεια της εργασίας και η πίεση της δουλειάς μπορεί να ενισχύσουν αυτές τις συγκρούσεις ανάμεσα στους εργαζομένους, ακόμα και σε αυτούς που ενδεχομένως να έχουν δημιουργήσει φιλικούς δεσμούς μεταξύ τους:

«Εε πάρα πολύ καλή, εε άκρως φιλική εε διότι με την, η κόρη του εργοδότη, του εργοδότη μου, κάναμε και κάνουμε ακόμη παρέα οπότε συνδεόμαστε με φιλικούς δεσμούς, εε ωστόσο όταν υπήρχε η, όταν υπήρχε η πίεση της δουλειάς υπήρξαν και παρεξηγήσεις, υπήρξαν και νεύρα, υπήρξαν και τσακωμοί μέσα σε εισαγωγικά, αλλά όλα πάνω στη δουλειά» (Σ3)

Οι επιπτώσεις των αρνητικών σχέσεων στο χώρο εργασίας, είναι πιθανό να επηρεάσουν αρνητικά την εμπειρία της εργασίας ενός ατόμου. Αν κάποιος αντιμετωπίζει εχθρότητα ή εμπόδια στο χώρο εργασίας, είναι πιθανό να είναι λιγότερο ικανοποιημένος με τη δουλειά του από κάποιον που δεν χρειάζεται να ασχολείται με τη διαπροσωπική αρνητικότητα (Morrison & Nolan, 2007: 206). Αυτά τα ευρήματα της έρευνας των Morrison & Nolan (2007), επιβεβαιώνονται και μέσα από τη δική μου έρευνα, καθώς οι νεο-εισερχόμενοι εργαζόμενοι σε ένα περιβάλλον εργασίας αντιμετωπίζουν δυσκολίες ένταξης, λόγω της αντιζηλίας που αντιμετωπίζουν από τους συναδέλφους τους. Ακολούθως, η ανασφάλεια που αισθάνονται οι «παλιοί» έναντι των «νέων» εργαζόμενων, μπορεί να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στις μεταξύ τους σχέσεις:

«Όπως σας είπα εξαρχής δουλεύουμε 13 κοπέλες και όσο να 'ναι πολλά άτομα διαφορετικοί χαρακτήρες. Εεε στην αρχή ήταν λίγο περίεργο το κλίμα, γιατί δουλεύανε κάποιες κοπέλες οι οποίες ήταν λίγο περίεργες και προσπαθούσαν να μου, μου φερόντουσαν λίγο πιο, πώς να το πω, αυτές ήταν λίγο πιο ανώτερες από μένα, αυτό μου δείχνανε και εμένα λίγο με επηρέαζε στην αρχή...» (Σ1)

«...είχα ένα μικρό θέμα λίγο με τα παιδιά από το μαγαζί αλλά σιγά-σιγά τα βρήκαμε...Ναι, λίγο αυτή η επαγγελματική αντιζηλία, λίγο ότι δεν ξέρεις τον άλλο μπορεί να σου προκαλεί και ανασφάλεια ο καινούργιος που λέμε εντάξει είχαμε κάποια μικρά θέματα τα οποία λύθηκαν εν καιρώ» (Σ2)

6.14 Διακρίσεις στους χώρους εργασίας

Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων στις πολιτικές των κρατών μελών της ΕΕ (gender mainstreaming), καταδεικνύει ως ένα βαθμό την πρόοδο που έχει επιτευχθεί στην σημερινή κοινωνία σε ζητήματα ισότητας μεταξύ των δυο φύλων. Όμως, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών φαίνεται ότι δεν έχει ακόμη επιτευχθεί ουσιαστικά, καθώς οι ανισότητες λόγω φύλου, παραμένουν εμφανείς, ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας και στην επαγγελματική κατάσταση και εξέλιξη (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2008: 2).

Η μικρή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η ανισότητα ευκαιριών, οι μειωμένες δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη, η πολλαπλότητα του ρόλου τους, η αδυναμία εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η ανεπαρκής συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και σε δράσεις αναβάθμισης των προσόντων τους, αποτελούν ορισμένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σήμερα και τα οποία

οδηγούν στην εμφάνιση φαινομένων διάκρισης, ειδικότερα στον εργασιακό τομέα (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2008: 2).

Η ολοένα και αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν έχει, ωστόσο, οδηγήσει τις γυναίκες στην ανάληψη θέσεων ευθύνης μέσα στις επιχειρήσεις, όπου απασχολούνται. Αν και οι γυναίκες έχουν σημαντική παρουσία πλέον και σε επαγγέλματα που μέχρι τώρα κυριαρχούσαν οι άνδρες (ιατροί, δικηγόροι, μηχανικοί κ.α.), ωστόσο οι ίδιες συχνά υποαντιπροσωπεύονται στις υψηλότερες αμειβόμενες θέσεις εργασίας, φαινόμενο που είναι γνωστό και ως «γυάλινη οροφή» (glass ceiling) (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2008: 4).

Σύμφωνα με στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το 2006, «οι ανώτερες βαθμίδες των περισσότερων επαγγελμάτων και οργανώσεων παραμένουν ανδροκρατούμενες, καθώς το 70% των διευθυντών είναι άνδρες ενώ μόνον το 30% είναι γυναίκες. Είναι αξιοσημείωτο ότι μόνο ένας στους τέσσερις εργαζόμενους αναφέρει ότι έχει γυναίκα ιεραρχικά προϊσταμένη και όπου οι γυναίκες κατέχουν θέσεις διοίκησης συνήθως είναι διευθυντές άλλων γυναικών, ενώ λιγότερο από ένας στους δέκα εργαζόμενους στην Ευρώπη έχει γυναίκα άμεσα ανώτερη του» (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2008: 4). Η έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης για τις γυναίκες ανάλογες με εκείνες των ανδρών, είναι η κύρια έκφανση και εκδήλωση των ανισοτήτων στην πράξη ανάμεσα στα δυο φύλα (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2008: 13).

Πέρα από τα παραπάνω προβλήματα που αντιμετωπίζουν, οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες και με ένα ακόμα πρόβλημα που εκδηλώνεται από τους συναδέλφους τους στους χώρους εργασίας. Ένας από τους παράγοντες που επιβαρύνουν, την ποιότητα των συνθηκών εργασίας και ο οποίος είναι ελάχιστα γνωστός και εκτιμημένος στον ελληνικό χώρο, είναι η ύπαρξη της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης.

«Η ηθική/ψυχολογική παρενόχληση ορίζεται ως η ψυχολογική βία η οποία ασκείται από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων, κατά ενός ατόμου ή ομάδας ατόμων. Εκφράζεται μέσα από μία αλυσίδα αντιδεοντολογικών συμπεριφορών οι οποίες, ενώ φαινομενικά είναι ασύνδετες μεταξύ τους, στην πραγματικότητα είναι όλες μέρος μίας στρατηγικής εκφοβισμού, ταπείνωσης και αποδυνάμωσης του στόχου. Η ίδια, αποτελεί μία ακραία μορφή πρόκλησης στρες στον εργασιακό χώρο. Αυτό που την διαφοροποιεί από τους συνηθισμένους στρεσογόνους παράγοντες είναι ότι αποτελεί μία συστηματική, μακρόχρονη και ύπουλη τακτική, η οποία μέσα από συχνές και επαναλαμβανόμενες αρνητικές συμπεριφορές, στοχεύει στην ψυχολογική και εργασιακή εξόντωση του θύματος» (Τσιάμα, 2013: 4).

Ο ορισμός που έδωσε ο Leymann (1996) περιγράφει την ψυχολογική τρομοκρατία ή «mobbing» στον χώρο της εργασίας, ως μία κοινωνική αλληλεπίδραση στα πλαίσια της οποίας ένα ή περισσότερα άτομα χρησιμοποιώντας πολλούς και ποικίλους τρόπους, οι οποίοι έχουν εχθρικό και αντιδεοντολογικό χαρακτήρα, στοχεύουν να φέρουν ένα άλλο άτομο σε θέση αδυναμίας. Μολονότι, αυτές οι συμπεριφορές για να θεωρηθούν ηθική παρενόχληση, πρέπει να εμφανίζονται συχνά και συστηματικά, για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα. Το άτομο που γίνεται στόχος μίας

τέτοιου είδους τακτικής προς το πρόσωπό του, ενδέχεται να βρεθεί μόνο και αποδυναμωμένο, εκτεθειμένο στον κίνδυνο να βρεθεί σε πλήρη περιθωριοποίηση μέσα στο εργασιακό περιβάλλον (Τσιάμα, 2013: 8).

Η ηθική παρενόχληση, σε ορισμένες περιπτώσεις, εμφανίζεται όταν υπάρχει προκατάληψη σε βάρος ενός εργαζόμενου, η οποία εδράζεται σε κάποιας μορφής διαφορά που το άτομο αυτό παρουσιάζει σε σχέση με τους υπόλοιπους και εξαιτίας αυτής, έχει άλλη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους του. Οι διαφορές αυτές μπορεί να αφορούν το φύλο, την καταγωγή, τις θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις, την ηλικία, κάποια σωματική αναπηρία κ.ά. (Τσιάμα, 2013: 12). Χαρακτηριστικά είναι τα παρακάτω αποσπάσματα:

«Με τους συναδέλφους μου, εε ήταν περίεργη. Πάνω στη δουλειά, όταν είχαμε δουλειά πολύ και τα λοιπά, εντάξει κυλούσαν όλα πάρα πολύ καλά, συνεργαζόμασταν μία χαρά, αλλά όταν δεν είχαμε και ήμασταν λίγο στη χαλάρωση, λίγο πιο χαλαρά, ήταν περίεργα γιατί ήμασταν ελάχιστες κοπέλες, ήμασταν δύο κοπέλες και όλοι οι άλλοι ήταν άντρες και θεωρούσαν πως εμείς είμαστε υποχρεωμένες να κάνουμε όλες τις δουλειές και να καθαρίσουμε και ήταν πολύ σεξιστικό όλο αυτό και εκεί είχαμε θέμα...» (Σ5)

«Μάλιστα, ε αυτό που πιστεύετε ότι οφείλεται;» (Ε)

«Εγώ πιστεύω πως οφείλεται στον τρόπο που έχει μεγαλώσει ο καθένας και ο κάθε άνθρωπος και στον τρόπο που ναι έχει μεγαλώσει και οι αξίες που του έχουν μεταλαμπαδεύσει οι γονείς του, θεωρώ πως παίζει πολύ σημαντικό ρόλο. Εγώ δούλευα στην Κρήτη, στην Κρήτη οι άνθρωποι είναι, οι περισσότεροι είναι ιδιαίτεροι και οι περισσότεροι άντρες βλέπουν τις γυναίκες έτσι, δηλαδή θα είναι στο σπίτι θα κάνει τη δουλειά της και τα λοιπά, εε και αυτό επειδή βλέπουν τη μητέρα τους ή την αδελφή τους έτσι, θεωρούν πως μπορούν να το περάσουν και να το απαιτούν από την οποιαδήποτε άλλη εεεε συνεργάτιδα τους, γυναίκα εννοώ, να συμπεριφέρεται έτσι, αλλά δεν είναι έτσι» (Σ5)

6.15 Θετικές διαπροσωπικές σχέσεις στους χώρους εργασίας

Οι διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας είναι μια αναπόφευκτη πραγματικότητα για όλους εκείνους που εργάζονται. Ενώ συχνά έχουν μελετηθεί από αρνητική προοπτική, ενδέχεται να αναπτυχθούν και θετικές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας. Οι θετικές αλληλεπιδράσεις μπορούν να προωθήσουν θετικές διαπροσωπικές σχέσεις και από την ανάπτυξη και διατήρηση αυτών των σχέσεων πολλοί εργαζόμενοι βρίσκουν ικανοποίηση (Reich & Hershcovis, 2011).

Αναφορικά με τους λόγους δημιουργίας καλών σχέσεων μέσα στην επιχείρηση φαίνεται πως σημαντική είναι η σχέση με τον επόπτη. Σε έρευνα των Saidi et al., (2019), διαπιστώθηκε ότι η υποστήριξη από τον επόπτη βρέθηκε ότι ήταν μια από τις κυρίαρχες αιτίες που βοηθούσαν στην

διασφάλιση ενός θετικού περιβάλλοντος εργασίας. Οι επόπτες διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στη βελτίωση της συμπεριφοράς των εργαζομένων, παροχή υποστήριξης και ανατροφοδότησης, προώθησης, αναγνώρισης και παροχή εκπαίδευσης στην εργασιακή ενίσχυση των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση. Αυτά τα ευρήματα επιβεβαιώνονται και στην δική μου έρευνα:

«...είχα έναν πολύ καλό επιβλέπων Μηχανολόγο όπως και εγώ, ο οποίος με δίδαξε στο να μάθω, με βοήθησε κυρίως να μάθω τη δουλειά, στο να μάθω γρήγορα τη δουλειά και αποτελεσματικά...» (Σ6)

«...δεν υπάρχει αυτή η αμεσότητα με όλους, αλλά με τον άμεσο ας το πούμε supervisor, επιβλέποντα υπάρχει πολύ καλή χημεία...» (Σ4)

Επιπλέον, στην έρευνά που διενέργησα διαπιστώθηκε, ότι η ηλικία διαδραματίζει εξίσου καθοριστικό ρόλο στην δημιουργία θετικών σχέσεων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Η ηλικία βοηθά στην ανάπτυξη θετικών σχέσεων και σε ορισμένες περιπτώσεις στην δημιουργία ακόμα και φιλικών δεσμών μεταξύ των συναδέλφων:

«...Οι συνάδελφοι είναι, είμαστε όλοι στην ίδια ηλικία περίπου, οπότε είμαστε παρέα, έχουμε γίνει παρέα εκεί, περνάμε πάρα πολύ όμορφα, περνάει πολύ όμορφα η ώρα...» (Σ5)

Γενικότερα, το εργασιακό κλίμα που επικρατεί σε ένα χώρο εργασίας ενισχύει την ύπαρξη θετικών σχέσεων ανάμεσα στα μέλη που το απαρτίζουν. Ιδιαίτερα ο ρόλος του εργοδότη ενδέχεται να είναι καταλυτικός στη διαμόρφωση του κλίματος. Ο τρόπος συμπεριφοράς του λειτουργεί ως φίλτρο στις οργανωτικές διαδικασίες και πρακτικές και συμβάλλει στην ανάπτυξη κοινής αντίληψης στα μέλη μίας ομάδας (Χριστόφα, 2018: 11). Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«...ο άνθρωπος πρώτα από όλα ήταν πολύ καλός και γενικά ήταν ένας εργοδότης που μου συμπεριφερόταν άψογα, ούτε να φωνάζει, ούτε να νευριάζει ήταν ήσυχος, φρόντιζε να έχουμε τα πάντα ότι θέλαμε, από νερό μέχρι φαγητό...» (Σ9)

Η ενίσχυση της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων επιτεύχθηκε ως αποτέλεσμα της ύπαρξης ευνοϊκού κλίματος εντός της επιχείρησης:

«...υπήρχε καλό κλίμα και αυτό βοηθούσε, βοηθούσε ως προς την εργασία και για να υπάρξει και ουσιαστικό έργο πάνω στη δουλειά» (Σ4)

Οι παραπάνω απόψεις συγκλίνουν στο συμπέρασμα ότι σε έναν εργασιακό χώρο, η

υποστήριξη από τον επόπτη, η καλή συμπεριφορά του εργοδότη και γενικότερα η ανάπτυξη ευνοϊκού κλίματος, βοηθούν στην ενίσχυση της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων και κατ' επέκταση στην κερδοφορία της επιχείρησης.

6.16 Επισφάλεια και ελεύθερος χρόνος

Ένα σημαντικό ζήτημα που τίθενται από την εξέταση των συνεντεύξεων και αφορά την διαχείριση του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων που βρίσκονται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, αποτελεί η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Το ζήτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία στο πλαίσιο της κρίσης που πλήττει την ελληνική οικονομία και την κοινωνία τα τελευταία χρόνια. Οι σημαντικές περικοπές στα εισοδήματα, η αυξημένη φορολογία που έχει εξουθενώσει τις αποταμιεύσεις και η αρνητική πιστωτική επέκταση για τα νοικοκυριά έχουν περιορίσει σημαντικά – αν όχι εξαλείψει – τις δυνατότητες χρήσης αμειβόμενων υπηρεσιών στις εργασίες φροντίδας των εξαρτημένων μελών της οικογένειας και στις οικιακές εργασίες. Παράλληλα, οι απαιτήσεις στο εργασιακό περιβάλλον πολλαπλασιάζονται εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, ενώ συγχρόνως βάζονται τα εργασιακά δικαιώματα αυξάνοντας την επισφάλεια στις εργασιακές σχέσεις. Το σύνολο των ανωτέρω παραγόντων επιδρούν αρνητικά στην προσπάθεια ισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στο πλαίσιο της ελληνικής οικογένειας (Αλιπράντη-Μαράτου, Κατσή & Παπαδημητρίου, 2016: 18, 19).

Οι ώρες εργασίας αποτελούν από τις βασικές προϋποθέσεις που πρέπει να υφίστανται για τον συνδυασμό προσωπικής-επαγγελματικής ζωής. Οι Έλληνες εργαζόμενοι εργάζονται πολλές ώρες την εβδομάδα, συγκριτικά με τους πολίτες των άλλων χωρών της Ευρώπης, γεγονός που αποτελεί τον βασικότερο λόγο για την εξαιρετικά περιορισμένη ικανοποίηση από την ισορροπία μεταξύ οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων (Αλιπράντη-Μαράτου κ.α., 2016: 37).

Σε έρευνα των Bohle, Quinlan, Kennedy & Williamson, (2004), της οποίας σκοπός είναι η διερεύνηση του αντίκτυπου της επισφαλούς απασχόλησης στις ώρες εργασίας και στη σύγκρουση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, διαπιστώθηκε ότι η μεταβλητότητα και το απρόβλεπτο ωράριο εργασίας ήταν σημαντικές πηγές σύγκρουσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ανάμεσα στους υπαλλήλους που εργάζονταν περιστασιακά. Οι αρνητικές επιπτώσεις επιδεινώθηκαν από την έλλειψη ελέγχου των ωρών εργασίας. Ένας περιστασιακά εργαζόμενος ανέφερε ότι το πρόγραμμα εργασίας θα μπορούσε «να αλλάξει τρεις ή τέσσερις φορές την εβδομάδα» (Bohle et al., 2004: 22).

Ακόμη, ορισμένοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι η κόπωση και η αρνητική διάθεση, που σχετιζόταν με τις πολλές ώρες εργασίας, είχαν αρνητικές επιπτώσεις στις προσωπικές τους σχέσεις (Bohle et al., 2004: 23).

Στην έρευνα που πραγματοποιήσα επικυρώνεται ότι η εξισορρόπηση εργασίας-προσωπικής ζωής είναι κάτι το οποίο έχουν καταφέρει ήδη ή θα μπορούσαν να το καταφέρουν στο μέλλον οι

συμμετέχοντες, διατυπώνοντας τις προϋποθέσεις επίτευξης γι' αυτό. Το καθορισμένο ωράριο εργασίας είναι μια από τις σημαντικότερες προϋποθέσεις για την επίτευξη ισορροπίας προσωπικής-επαγγελματικής ζωής. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που παρατίθενται:

«Αυτή τη στιγμή ναι, μπορώ διότι δεν είναι πολλές οι ώρες μέσα στην εβδομάδα που εργάζομαι, δεν εργάζομαι σε καθημερινή βάση οπότε έχω χρόνο και για τον εαυτό μου, έχω χρόνο για τον εαυτό μου, ναι» (Σ5)

«Ε ναι μπορώ να το συνδυάσω, γιατί νομίζω ότι ο χρόνος σε φτάνει, αν έχεις μία απασχόληση έτσι που δεν κάνεις υπερωρίες άσκοπες, που ε κάνεις το οκτάωρο σου και οι ώρες σου είναι αυτές δηλαδή έχεις ελεύθερο χρόνο και το Σαββατοκύριακο έχεις ελεύθερο χρόνο και μέσα στη μέρα σου, να κάνεις και τις δουλειές που έχεις και να πας και τη βόλτα σου και εννοείται να είσαι μαζί με τον σύντροφό σου» (Σ9)

Επίσης, μέσα από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι κάποιοι συνεντευξιζόμενοι θεωρούσαν πως ο προγραμματισμός και η οργάνωση της καθημερινότητάς τους, αποτελούν βασική προϋπόθεση για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής:

«Σαφώς, ναι μπορώ...Εεε αν έχουμε ένα πλάνο είμαστε οργανωμένοι, θεωρώ ότι μπορούμε να τα κάνουμε και τα δύο με επιτυχία» (Σ2)

«Το πιστεύω γιατί προσωπικά όταν αρχίζω μία εργασία που έχει ένα, μία επανάληψη, όπως είναι η εξάμηνη σύμβαση, δεν είναι δηλαδή όπως κάποιο μεροκάματο που είναι αβέβαιη η συνοχή του προγράμματος, εε μπαίνει γενικά η ζωή μου σε ένα πρόγραμμα, βάζω δηλαδή προτεραιότητες στην καθημερινότητά μου, στο πώς εκτελώ τις, οτιδήποτε κάνω στην όλη μέρα, οπότε δεν νομίζω να σταθεί εμπόδιο...» (Σ6)

Ακόμη, η προσωπική βούληση του κάθε ατόμου αποτελεί μια επιπλέον προϋπόθεση και δηλώνεται από μια ερευνώμενη:

«...κι αν υπάρχει και θέληση, κατά βάση» (Σ3)

Ο ελεύθερος χρόνος είναι ο χρόνος που απομένει μετά από τον χρόνο που κάποιος καταναλώνει για την ικανοποίηση των βιολογικών (ύπνο- φαγητό), εργασιακών (το επάγγελμα που εξασκεί κάποιος για να ζήσει) και κοινωνικών του αναγκών (οικογένεια και φίλοι-ανήλικα παιδιά-ηλικιωμένοι γονείς). Ο ελεύθερος χρόνος από μόνος του δεν μπορεί να χαρακτηριστεί θετικός ή αρνητικός, αλλά σημαντικό ρόλο διαδραματίζει το πως τελικά ο ίδιος αξιοποιείται από τον καθένα. Στη σύγχρονη κοινωνία, υπάρχουν κάποιες κοινωνικές ομάδες οι οποίες δεν επιθυμούν να έχουν

ελεύθερο χρόνο, είτε γιατί αισθάνονται ενοχές, είτε γιατί δε γνωρίζουν πώς να τον αξιοποιήσουν (όπως είναι οι άνεργοι ή οι συνταξιούχοι που υπήρξαν και υπάρχουν εξαρτημένοι από τη δουλειά τους) (Κώστα, κ. α., 2015:16).

Η παγκοσμιοποίηση, η οικονομική ανάπτυξη και οι αλλαγές στα κοινωνικά περιβάλλοντα έχουν επιφέρει τις σχέσεις μεταξύ εργασίας, ελεύθερου χρόνου, κοινωνικής δομής και ποιότητας ζωής στο κέντρο της προσοχής των ερευνητών. Οι βαθιές μεταβολές στη φύση και στην οργάνωση της εργασίας συντελούνται με δυνητικά εκτεταμένες κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες. Όλο και περισσότερο, οι οργανισμοί απαιτούν μεγαλύτερη ευελιξία από το εργατικό δυναμικό τους και εισάγουν νέες τεχνολογίες και πρακτικές ως απάντηση στις παγκόσμιες ανταγωνιστικές πιέσεις. Την ίδια στιγμή πολλοί υπάλληλοι έρχονται αντιμέτωποι με πολλές ώρες εργασίας, αυξάνοντας τον φόρτο εργασίας, μαζί με την πρόκληση της εξισορρόπησης της εργασίας και των οικιακών ευθυνών. Αυτές οι αλλαγές απειλούν τον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων, ενώ, ταυτόχρονα, το περιβάλλον αναψυχής αλλάζει ριζικά (Haworth & Veal, 2004).

Έτσι, πέρα από τον τομέα της εργασίας, η επισφάλεια διαχέεται και στην οργάνωση της καθημερινής ζωής των ατόμων, καθότι η χρήση ευέλικτων πρακτικών στις πολιτικές εργάσιμου χρόνου, που ακολουθούν οι επιχειρήσεις, δημιουργούν σοβαρά προβλήματα σε αυτήν. Τα ευέλικτα, ελαστικά και ακατάστατα ωράρια και η χρήση της ευέλικτης βάρδιας οδηγούν συχνά στην αποδιάρθρωση της κοινωνικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων και στον περιορισμό της δυνατότητας ουσιαστικού προγραμματισμού για την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου, όποτε και αν αυτός προκύψει (Κουζής, 2001). Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Ε κοιτάζτε να δειτε, επειδή είναι δύσκολο το ωράριο που δουλεύουμε στα φροντιστήρια είναι από το μεσημέρι και μετά, που τα παιδιά σχολάνε από το σχολείο, εε είναι λίγο δύσκολο να διαχειριστείς το χρόνο διότι σου τρώει όλο το πρωινό για προετοιμασία, για αυτά που θα κάνεις μετά και από το μεσημέρι και έπειτα ασχολείσαι με το, με τα παιδιά αυτή τη δουλειά, άρα ο ελεύθερος χρόνος είναι από το, από τις 8 ας πούμε και έπειτα» (Σ2)

«Εμμ λοιπόν, αν ήμουν για παράδειγμα πρωινή σίγουρα δεν θα μπορούσα να κάνω, να πάω σε κάποια υπηρεσία, όπως είναι η τράπεζα, όπως είναι κάποιο ραντεβού με γιατρό, όπως είναι κάτι τέτοιο, αλλά προτιμώ να είμαι πρωί και να μην προλαβαίνω αυτά τα πράγματα, παρά να είμαι βράδυ, νιώθω ότι το μεσημεριανό- απογευματινό ωράριο, ότι ώρα και αν ξεκινάει αυτό μου κόβει τη μέρα, δηλαδή ξυπνάω το πρωί και έχω το άγχος ότι πρέπει να προλάβω όλα όσα έχω να κάνω, για να πάω στη δουλειά..» (Σ)

Παρά τα ποικίλα οφέλη που σχετίζονται με την τακτική σωματική δραστηριότητα στην υγεία, μια κουραστική εργασία μπορεί να αποτελεί εμπόδιο στην εκτέλεση δραστηριοτήτων, κατά την διάρκεια του ελεύθερου χρόνου του ατόμου (Bláfoss, Micheletti, Sundstrup, Jakobsen, Bay &

Andersen, 2018). Σε αυτή την έρευνα, η οποία διεξήχθη σε Δανούς μισθωτούς εργαζόμενους, διαπιστώθηκε ότι οι δραστηριότητες που εκτελούσαν τα άτομα κατά τον ελεύθερο χρόνο τους μειώνονταν για όσους εργαζόμενους δούλευαν σε σωματικά απαιτητικές θέσεις εργασίας (Bláfoss et al., 2018: 5). Επομένως, η σωματική κούραση από την εργασία επιδρά ανασταλτικά στην αξιοποίηση και στον προγραμματισμό δραστηριοτήτων, κατά τον ελεύθερο χρόνο:

«Όσο δούλευα στο φούρνο, εε όχι δεν είχα καθόλου ελεύθερο χρόνο διότι ο χρόνος που απέμενε, ήταν για να ξεκουραστώ και μόνο αυτό...» (Σ2)

«...Όταν δούλευα από την άλλη για παράδειγμα στα μεροκάματα, στα οποία πολλές φορές ξεπερνάνε το οκτάωρο κατά μία, δύο ή και τρεις ώρες, ανάλογα την περίπτωση, μου μείωνε πολύ το χρόνο διότι ένα μεροκάματο, μία χειρωνακτική εργασία κυρίως, είναι πολύ πιο επίπονη για το σώμα. Έτσι λοιπόν μόλις τελείωνα η μόνη μου ενασχόληση ήταν να κάνω ένα μπάνιο, να πλυθώ και να κοιμηθώ. Οπότε μου μείωνε κατά πολύ τον χρόνο τον οποίο θα ήθελα για παράδειγμα, να ασκηθώ, να σκεφτώ να δω τους φίλους μου, και τα λοιπά» (Σ6)

«Δυστυχώς σε σχέση με τον ελεύθερο χρόνο έχω πολύ λίγο λόγω του ότι είναι και κουραστική δουλειά, ξυπνάς πρωί γυρνάς απόγευμα, πρέπει να μαγειρέψεις αν δεν έχεις φάει στο ξενοδοχείο, πρέπει να καθαρίσεις, να πλείνεις τα ρούχα της δουλειάς, πιστεύω ότι εξοικονομώ ένα 10% του χρόνου για μένα» (Σ8)

«...όταν δούλευα και ήμουνα κουρασμένος μετά μπορεί να μην μπορούσα να πάω μία βόλτα για περπάτημα ας πούμε όπως θα το έκανα άνετα άλλες στιγμές...» (Σ9)

Μάλιστα ορισμένοι συμμετέχοντες στην έρευνα επεσήμαναν ορισμένες δραστηριότητες που είχαν αναγκαστεί να διακόψουν λόγω της εργασίας τους:

«Το να διαβάζω. Μου άρεσε, μου αρέσει πάρα πολύ να διαβάζω βιβλία που έχουν να κάνουν με την Κοινωνιολογία, αλλά τώρα άμα ας πούμε εγώ δουλεύω μιάμιση ώρα και γυρίσω σπίτι εννιάμιση η ώρα κλείνει το μαγαζί, εμείς το καθαρίζουμε αργότερα δέκα παρά φεύγουμε από το μαγαζί, το πολύ δέκα παρά δέκα, μέχρι να γυρίσω σπίτι, να κάτσω, να ξεκουραστώ, να κάνω ένα μπάνιο, αρχικά να ξεκουραστώ, δεν έχω την ψυχική δύναμη να διαβάσω ένα βιβλίο...» (Σ1)

«...Εμμ νομίζω το διάβασμα βιβλίων λογοτεχνικών, λογοτεχνικής φύσεως βιβλίων, ε διότι λόγω του ότι, εεε λόγω του ότι για τα ιδιαίτερα αναγκάζομαι, εννοώ χρειάζεται να διαβάζω αρκετά για να τα φέρω εις πέρας, εε δεν έχω τόσο χρόνο και διάθεση να διαβάσω ένα λογοτεχνικό βιβλίο γιατί κουράζομαι περισσότερο με το διάβασμα και πάλι θέλω να κάνω κάτι που να μη χρειάζεται να διαβάσω. Επίσης δεν κάνω τόσα ταξίδια όσο θα έκανα, διότι έχω, πρέπει να βρίσκομαι σε σταθερή

βάση κάπου, για τα ιδιαίτερα» (Σ3)

«Ναι έχω κυρίως η άθληση που έκανα που θα μπορούσε να θεωρηθεί και η χειρωνακτική εργασία άθληση, αλλά δεν είναι το ίδιο, οπότε ναι ένα μεγάλο παράδειγμα είναι αυτό, ένα δεύτερο παράδειγμα θα είναι η ενασχόληση μου ως χόμπι με τα ηχοσυστήματα όπως προανέφερα, η οποία δεν μου αφήνει χρόνο και πνευματική ας πούμε ενέργεια στο να ασχοληθώ μαζί του, πράγμα το οποίο είναι πολύ αγαπημένο για μένα, αλλά δεν θα μπορούσα να ανταπεξέλθω στη δουλειά μου τουλάχιστον άμα τα έκανα και τα δύο παρέα, σε συνδυασμό με το υπόλοιπο πρόγραμμα που έχω στην καθημερινότητά μου» (Σ6)

«Η ποδηλασία στο βουνό και γενικότερα στην εξοχή» (Σ8)

Όσοι εργάζονται σε θέσεις με ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ενδέχεται να έχουν μεταβλητές ώρες έναρξης και λήξης για τις ημέρες εργασίας τους, να εργάζονται λιγότερες μέρες την εβδομάδα ή να έχουν την δυνατότητα εργασίας με ευελιξία τοποθεσίας (π.χ να εργάζονται από το σπίτι) (Clarke & Holdsworth, 2017). Με λίγα λόγια, να έχουν την δυνατότητα «δημιουργίας» του δικού τους εργασιακού προγράμματος (Clarke & Holdsworth, 2017: 29).

Σε έρευνα των Altindag & Siller, (2014), η οποία παρουσιάζει τις επιπτώσεις των ευέλικτων μεθόδων εργασίας στην απόδοση των εργαζομένων, διαπιστώθηκε ότι τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας είναι πολύ πολύτιμα για τη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων. Αναλυτικότερα, το ευέλικτο ωράριο εργασίας που επιτρέπει στους υπαλλήλους να καθορίζουν το χρόνο της άφιξης και της αναχώρησης από την εργασία τους είναι πολύ ελκυστικό για τους ίδιους, καθώς ενισχύει την υψηλή οργανωτική αφοσίωσή τους στην επιχείρηση (Altindag & Siller, 2014: 6).

Σε συνάφεια με τα παραπάνω, γίνεται έκδηλο και στην έρευνα που πραγματοποίησα, ότι τα ευέλικτα ωράρια εργασίας και οι λιγότερες εβδομαδιαίες μέρες εργασίας, επιδρούσαν θετικά στην καλύτερη αξιοποίηση του διαθέσιμου ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«...Εμ με τα ιδιαίτερα έχω περισσότερο ελεύθερο χρόνο γιατί εγώ η ίδια μπορώ να δομήσω την εργασία μου, ότι ας πούμε μπορώ να ξυπνήσω το πρωί να φτιάξω αυτά που θέλω, να φτιάξω για τα μαθήματα, κάποιες φωτοτυπίες ενδεχομένως, να διαβάσω εγώ κάποια πράγματα για να αποκτήσω εγώ περισσότερες γνώσεις επί του ζητήματος, εμ και οπότε ναι αυτό μπορώ να το δομήσω, εγώ όποτε θέλω» (Σ3)

«..Σαν σερβιτόρος επειδή δεν δούλευα συνέχεια οι μέρες που δεν δούλευα ήταν ελεύθερος χρόνος για να κάνω οτιδήποτε ήθελα, ε και τώρα έχω τον ελεύθερο χρόνο γιατί εγώ μπορώ να φτιάξω το πρόγραμμά μου, μπορώ να πω το μεσημέρι ότι δεν θέλω να δουλέψω και δεν δουλεύω» (Σ9)

Επιπροσθέτως, τονίστηκε από τους συμμετέχοντες, ότι η εργασία τους αποτέλεσε βοηθητικό παράγοντα στην «εκμετάλλευση» του ελεύθερου χρόνου τους, καθώς και στην επιλογή πραγματοποίησης σημαντικών δραστηριοτήτων:

« [...] Σαφώς τα τελευταία χρόνια τον έχει επηρεάσει πολύ, εε είναι λιγότερος, εε αλλά μπορώ να τον διαχειριστώ καλύτερα νομίζω....Είναι λιγότερος αλλά κάνω πράγματα που μπορώ και διαχωρίζω τι μου αρέσει περισσότερο και τον αξιοποιώ καλύτερα» (Σ2)

«Εντάξει σίγουρα δεν έχω άπλετο ελεύθερο χρόνο όπως είχα, εεε αλλά με βοηθάει να επιλέξω να κάνω πράγματα που πραγματικά μου αρέσουν, να γεμίσω τον ελεύθερό μου χρόνο με πράγματα που πραγματικά μου αρέσουν και θέλω να τα κάνω, εε ας πούμε να πηγαίνω κάποιες εκδρομές, ήθελα να βάλω πιο πολύ τη γυμναστική στη ζωή μου αλλά δύσκολο, εεε να συναντιέμαι με φίλους, να περνάμε χρόνο όλοι μαζί, αυτά» (Σ5)

6.17 Η αναζήτηση της σταθερότητας στην απασχόληση

Στην έρευνά μου, σε ερώτηση σχετικά με το τι είδους απασχόληση αναζητούν οι νέοι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, διατυπώθηκαν ποικίλες απόψεις. Υπάρχουν κάποιες ενδείξεις, σύμφωνα με τους Bell & Blanchflower (2015, οπ. αναφ. στο Παπαχριστοπούλου, 2016), ότι πολλοί νέοι εργαζόμενοι υποαπασχολούνται και βρίσκονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης, οι οποίες είναι προσωρινές, ενώ επιθυμούν να εργάζονται με πλήρη απασχόληση και σε μόνιμες θέσεις εργασίας (Παπαχριστοπούλου, 2016: 89).

Αντίστοιχα, στην έρευνα της Καραμεσίνη (2008) για την επαγγελματική ένταξη των πτυχιούχων, αποτυπώθηκε ότι το ποσοστό των απασχολουμένων αποφοίτων με σταθερή απασχόληση ανερχόταν στο 71%, ενώ το 29% εξ αυτών δεν έχουν σταθεροποιηθεί ακόμα εργασιακά. Η Καραμεσίνη υποστηρίζει στην έρευνά της, ότι σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία, μόνο οι σταθεροποιημένοι στην απασχόληση θεωρούνται επαγγελματικά ενταγμένοι. Επομένως, ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό των απασχολουμένων αποφοίτων «δεν έχει βρει ακόμα σταθερή δουλειά και άρα δεν έχει ολοκληρώσει την επαγγελματική του ένταξη» (Καραμεσίνη, 2008: 68, 69).

Συνακόλουθα, σε συνάφεια με τα παραπάνω, μπορούμε να πούμε ότι κανένας από τους συμμετέχοντες στην δική μου έρευνα δεν έχει ολοκληρώσει την επαγγελματική του ένταξη στην αγορά εργασίας, καθώς όλοι εργάζονται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας. Επιπρόσθετα, καθίσταται ξεκάθαρο, ότι οι ίδιοι επιζητούν την επίτευξη σταθερότητας στον επαγγελματικό τους τομέα και την εύρεση εργασίας με ασφάλεια στην αγορά εργασίας:

«Εεε, το βασικό μου προτέρημα είναι να έχω μία σταθερή δουλειά, μία που θα ξέρω ότι όλο το χρόνο, κάθε μήνα, κάτι θα μου αποφέρει ώστε να μπορώ και εγώ να ζήσω και να κάνω την οικογένειά μου» (Σ)

«Πλήρη απασχόληση εννοείται, με τα ένσημά μου, την ασφάλειά μου αυτά που ζητάει κάθε εργαζόμενος» (Σ2)

«Ε σίγουρα της οκτάωρης εργασίας, είναι το ιδανικό...ε σίγουρα ένα καλό εμ, ένα καλό μισθό που να μπορώ να βιοποριστώ μόνη μου χωρίς να χρειάζεται η συνδρομή των γονιών μου ή μετέπειτα ας πούμε του σύζυγου μου, του συζύγου μου...» (Σ3)

«...δηλαδή να ήξερα ότι έχω το οκτάωρο μου κάθε πρωί, ας πούμε ένα παράδειγμα, σταθερά, χωρίς να φοβάμαι ότι είναι επισφαλής η θέση μου και ότι ανά πάσα ώρα και στιγμή θα τη χάσω» (Σ3)

«Με αυτούς που είμαι τώρα, εξασφαλισμένο ωράριο, όχι σπαστό, με, με πολύ καλές μηνιαίες αποδοχές και με πλήρη ασφάλιση» (Σ4)

«Εεε αναζητώ μία πλήρη απασχόληση, εε προς το παρόν, με έναν καλό μισθό...» (Σ5)

«..Βασικά να είμαι σίγουρη για τη δουλειά, ότι δεν πρόκειται να απολυθώ αύριο-μεθαύριο» (Σ8)

«Εννοείται αυτή τη στιγμή ζητάω πλήρη απασχόληση, ε οκτάωρο πώς να σας το πω, ε να έχω το βασικό τουλάχιστον μισθό και να ξέρω ότι είναι από μία σταθερή δουλειά η οποία μου προσφέρει όλη την, όλα τα ένσημα και την ασφάλιση μου» (Σ9)

«...να μην είναι κάτι δηλαδή που θα το κάνω για έξι μήνες, ή για 5 μήνες, να είναι κάτι που θα το κάνω σταθερά για όλο το χρόνο...» (Σ9)

Σε έρευνα του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Αθήνας (ΕΚΑ), με σκοπό την διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης στους τομείς της εργασίας, των συνθηκών διαβίωσης και της συνδικαλιστικής απήχησης, τόσο στον πληθυσμό των εργαζομένων, όσο και των ανέργων στην Αττική, το 2017, ένα από τα βασικά συμπεράσματα που «αντλήθηκαν» ήταν ότι τις χαμηλότερες αποδοχές από την εργασία τους λαμβάνουν οι γυναίκες και οι νέοι. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι κάτω των 35 ετών πληρώνονται με μισθό κάτω των 500 ευρώ σε ποσοστό 31,5%, ενώ όσοι προσλήφθηκαν τους τελευταίους 12 μήνες δηλώνουν πως έχουν μισθό κάτω των 500 ευρώ σε ποσοστό 42,1% γεγονός που καταδεικνύει την σαφή και συνεχή τάση μείωσης των αποδοχών (ΕΚΑ, 2017: 13). Με αυτό τον τρόπο μπορεί να εξηγηθεί και στην δική μου έρευνα, η επιθυμία των συμμετεχόντων, να βρουν στο μέλλον εργασία, με οικονομική εξασφάλιση:

«..με πλήρεις αποδοχές αυτό σίγουρα» (Σ2)

«...καλό είναι να έχεις χρήματα κι ας μην είναι από μία δουλειά που σε ευχαριστεί ή είναι κοντά στο, στη θεματική των σπουδών σου, αλλά να νιώθεις μία μεγαλύτερη βεβαιότητα στο ότι ας πούμε αύριο που ξημερώνει εγώ θα έχω τα χρήματα να δώσω το ενοίκιο μου, ένα παράδειγμα» (Σ3)

«...να έχω ένα άλφα εισόδημα, να μπορώ να πληρώνω τις υποχρεώσεις μου, να μπορώ να αποταμιεύσω λεφτά, να μπορώ να πάω ένα ταξίδι άνετα...» (Σ8)

Επιπλέον, άλλο ένα θέμα που αναδεικνύεται στην έρευνά μου, είναι η δυναμική της νεανικής επιχειρηματικότητας. Ως νεανική επιχειρηματικότητα ορίζεται η επιχειρηματική δραστηριοποίηση του ηλικιακού κλιμακίου 18-34. Όπως θα ήταν αναμενόμενο, θα περίμενε η οικονομική κρίση να έπληττε την επιχειρηματικότητα, όμως κάτι τέτοιο φαίνεται να μην συνέβη. Σε έρευνα του IOBE (2015) για την νεανική επιχειρηματικότητα, παρουσιάζεται ότι την διετία 2008-2009, ο δείκτης αυτός εμφανίζεται πολύ υψηλός, μάλιστα, το 2008 ήταν ακριβώς διπλάσιος από τον δείκτη της επιχειρηματικότητας των μεγαλύτερων ηλικιών. Την τριετία 2012-2014, η εξέλιξη της νεανικής επιχειρηματικότητας είναι απόλυτα ομόρροπη με εκείνη των μεγαλύτερων ηλικιών, αλλά από την άλλη, ο δείκτης της νεανικής επιχειρηματικότητας εμφανίζεται σταθερά υψηλότερος (IOBE, 2015: 83, 84).

Αναφορικά με την αξιολόγηση αυτού του ευρήματος, η υψηλότερη επιχειρηματικότητα των νέων ενδεχομένως να προέρχεται από τη δυσκολία εύρεσης μισθωτής απασχόλησης, να πρόκειται δηλαδή για επιχειρηματικότητα ανάγκης, εφόσον οι ίδιοι δεν μπορούν να προχωρήσουν στην εξασφάλιση εισοδήματος, χρησιμοποιώντας άλλο τρόπο (IOBE, 2015: 84). Κατά συνέπεια, παρά τις δυσμενείς οικονομικές συνθήκες που δημιούργησε η οικονομική κρίση, οι νέοι τολμούν να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά. Ενδεικτικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν, καθώς για ορισμένους συμμετέχοντες, στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε, η δημιουργία επιχείρησης ανήκει στα μελλοντικά επαγγελματικά τους σχέδια. Ειδικότερα, ένας συνεντευξιζόμενος αναλύει τον τρόπο με τον οποίο θα μπορέσει να το πραγματοποιήσει:

«Τα επαγγελματικά όπως είπα, στο άμεσο μέλλον βραχυπρόθεσμα είναι να καταφέρω να ενταχθώ στην Πολεμική Αεροπορία να μαζέψω ένα ποσό το οποίο θα είναι ικανοποιητικό για να αρχίσω την, την επιχείρηση που θέλω, μετά την λήξη της σύμβασης μου με το στρατό...» (Σ6)

«... ακόμα και να ανοίξω κάποιο κατάστημα Γεωπονικό ας πούμε...» (Σ9)

6.18 Εργασία και κλάδος σπουδών

Μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους ή της εκπαίδευσής τους, οι νέοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας και ξεκινούν την εργασιακή τους ζωή. Στις περισσότερες χώρες παγκοσμίως, το πρότυπο που κυριαρχεί είναι η αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού, λίγο μετά την

έξοδο από την εκπαίδευση και επακολουθεί η σταθεροποίηση του στην αγορά εργασίας. Μολαταύτα, δεν υπάρχει καμία απόδειξη ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση προστατεύει τους νεοεισερχόμενους από την εργασιακή επισφάλεια. Δηλαδή, ενώ η εκπαίδευση αυξάνει τις πιθανότητες απασχόλησης και την ικανότητα να βρεθεί μία σημαντική εργασία, η τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν εγγυάται πλέον την επιτυχία στη δουλειά ή στην σταδιοδρομία (Παπαχριστοπούλου, 2016: 83).

Αυτή η κατάσταση θα μπορούσε να εξηγηθεί σύμφωνα με την Παπαχριστοπούλου (2016) από: «α) μία πιθανή αναντιστοιχία των δεξιοτήτων που αποκτώνται στην αρχική εκπαίδευση και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, β) την οικονομική κατάσταση, γ) τις γενικές συνθήκες της αγοράς εργασίας, δ) την εργατική νομοθεσία, η οποία δεν ευνοεί την ενσωμάτωση των ατόμων χωρίς εργασιακή εμπειρία στην απασχόληση» (Παπαχριστοπούλου, 2016: 48).

Σε σχέση με την οικονομική κατάσταση, η ύφεση της οικονομίας λόγω της οικονομικής κρίσης, που ξέσπασε στην Ελλάδα το 2009, έχει αφήσει σε όλους τους τομείς της δημόσιας και ιδιωτικής ζωής στην Ελλάδα βαθιά ρήγματα, για την υπέρβαση των οποίων θα χρειαστούν προφανώς ολόκληρες δεκαετίες. Σχετικά με την απασχόληση των νέων, η ίδια μπορεί να χαρακτηριστεί από υψηλή ανεργία.

Εξαιρετικά υψηλή παρουσιάζεται η ανεργία των νέων, ιδιαίτερα της ηλικιακής κατηγορίας κάτω των 25. Στο τέλος του 2008 το ποσοστό νεανικής ανεργίας στην Ελλάδα κυμαινόταν γύρω στο 25%, ποσοστό που τα επόμενα χρόνια εκτινάχτηκε, για να φτάσει τον Φεβρουάριο του 2013 στο υψηλότερο επίπεδο με 64%. Τον Οκτώβριο 2013 ήταν στο 59,2%. Αξίζει να υπογραμμιστεί ότι το εν λόγω ποσοστό ήταν το υψηλότερο μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ (Ιωαννίδου, 2014: 6).

Οι νέοι αδυνατούν να βρουν στην Ελλάδα μια θέση εργασίας και αυτό ισχύει ακόμη και για αποφοίτους ανώτατης εκπαίδευσης. Κάποιοι νέοι βρίσκουν μόνο επισφαλή απασχόληση. Διευκρινίζοντας, αυτό σημαίνει ότι εργάζονται με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, πληρώνονται με χαμηλούς μισθούς ή γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης στο πλαίσιο προγραμμάτων μαθητείας ή πρακτικής άσκησης (Ιωαννίδου, 2014: 8).

Εν συνεχεία, η ετεροαπασχόληση αποτελεί ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά των νέων πτυχιούχων. Η ετεροαπασχόληση ορίζεται ως «η απασχόληση σε θέση εργασίας της οποίας το αντικείμενο δεν αντιστοιχεί καθόλου ή αντιστοιχεί λίγο στην ακαδημαϊκή εκπαίδευση του πτυχιούχου» (Καραμεσίνη, 2008: 57). Στην έρευνα της Καραμεσίνη (2008) για την ένταξη των αποφοίτων στην αγορά εργασίας, το 46,5% των πτυχιούχων που απασχολούνται ως μισθωτοί ή συμβασιούχοι έργου σε έναν εργοδότη, καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας που το αντικείμενό τους αντιστοιχεί απόλυτα με τις σπουδές τους και το 25,6% θέσεις που αντιστοιχούν αρκετά σε αυτές. Το ποσοστό των μισθωτών ή συμβασιούχων έργου που απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που δεν έχουν καμία ή μικρή συνάφεια με τις σπουδές τους ανέρχεται σε 28% (Καραμεσίνη, 2008: 81).

Σε πλήρη συνάφεια με τα παραπάνω, οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα που

πραγματοποίησα ετεροαπασχολούνται, παρ' όλο που επιθυμούν να εργαστούν στο αντικείμενο των σπουδών τους:

«...εεε προσπαθώ να βρω μία εργασία στην οποία να κυμαίνεται κοντά στον οικονομικό τομέα, δηλαδή είτε εργαστώ σε κάποια τράπεζα που θα μπορώ να ασχοληθώ με οικονομικές μελέτες μεε, [...] μετοχές για παράδειγμα, με το χρηματιστήριο...» (Σ)

«Θα ήθελα να κάνω αυτό που θέλω, αυτό που έχω σπουδάσει γιατί είναι κρίμα!» (Σ1)

«Εμ κατά βάση, τα μόνα μου σχέδια για το μέλλον και εννοώ πάντα βραχυπρόθεσμα και όχι μακροπρόθεσμα, εε θα είναι να πάω στην Αθήνα για να επικεντρωθώ στην ειδίκευση των Μουσείων που με ενδιαφέρει, αυτό» (Σ3)

«...εεε θέλω να αλλάξει διότι έχω κάνει και κάποιες σπουδές και θέλω να ασχοληθώ και με αυτό» (Σ5)

Κάποιοι μάλιστα παρουσιάζουν έντονα, το αίσθημα ικανοποίησης από τις σπουδές τους:

«...μόνο να διανθύσω τις πτυχές που ήδη, του επαγγέλματος που έχω ήδη επιλέξει....Γιατί μου αρέσει, δηλαδή είναι αυτό το οποίο απευθύνεται στην ψυχοσύνθεσή μου και στα ενδιαφέροντα μου» (Σ3)

«...ήταν κάτι συνειδητό, ήθελα να πάω στα Μαθηματικά, στα Εφαρμοσμένα Μαθηματικά, παρόλες τις συνέπειες, ήθελα να κάνω το Μεταπτυχιακό στα Οικονομικά, παρόλες τις συνέπειες μετά. Γιατί, γιατί παρόλο που άλλοι κλάδοι έχουν περισσότερη ζήτηση όπως στην ειδική αγωγή που αναφέραμε προηγουμένως, δεν θα ήταν κάτι το οποίο με κάλυβε εμένα σαν άτομο, δεν θα με ικανοποιούσε να κάνω κάτι το οποίο δεν μου αρέσει...» (Σ)

Επιπλέον, η έρευνά μου επικύρωσε ότι κάποιοι συνεντευξιαζόμενοι παρουσιάζονται θετικοί στην αλλαγή αντικειμένου σπουδών, είτε για την πραγματοποίηση οικονομικής εξασφάλισης είτε για την επίτευξη επαγγελματικής αποκατάστασης:

«Θα το έκανα καθαρά για οικονομικούς λόγους, για μία εξασφάλιση, εε οικονομική κυρίως και έμμεσα για μια εξασφάλιση της υπόλοιπης ζωής, σε μία πιο άνετη και εξασφαλισμένη, εξασφαλισμένη άνεση ζωής δηλαδή» (Σ6)

«Δείτε αν έφτανα στο σημείο να δω ότι δεν βρίσκω σε αυτό τον κλάδο, θα συνέχιζα, θα έκανα και κάτι άλλο, γιατί δεν γίνεται να ασχοληθείς με ένα πράγμα, άμα δεις ότι δεν σου βγαίνει δεν μπορείς

να συνεχίσεις να το κάνεις, να προσπαθείς για αυτό...» (Σ9)

Σε αντίθεση με τα παραπάνω, άλλη μια διάσταση της «αλλαγής πλεύσης» αντικειμένου, αφορά την επίτευξη ενός σκοπού του υποκειμένου. Η αλλαγή αντικειμένου εδώ προβάλλεται από μια συνεντευξιαζόμενη ως ένας «στόχος ζωής» :

«...εε θα ήθελα να το προσπαθήσω σε αυτό που ήθελα εξαρχής στην αστυνομία, στην αστυνομία θα ήθελα να το ξαναπροσπαθήσω εμμ αλλά θα το ήθελα, γιατί θα ήθελα να επιτύχω, να πετύχω ένα στόχο που το ήθελα από πάντα και να δω αν θα μπορώ να το καταφέρω, να του δώσω άλλη μία ευκαιρία, αλλά δεν ξέρω το έχω σκεφτεί όμως. ναι θα το ήθελα πολύ δεν ξέρω αν θα το κάνω, αν θα το πραγματοποιήσω εν τέλει» (Σ5)

6.19 Επισφάλεια και σχέδια ζωής

Η εργασιακή επισφάλεια, όπως διαπιστώθηκε παραπάνω, επηρεάζει σημαντικά τα επαγγελματικά σχέδια των εργαζομένων. Ωστόσο, η ίδια διαχέεται και στα μη επαγγελματικά σχέδιά τους, δηλαδή στα προσωπικά. Κατά τους Mills and Blossfeld (2005, όπ. αναφ. στο Bobek, Pembroke & Wickham, 2018) η ανασφάλεια στην αγορά εργασίας είναι ένας από τους λόγους για την αναβολή της μητρότητας στη σύγχρονη Ευρώπη.

Σε έρευνα που πραγματοποίησαν οι Bobek et al. (2018) σε επισφαλείς εργαζόμενους, στην ηλικιακή κλίμακα των 18-40, διαπιστώθηκε ότι, όταν οι άτεκνοι συμμετέχοντες μίλησαν για τα μελλοντικά τους σχέδια και για την απόκτηση παιδιών, πολλακίς έκαναν νύξη σε θέματα που σχετίζονται με τη σταθερότητα της εργασίας και το υψηλό κόστος που σχετίζεται με τη φροντίδα των παιδιών ως ανασταλτικούς παράγοντες για την απόκτηση παιδιών. Επίσης, εκείνοι που βρίσκονταν σε σχέση ανησυχούσαν ιδιαίτερα ότι εάν η κατάσταση της απασχόλησής τους δεν άλλαζε για να συμπεριληφθεί μια εισοδηματική ασφάλεια στην εργασία, δεν θα ήταν σε θέση να αποκτήσουν παιδιά (Bobek et al., 2018: 80).

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα υποστήριξαν ότι, είτε αυτοί είτε ο σύντροφός τους, είναι αναγκαίο να έχουν ασφαλή απασχόληση για να αρχίσουν να σχεδιάζουν την απόκτηση τέκνων. Στην πραγματικότητα, οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες συνέδεαν την αναβολή ή τη μη απόκτηση παιδιών με τη γενική αστάθεια που επικρατεί στη ζωή τους. Αυτή η αστάθεια περιλαμβάνει τη δουλειά, το εισόδημα και την απρόβλεπτη μελλοντική κατάσταση. Αυτά τα ζητήματα ήταν αλληλένδετα και συνδέθηκαν με τις επισφαλείς ρυθμίσεις εργασίας τους (Bobek et al., 2018: 81).

Όπως προέκυψε από τις συνεντεύξεις, η απόκτηση παιδιών ήταν συχνά δύσκολη για τους επισφαλείς εργαζόμενους. Η έλλειψη εργασιακής σταθερότητας ήταν ιδιαίτερα προβληματική για εκείνους που ήθελαν να δημιουργήσουν δικές τους οικογένειες, ειδικά εάν ο σύντροφός τους ήταν σε παρόμοια κατάσταση εργασίας. Ενώ ορισμένοι συμμετέχοντες αποφάσισαν να αποκτήσουν

παιδιά «όπως και να 'χει», η πλειοψηφία των συμμετεχόντων συνέχισε να αναβάλλει την τεκνοποίηση (Bobek et al., 2018: 81).

Συνακόλουθα με όσα προαναφέρθηκαν, οι οικονομικοί πόροι θεωρούνται ως βασικός παράγοντας για την σύναψη γάμου. Η ποιότητα της εργασίας ενός ατόμου μπορεί να ασκήσει σημαντική επιρροή στη προοπτική σχηματισμού ένωσης, ως σημαντική πηγή οικονομικών πόρων και δείκτης της κατάστασης στην αγορά εργασίας. Δηλαδή, η ποιότητα εργασίας καθίσταται εξαιρετικά σημαντική για τη δημιουργία οικογένειας, καθώς η αυξανόμενη αβεβαιότητα στην αγορά εργασίας μπορεί να καθυστερήσει την σύναψη γάμου και να επεκτείνει την αναζήτηση συζύγου. Σε αυτό το πλαίσιο της αβεβαιότητας στην αγορά εργασίας, η μη εξασφάλιση «καλής εργασίας» σηματοδοτεί οικονομικό κίνδυνο και ανασφάλεια - τόσο σήμερα όσο και μελλοντικά - και μπορεί να αποτρέψει τη σύναψη γάμου και την δημιουργία οικογένειας (Lim, 2013: 3, 4). Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν, καθώς επιβεβαιώνεται η διάχυση της εργασιακής επισφάλειας στα προσωπικά σχέδια των εργαζομένων, με κύρια έκφρασή της, την εκδήλωση αρνητικής στάσης απέναντι στην δημιουργία οικογένειας:

«Α δεν, δεν, για γάμους και τέτοια δεν υπάρχει κάτι τέτοιο, είτε για παιδιά κι όλα αυτά...» (Σ4)

«Στα μη επαγγελματικά σχέδια, νταξει δεν είναι ο γάμος απαραίτητα...» (Σ2)

«Ε δεν έχω κάτι συγκεκριμένο, δηλαδή το αν εννοείς αν θα κάνω οικογένεια και τα λοιπά, εντάξει δεν το ξέρω αυτό ακόμα δεν είμαι και μωρό αλλά δεν δεν το 'χω και ότι του χρόνου θα πρέπει να έχω παντρευτεί και να έχω κάνει παιδιά και τα λοιπά, όπως έρθουν» (Σ7)

«Άμεσα σχέδιά δεν το έχω να παντρευτώ και να κάνω παιδιά, θα αργήσει μάλλον πάρα πολύ» (Σ8)

Εντούτοις, ορισμένοι από τους συμμετέχοντες παρουσιάζουν θετική στάση απέναντι στην δημιουργία οικογένειας, δείχνοντας με αυτό τον τρόπο πως η εργασιακή επισφάλεια δεν αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την οργάνωση των μελλοντικών τους σχεδίων:

«Εεε όσον αφορά τα προσωπικά μου σχέδια είναι να κάνω προφανώς οικογένεια κάποια στιγμή» (Σ)

«...εγώ είμαι και λίγο κατά του γάμου είναι η αλήθεια αλλά παιδιά θα ήθελα να κάνω και εννοείται...» (Σ1)

«..εε θα ήθελα να κάνω οικογένεια...» (Σ5)

«...να καταφέρω να κάνω μία οικογένεια...» (Σ6)

«...το να κάνω οικογένεια, να παντρευτώ και να κάνω παιδιά» (Σ9)

Επιπλέον, οι άνθρωποι που εργάζονται επισφαλώς βρίσκονται σε πολύ δύσκολη θέση σε σχέση με την ιδιοκτησία κατοικίας, διότι τα υψηλά ενοίκια και τα ασταθή εισοδήματα σημαίνουν ότι η αποταμίευση για την απαιτούμενη κατάθεση γίνεται δύσκολη. Το σπουδαιότερο είναι ότι οι τράπεζες είναι πολύ απρόθυμες να προσφέρουν δάνειο σε εργαζόμενους με μη τυποποιημένες συμβάσεις, αφού οι μισθοί τους δεν είναι ασφαλείς (Bobek et al., 2018: 64).

Οι επισφαλώς εργαζόμενοι βρίσκονται σε πολύ πιο ευάλωτη θέση, ως συνέπεια της έλλειψης εργασίας και της εισοδηματικής ασφάλειας. Για πολλούς, η έλλειψη ασφάλειας εισοδήματος ή / και χαμηλού εισοδήματος εμποδίζει την ανεξαρτησία από την πατρική εστία. Παρατηρείται, λοιπόν, ότι είναι δύσκολο για τα άτομα που εργάζονται στην επισφάλεια, ή να νοικιάσουν ή να φτιάξουν το δικό τους σπίτι (Bobek et al., 2018: 71). Αυτό παρατηρήθηκε και στην έρευνά μου, καθώς μόνο ένας συνεντευξιαζόμενος επιθυμεί στο μέλλον να φτιάξει το δικό του σπίτι, έτσι ώστε να ανεξαρτητοποιηθεί από τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας, ενώ από τους υπολοίπους συμμετέχοντες μια τέτοια προοπτική δεν συζητήθηκε, υποδηλώνοντας με αυτό τον τρόπο, πως η εργασία στην επισφάλεια δεν δημιουργεί ευνοϊκές συνθήκες για την δημιουργία ενός σπιτιού:

«...Το μόνο προσωπικό, σαν σχέδιο είναι αν, αν έχω τη δυνατότητα να φτιάξω ένα δικό μου σπίτι έτσι ώστε να μείνω μόνος μου, πρωτίστως» (Σ4)

Επιπροσθέτως, αναφορικά με τα προσωπικά σχέδια των εργαζομένων, υπήρξαν και οι περιπτώσεις συμμετεχόντων που αδυνατούσαν να προχωρήσουν στον προσδιορισμό των μελλοντικών τους σχεδίων. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«...εε να περνάω καλά, να κάνω τις δραστηριότητες που κάνω και τώρα και θα δείξει η πορεία, το αφήνω στο μέλλον» (Σ2)

«Ε δεν ξέρω αν έχω, δεν έχω για την ακρίβεια. Προτιμώ να κάνω μικρά βήματα κάθε φορά για να είναι πιο σίγουρα και στέρεα» (Σ3)

6.20 Προϋποθέσεις επίτευξης μελλοντικών σχεδίων

Παραπάνω προβλήθηκαν τα επαγγελματικά και τα προσωπικά σχέδια των ερευνώμενων, όμως εξίσου σημαντικές είναι και οι προϋποθέσεις επίτευξης αυτών των σχεδίων. Οι εργαζόμενοι σε προσωρινές συμβάσεις μπορεί να επωφεληθούν από μια εργασία βραχυπρόθεσμα, αλλά ζουν μονίμως με την αβεβαιότητα ως προς το αν θα παραταθεί η σύμβασή τους. Η εργασία σε επισφαλείς συνθήκες συχνά συνδέεται με την παροχή χαμηλού μισθού και δεν παρέχει πάντα τα

ίδια οφέλη, τα οποία συσσωρεύονται συχνά με το χρόνο και συνδέονται άμεσα με το μήκος και την κατάσταση της σχέσης εργασίας. Το αποτέλεσμα είναι μια κατάσταση στην οποία οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να προγραμματίσουν το μέλλον τους (ILO, 2011: 5).

Σε έρευνα των Handjivassiliou, et al., (2012), σε νέους πτυχιούχους του Ηνωμένου Βασιλείου που εργάζονται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, διαπιστώθηκε ότι οι περισσότεροι συνεντευξιαζόμενοι έκαναν βραχυπρόθεσμα σχέδια. Αυτά συνήθως περιελάμβαναν, εξασφάλιση προαγωγής ή υψηλότερης αμοιβής, εξασφάλιση μιας καριέρας στον τομέα που έχουν επιλέξει ή επιδίωξη περαιτέρω εκπαίδευσης. Συνολικά, η μελλοντική οικονομική σταθερότητα ήταν πρωταρχικής σημασίας για τους αποφοίτους που εργάζονταν σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, η οποία με τη σειρά της αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για τη μελλοντική τους ασφάλεια (Handjivassiliou et al., 2012: 189). Ομοίως στην δική μου διερεύνηση, η μελλοντική επαγγελματική και οικονομική σταθερότητα προβάλλεται από τους συμμετέχοντες ως μια από τις κυριότερες προϋποθέσεις πραγματοποίησης των μελλοντικών τους σχεδίων:

«...να έχεις κάτι σταθερό, όλο το χρόνο κάτι σταθερό για να μπορέσεις να ανταπεξέλθεις και στις υπόλοιπες υποχρεώσεις σου και γενικά στη ζωή σου» (Σ)

«Ε να παραμείνω στη δουλειά που είμαι έτσι ώστε για να μπορέσω να έχω τη δυνατότητα και την οικονομική αλλά ενδεχομένως και μιας δανειοδότησης» (Σ4)

«...εε από προσωπικής άποψης αν έχουμε το βασικό που είναι η εργασία σταθερή και τα χρήματα...» (Σ9)

Επιπλέον, η επιδίωξη περαιτέρω εκπαίδευσης είναι εξίσου σημαντική για τους νέους πτυχιούχους, καθότι ανήκει στα μελλοντικά τους σχέδια (Handjivassiliou et al., 2012: 189). Συγκεκριμένα στην Ελλάδα κατά την περίοδο της κρίσης, καταγράφεται μεγάλη άνοδος στα άτομα με ανώτατη εκπαίδευση (πτυχίο ή μεταπτυχιακό). Το 2017 έχουν σχεδόν διπλασιαστεί σε σχέση με τις αρχές του 2000 (2,12 εκατ. άτομα από 1,18 εκατ.), καταγράφοντας μέση ετήσια άνοδο 3,7%. Παράλληλα, η άνοδος που εντοπίζεται στα άτομα με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο σπουδών είναι εξίσου σημαντική. Έτσι, παρατηρείται προσανατολισμός των νέων προς την ανώτατη εκπαίδευση (IOBE, 2018: 21).

Αναφορικά με τους λόγους που ωθούν τους νέους να συνεχίσουν τις σπουδές τους, στην έρευνα της Καραμεσίνη (2008), για την απορρόφηση των νέων από την αγορά εργασίας, 5-7 έτη μετά την αποφοίτησή τους, διαπιστώθηκε ότι το 44% δηλώνουν ως λόγω πραγματοποίησης μεταπτυχιακών σπουδών την επιστημονική πρόοδο και το ενδιαφέρον για το αντικείμενο σπουδών, ενώ το 52% πραγματοποιούν μεταπτυχιακές σπουδές με κύριο στόχο την καλύτερη επαγγελματική αποκατάσταση. Όσοι απόφοιτοι πραγματοποιούν μεταπτυχιακές σπουδές για μία καλύτερη

επαγγελματική αποκατάσταση, επικαλούνται την ανάγκη εξειδίκευσης ως προϋπόθεση για μια επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία (32%) και το μεταπτυχιακό τίτλο ως απαραίτητο για την εύρεση εργασίας στο αντικείμενο σπουδών (20%) (Καραμεσίνη, 2008: 88). Στα αποσπάσματα που ακολουθούν η απόκτηση περαιτέρω τυπικών προσόντων προβάλλεται από τους συνεντευξιαζόμενους, ως απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη των μελλοντικών τους σχεδίων:

«...να εμπλουτίζεις όσο μπορείς το βιογραφικό σου...» (Σ2)

«Να κάνω το μεταπτυχιακό μου...» (Σ5)

Από την αρχή της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν ένα συνδυασμό από δυσμενείς εξελίξεις που συμπεριλαμβάνουν την μείωση του εισοδήματος τους, την επισφαλή εργασία και την ανεργία. Η έναρξη της κρίσης και η δημοσιονομική προσαρμογή που ακολούθησε είχε σημαντικές επιπτώσεις στη σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας. Η μεγάλη μείωση της απασχόλησης και η αύξηση της ανεργίας που σημειώθηκαν από την έναρξη της κρίσης και έπειτα, προκάλεσαν βαθιά ρήξη ανάμεσα τους. Μετά την έναρξη της κρίσης σημειώθηκε σημαντική μείωση του ποσοστού απασχόλησης, η μεγαλύτερη αύξηση του αριθμού των ανέργων, μετά το 2009, σημειώθηκε μεταξύ των αποφοίτων ανώτατης εκπαίδευσης (179,1%) (IOBE, 2018: 94).

Έλληνες ερευνητές έχουν αποδώσει τα υψηλά ποσοστά ανεργίας μεταξύ των αποφοίτων και τις δυσκολίες κατά τη μετάβαση τους από την εκπαίδευση στην εργασία σε διαφορετικές αιτίες. Κάποιοι υποστηρίζουν ότι οι δυσκολίες μετάβασης οφείλονται στο γεγονός ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση στρέφεται στην ικανοποίηση των αναγκών του δημοσίου τομέα, «παραμελώντας» να καλύψει τις ανάγκες που προκύπτουν στον επιχειρηματικό τομέα (Κανελλόπουλος, κ.α. 2003). Αντιθέτως, άλλοι υποστηρίζουν ότι η κύρια αιτία είναι η μείωση της εγχώριας ζήτησης για υψηλά εκπαιδευμένο προσωπικό (Καραμεσίνη, 2008), (Παπαχριστοπούλου, 2016: 84).

Τα παραπάνω δείχνουν ότι αποτελεί κοινή διαπίστωση πως η ελληνική αγορά εργασίας είναι απαραίτητο να βελτιωθεί προς το καλύτερο, ούτως ώστε να παρέχει στους πτυχιούχους καλύτερες προοπτικές απασχόλησης. Στην έρευνά που διενέργησα, ορισμένοι συμμετέχοντες τονίζουν πως η βελτίωση της ελληνικής αγοράς εργασίας αποτελεί μια από τις βασικές προϋποθέσεις πραγματοποίησης των μελλοντικών τους σχεδίων:

«...πρέπει να υπάρξουν και οι συνθήκες που θα σε βοηθήσουν. Αυτές δεν εξαρτώνται όμως από μένα...αν δεν υπάρχουν και οι προϋποθέσεις από το κράτος, εεε εσύ θα μείνεις πίσω» (Σ2)

Ιδίως, μια συνεντευξιαζόμενη δηλώνει τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να βελτιωθεί η αγορά εργασίας στην Ελλάδα:

«...να δοθούν περισσότερες ευκαιρίες στους νέους ανθρώπους εε υπό την έννοια του ότι ας πούμε, όταν πάνε σε μία δουλειά οποιασδήποτε φύσεως δουλειά, εννοώ επαγγέλματος, να μην ζητάνε πάρα πολύ προϋπηρεσία...» (Σ3)

«...ειδικά στο δικό μου επάγγελμα, δηλαδή ας πούμε αν επιθυμώ εγώ να διοριστώ αυτή τη στιγμή στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι πράγμα αδιανόητα περίεργο, εε γιατί πολύ απλά υπάρχουν θέσεις που έχουν καταληφθεί από ανθρώπους 60 χρόνων, οι οποίοι δεν λέω να βγουν στη συνταξιοδότηση από τώρα, αλλά δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες του μαθητικού κοινού δεν είναι κοντά στο μαθητικό κοινό και επίσης κατά αυτό τον τρόπο δεν δίνονται και ευκαιρίες σε νέους εκπαιδευτικούς να βάλουν το «λιθαράκι» τους, σε όλη αυτή την προσπάθεια για να καλυτερεύσει το μέλλον» (Σ3)

Επιπροσθέτως, επισυνάπτεται από μια συμμετέχουσα της έρευνας, ότι η σταθεροποίηση της προσωπικής ζωής αποτελεί προϋπόθεση για την επίτευξη των μελλοντικών της σχεδίων:

«...εμμ και να είμαι καλά στην προσωπική μου ζωή, έτσι ώστε να τα καταφέρω να τα πραγματοποιήσω» (Σ5)

6.21 Ωθητικοί και ανασταλτικοί παράγοντες απέναντι στην μετανάστευση

Η μείωση της απασχόλησης που σημειώθηκε από το 2010 και έπειτα στην Ελλάδα, ενίσχυσε την αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης ανθρώπινου δυναμικού και δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας. Η μεγάλη αύξηση της ανεργίας και η μετανάστευση Ελλήνων, κυρίως νεαρής ηλικίας, ενίσχυσε αυτή την αναντιστοιχία (IOBE, 2018: 15).

Πέραν από τους χαμηλής ειδίκευσης νέους που μεταναστεύουν, υπάρχει έντονη αύξηση της κινητικότητας των ατόμων με υψηλά τυπικά προσόντα (Καλογεράκη, 2016: 19, 20). Πολλοί πτυχιούχοι επιλέγουν να πάρουν τον δρόμο της μετανάστευσης, προκειμένου να αναζητήσουν εργασία σε άλλες χώρες, κυρίως της ΕΕ, όπου οι ευκαιρίες απασχόλησης είναι περισσότερες. Σύμφωνα με μελέτη της ICAP, σε δείγμα 1268 ατόμων, οι οποίοι μετακινήθηκαν εκτός της χώρας, το 55% αυτών αναφέρει ως λόγο την αναζήτηση εργασίας, έχοντας όμως εργαστεί στην Ελλάδα, ενώ μόλις 1 στους 10 δηλώνει ότι δεν έχει εργαστεί ποτέ στην Ελλάδα και αναζητά εργασία σε άλλη χώρα. Πρόκειται κυρίως για άτομα ηλικίας 26 έως 35 ετών (6 στα 10 άτομα) χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις. Ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, οι 9 στους 10 έχουν ολοκληρώσει την ανώτατη εκπαίδευση, με την πλειονότητα να έχει μεταπτυχιακές σπουδές (55% μεταπτυχιακό τίτλο και 9% διδακτορικό) (IOBE, 2018: 65).

Ομοίως, οι Triadafyllidou και Grobas (2014), σε μελέτη για την διαρροή εγκεφάλων από την Ελλάδα και την Ιταλία, επισημαίνουν ότι οι πιο σημαντικοί παράγοντες που ωθούν τα άτομα στην

μετανάστευση είναι οι δυσμενείς εργασιακές συνθήκες και η δυσκολία εύρεσης εργασίας που ανταποκρίνονται στα προσόντα τους και διασφαλίζουν την επαγγελματική τους εξέλιξη (Καλογεράκη, 2016: 19, 22).

Όλα τα παραπάνω υποδηλώνουν ότι ένα σημαντικό μέρος πτυχιούχων μεταναστεύει σε άλλες χώρες για να αναζητήσει καλύτερους όρους εργασίας (αντικείμενο εργασίας σχετικό με τις σπουδές, καλύτερες αμοιβές, ανώτερη θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης) (IOBE, 2018: 65). Κατατοπιστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν, διότι οι ερευνώμενοι παρουσιάζονται θετικοί στην μετανάστευση και προβάλλουν ως κύριο λόγο τις καλύτερες συνθήκες εργασίας που κυριαρχούν σε άλλες χώρες του εξωτερικού:

«Εεε παλαιότερα το είχα σκεφτεί αυτό το πράγμα, να φύγω για το εξωτερικό και ήμουν πιο σίγουρη, γιατί προφανώς επικρατούν καλύτερες συνθήκες στον εργασιακό τομέα και θα έβρισκα κάτι πολύ πιο εύκολα πάνω στο αντικείμενό μου...» (Σ)

«...άμα δεν μπορέσω να παραμείνω εκεί που είμαι αυτή τη στιγμή, σαφώς θα είναι και μία λύση αυτή...Ε γιατί θα θες μία εργασία, για να δουλέψεις με ένα, με καλές απολαβές εεε συνήθως στο εξωτερικό υπάρχουν λίγο καλύτερες συνθήκες, εεε καλύτερες συνθήκες εργασίας» (Σ4)

«Έχει καλύτερες συνθήκες εργασίας οικονομικές, ασφάλισης, περισσότερες ευκαιρίες κάτι το οποίο εδώ βρίσκεις πολύ δύσκολα, είναι αυτό το πρόβλημα ότι έχεις άλλες ευκαιρίες έξω εδώ είναι πιο δύσκολο να βρεις ευκαιρίες να τις αξιοποιήσεις» (Σ8)

Επίσης η οικονομική ευμάρεια προβάλλεται, από ορισμένους συνεντευξιζόμενους, ως παράγοντας ώθησης προς την μετανάστευση:

«Το έχω σκεφτεί η αλήθεια είναι, γενικότερα εμένα από μικρή μου άρεσε πάρα πολύ η Γαλλία και να ζήσω εκεί και βοήθησε πάρα πολύ αυτή η ιδέα εε και πλέον έτσι όπως κυλούν τα πράγματα στην Ελλάδα από οικονομικής άποψης...» (Σ5)

«Ε το να φύγω στο εξωτερικό θα ήταν μία έσχατη περίπτωση για μένα, στην οποία ο λόγος που θα το έκανα θα ήτανε στο να μην είναι η ζωή μου βιώσιμη εδώ πέρα, ο τρόπος ζωής μου εδώ πέρα στην Ελλάδα και στην ουσία ένα καλύτερο αύριο ή σε περίπτωση για παράδειγμα που είχα μία οικογένεια και υπήρχε κάποια μεγάλη ανάγκη οικονομική και έβρισκα κάποια θέση στο εξωτερικό, η οποία θα μπορούσε να καλύψει αυτή την οικονομική ανάγκη τη βιώσιμη...» (Σ6)

Παραπάνω προβλήθηκαν ορισμένες «θετικές στάσεις» των ερευνώμενων απέναντι στην μετανάστευση και διατυπώθηκαν και οι ιδιαίτεροι παράγοντες που οδηγούν τους νέους πτυχιούχους να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό. Ωστόσο, μέσα από τις συνεντεύξεις «αναδύθηκαν» και οι

ανασταλτικοί παράγοντες που εμποδίζουν τους νέους να εγκαταλείψουν την χώρα τους.

Με βάση τον ορισμό του Λαμπριανίδη, «η διαρροή εγκεφάλων παραπέμπει σε εκείνο το τμήμα του διαρρέοντος προς το εξωτερικό, εργατικού δυναμικού, το οποίο έχει αποκτήσει στη χώρα καταγωγής ή προέλευσης, πριν από την έναρξη του μεταναστευτικού ρεύματος, υψηλής ποιότητας εκπαίδευση ή επαγγελματικής εξειδίκευσης» (Λαμπριανίδης, 2011: 27). Αυτή η μορφή μετανάστευσης ήρθε στο προσκήνιο εξαιτίας της ελληνικής οικονομικής κρίσης, το 2008 και οφείλεται, κατά κύριο λόγο, στην επιδείνωση των επιπέδων ανεργίας του νεότερου και πιο μορφωμένου τμήματος του πληθυσμού (Theodoropoulos, Kyridis, Zagkos & Konstantinidou, 2014: 230).

Σε ερευνητική μελέτη των Theodoropoulos et al., (2014), για τη διερεύνηση της στάσης των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών φοιτητών σε περίπτωση πιθανής μετανάστευσης στο εξωτερικό για επαγγελματικούς σκοπούς και στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης, διαπιστώθηκε ότι η πλειονότητα των ατόμων, αναγνωρίζει ως βασικό ανασταλτικό παράγοντα της αποχώρησης στο εξωτερικό, τους συναισθηματικούς δεσμούς με την Ελλάδα (τόπος, οικογένεια, φίλοι κ.λπ.) (Theodoropoulos et al., 2014: 237). Ομοίως, στην έρευνά μου, ο κυριότερος ανασταλτικός παράγοντας για τους συμμετέχοντες είναι οι ισχυροί συναισθηματικοί δεσμοί που έχουν δημιουργήσει με την οικογένειά τους και τους φίλους τους. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«...εε μετά δεν θα έχει αυτή την ψυχική ικανοποίηση του να είναι κοντά ας πούμε με την οικογένειά του, θα ζει απομονωμένος οπότε και εγώ για αυτό το λόγο δεν ήθελα εν τέλει να φύγω έξω...» (Σ)

«...βέβαια θα ήμουν μακριά από τους γονείς μου και από την οικογένειά μου και από τους φίλους μου και αυτό πιστεύω πως θα μου στοίχιζε...» (Σ5)

«...αγαπάω τον τόπο μου και τους φίλους μου και δεν θα ήθελα να αποχωριστώ τους φίλους μου για, τους φίλους μου, την οικογένειά μου, όλα τα αγαπημένα πρόσωπα...» (Σ6)

«Ε δεν το έχω σκεφτεί να φύγω, αν και είναι μία προοπτική αλλά είναι λίγο δύσκολο...πρέπει να αφήσεις τους πάντες πίσω σου, να αφήσεις οικογένεια φίλους, μόνο με το σύντροφό αν πας, είναι λίγο δύσκολο να έρθουν και οι φίλοι μαζί» (Σ9)

Η παιδική ηλικία και η εφηβεία είναι σημαντικά στάδια στην ζωή του ανθρώπου που συνεπάγονται μεγάλες αλλαγές για το άτομο. Το κοινωνικό και πολιτιστικό περιβάλλον μαζί με τις οικογενειακές συνθήκες είναι μερικοί από τους παράγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξη των παιδιών. Επιπλέον, η μετανάστευση είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει τα παιδιά και τις οικογένειες. Η μετακίνηση σε μια νέα χώρα μπορεί να επηρεάσει τα παιδιά και τους εφήβους με

διάφορους τρόπους, τόσο ψυχολογικά, όσο και κοινωνικά (Gomez, 2015).

Η εμπειρία της μετανάστευσης προκαλεί μια σύνδεση ανάμεσα σε δύο διαφορετικά κοινωνικά περιβάλλοντα, τον πολιτισμό προέλευσης και έναν νέο πολιτισμό στη χώρα εγκατάστασης. Ενώ όλα τα παιδιά μαθαίνουν να ορίζουν την ταυτότητά τους σε σχέση με την οικογένεια προέλευσής τους, την αλληλεπίδραση μεταξύ τους και το κοινωνικό πλαίσιο, τα παιδιά των μεταναστών αναγκάζονται να μάθουν να ορίζουν την ταυτότητά τους ενώ παράλληλα εγκαθίστανται σε ένα νέο κοινωνικό-πολιτισμικό περιβάλλον. Η ηλικία, το φύλο και η κοινωνική τάξη των παιδιών επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο τα παιδιά αφομοιώνουν την διαδικασία της μετανάστευσης. Για παράδειγμα, τα παιδιά που μεταναστεύουν σε νεαρή ηλικία έχουν περισσότερες δυνατότητες προσαρμογής σε μια νέα κουλτούρα (Gomez, 2015).

Η μετανάστευση, τείνει να έχει αποσταθεροποιητική επίδραση στις οικογένειες προκαλώντας άγχος στο οικογενειακό σύστημα, το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε συγκρούσεις ανάμεσα στα μέλη της οικογένειας. Για παράδειγμα, η μετακίνηση σε άλλη χώρα μειώνει τον διαθέσιμο χρόνο που έχουν τα παιδιά και τα μέλη της οικογένειας να μοιράζονται μαζί, γιατί οι γονείς εργάζονται περισσότερο, εν προκειμένω να παρέχουν καλύτερες ευκαιρίες στα παιδιά τους. Η μετανάστευση, λοιπόν, θεωρείται ένα από τα πιο αγχωτικά συμβάντα που δύνανται να υποστούν οικογένειες και τα μέλη αυτών, λόγω της αλλαγής του περιβάλλοντος στο οποίο τα άτομα είναι εξοικειωμένα (Gomez, 2015).

Στην έρευνά που πραγματοποίησα, επιβεβαιώθηκε ότι η εμπειρία της μετανάστευσης των γονέων δρα ανασταλτικά στην απόφαση της συνεντευξιαζόμενης να φύγει για το εξωτερικό:

«...σας είπα προηγουμένως οι γονείς μου είναι μετανάστες και ξέρω πάρα πολύ καλά τι έχουν αντιμετωπίσει με το να έρθουν στην Ελλάδα, με το να βρουν δουλειά και τα λοιπά. Δεν θέλω να το περάσω και εγώ αυτό» (Σ1)

Ακόμη, το αίσθημα της «ανασφάλειας για το άγνωστο» λειτουργεί για μια ερευνώμενη, ως ανασταλτικός παράγοντας για την μετανάστευση στο εξωτερικό. Χαρακτηριστικό είναι το παρακάτω χωρίο από την συνέντευξή της:

«Ε ίσως η ανασφάλεια για το άγνωστο περισσότερο ή ότι δεν έχω κάποιον ο οποίος θα με στηρίξει, να είναι εκεί να με στηρίξει αν φύγω σε όποια χώρα επιλέξω να πάω, εε αυτό πιο πολύ, όχι το να αφήσω πίσω την οικογενειά μου αλλά η ανασφάλεια ότι μπορεί να είμαι μόνη μου, το άγνωστο και τι θα έχω να αντιμετωπίσω» (Σ2)

Επιπροσθέτως, μια συμμετέχουσα στην έρευνα είναι εντελώς κάθετη προς την μετανάστευση σε άλλη χώρα:

«Ε όχι δεν το έχω σκεφτεί γιατί ντάξει ε η νοοτροπία αυτή ότι θα πάμε έξω και θα παίρνουμε δύο, τρία χιλιάρικα ας πούμε και νομίζουν όλοι ότι παίρνουν μόνο λεφτά αλλά δεν έχουν έξοδα ή δεν χρειάζεται να δουλεύουν για αυτά, δεν ξέρω πως, εγώ δεν έχω ούτε άκρες έξω, ούτε μου φαίνεται τόσο απλό ότι γειά σας ήρθα και πρέπει να πάρουν εμένα από όλο τον κόσμο, είναι δύσκολο δεν μου φαίνεται και τόσο απλό ούτε το έχω δηλαδή, δεν με έχει απασχολήσει, παρόλο που έχουμε γνωστούς που μας λένε ξέρετε εδώ στη Νορβηγία ας πούμε είναι καλά και αν έρθετε, θέλετε να έρθετε εγώ μαζί με το φίλο μου να πάμε, ε δεν, δεν, δεν, δεν μου περνάει η σκέψη δηλαδή μου φαίνεται εξωπραγματικό» (Σ7)

Συμπεράσματα εμπειρικού μέρους

Μέσα από τις συνεντεύξεις που διενήργησα, αντιλήφθηκα ότι ορισμένοι συνεντευξιαζόμενοι παρουσιάζουν θετική στάση προς την ευελιξία της απασχόλησης. Ειδικότερα, η εργασιακή επισφάλεια μπορεί να βιώνεται από μια θετική σκοπιά, όταν εξυπηρετεί έναν στόχο/σκοπό του εργαζόμενου. Στην παρούσα περίπτωση, αυτός ο σκοπός είναι η ολοκλήρωση των σπουδών. Επιπροσθέτως, το γεγονός ότι, ένας συμμετέχων στην έρευνα, μπορούσε ο ίδιος να καθορίσει το πότε θα εργαστεί, δηλαδή να προσαρμόσει το ωράριο εργασίας στις ανάγκες του, αποτελεί μια θετική στάση απέναντι στην ευελιξία της απασχόλησης. Τέλος, η πολυαπασχόληση αποτέλεσε θετική εμπειρία για μια συνεντευξιαζόμενη, καθώς την εξέλαβε ως μια ευκαιρία για να διευρύνει την εργασιακή της εμπειρία.

Εκτός, όμως, από τις όποιες θετικές αντιλήψεις υπήρξαν, είναι αδιαμφισβήτητο πως η εργασιακή επισφάλεια βιώνεται κυρίως ως μια αρνητική συνθήκη. Πολλοί συμμετέχοντες στην έρευνα, αναγκάζονται να εργαστούν σε «δύσκολα» εργασιακά περιβάλλοντα, με ελλιπή ασφάλιση ή ακόμα και σε καθεστώς αδήλωτης (μαύρης) εργασίας. Επίσης, ορισμένοι από αυτούς δήλωσαν ότι συχνά έρχονται αντιμέτωποι με την έλλειψη εισοδηματικής ασφάλειας, εφόσον κάποιες φορές πληρώνονται λιγότερο ή και καθόλου για τις ώρες εργασίας τους, καθώς και με την πολυειδίκευση (multi-skilling), εκτελώντας αρμοδιότητες, οι οποίες δεν αφορούν την θέση για την οποία έχουν προσληφθεί. Συνακόλουθα, μεταξύ των συμμετεχόντων δεν έλειπαν και τα περιστατικά υπερωριακής απασχόλησης, για τα οποία οι ίδιοι παρέμεναν απλήρωτοι. Έπειτα, το γεγονός ότι οι μορφές πλήρους απασχόλησης δίνουν τη θέση τους σε μη σταθερές θέσεις εργασίας, που είναι χαμηλά αμειβόμενες και τις οποίες καταλαμβάνουν εξ ανάγκης και όχι από επιλογή, κυρίως άνεργα υποκείμενα, δημιουργεί ένα είδος «περιστρεφόμενης πόρτας» ανάμεσα σε απασχολήσεις που δεν προσφέρουν ικανοποίηση στα άτομα και στην προοπτική του να μην έχουν καμία απασχόληση. Αυτή η κατάσταση επισημάνθηκε από ορισμένους ερευνώμενους.

Αξιοσημείωτο αποτελεί το εξής: η παραμονή σε συνθήκες εργασιακής επισφάλειας συνδέεται με το αίσθημα της ανασφάλειας των εργαζομένων. Δηλαδή, οι συμμετέχοντες στην έρευνα, αισθάνονταν ανασφάλεια σε σχέση με την εργασία τους, κυρίως όσον αφορά την

σταθερότητα στην απασχόληση, η οποία δεν υπήρχε. Παρουσίαζαν συναισθήματα ανασφάλειας, σε σχέση με την πανδημία του κορωνοϊού, καθώς και για τις συνέπειες που θα επέφερε στην εργασία τους και γενικότερα στο εργασιακό τους μέλλον.

Ακόμη, η εργασία σε επισφαλείς θέσεις έχει επιπτώσεις στον βιοπορισμό των εργαζομένων. Στην έρευνά μου συζητήθηκε μεταξύ των συμμετεχόντων, ότι οι επισφαλείς θέσεις εργασίας και κατ' επέκταση ο μισθός που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι σε αυτές, δεν είναι επαρκής, ώστε να μπορέσει να τους βοηθήσει να εγκαταλείψουν την πατρική εστία. Μολαταύτα, υπήρχαν και κάποιοι συμμετέχοντες που κατάφερναν να βιοποριστούν. Ένας ερωτώμενος μπορούσε να βιοποριστεί, αφού ο μισθός του ήταν αρκετά ικανοποιητικός σε σύγκριση με άλλους που είχε λάβει στο παρελθόν. Συνεχίζοντας, σχετικά με την πολυαπασχόληση επισημάνθηκε από μια συνεντευξιαζόμενη, ως η κύρια αιτία του βιοπορισμού της. Ωστόσο, ένας ερευνώμενος εξήγησε τους λόγους για του οποίους ένας υψηλός μισθός, δεν σημαίνει απαραίτητα και βιοπορισμός, καθώς καθοριστικό ρόλο σε αυτό διαδραματίζει η επισφάλεια της εργασίας. Ως εκ τούτου, παρατηρείται ότι η οικογένεια διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην στήριξη και στέγαση των νέων επισφαλώς εργαζόμενων, αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Επιπλέον, οι νέοι αδυνατούν να βρουν στην Ελλάδα μια θέση εργασίας, γεγονός που ισχύει ακόμη και για τους αποφοίτους ανώτατης εκπαίδευσης. Οι συνεντευξιαζόμενοι, που συμμετείχαν στην έρευνα που διεξήχθη, ανέδειξαν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν κατά την εξεύρεση εργασίας. Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας επισημαίνεται ως καθοριστικός παράγοντας που δυσκολεύει τους νέους να βρουν εργασία. Ένας ακόμη παράγοντας, είναι η ύπαρξη διακρίσεων φύλου εκ μέρους των εργοδοτών, ο οποίος δηλώθηκε από μια συνεντευξιαζόμενη.

Αν εξαιρέσει κανείς τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι πτυχιούχοι στην εύρεση εργασίας, σημαντικές είναι και οι δυσκολίες που παρουσιάζονται και κατά την «εκτέλεση» της εργασίας. Η σωματική καταπόνηση από την εργασία, υπογραμμίστηκε από ορισμένους συμμετέχοντες στην έρευνά μας. Επίσης, μια ερευνώμενη επεσήμανε και άλλη μια δυσκολία κατά την εκτέλεση της εργασίας της, η οποία αφορούσε το γεγονός ότι έπρεπε να διαχειριστεί άτομα διαφορετικών εθνικοτήτων, ως εργαζόμενη στον τουρισμό.

Πολλοί νέοι άνθρωποι θεωρούν την προσωρινή ή και την μερική απασχόληση, ως μια μεταβατική κατάσταση, δηλαδή ως ένα «σκαλοπάτι» για να βρουν μια μόνιμη απασχόληση. Γενικά, οι νέοι άνθρωποι, εμφανίζουν την τάση να εργάζονται ως μισθωτοί, αλλά δεν κατέχουν όλοι τους μόνιμη εργασία με πλήρες ωράριο και αυτό διότι οι εργοδότες μπορεί να είναι απρόθυμοι να προσφέρουν μόνιμη εργασία σε κάποιον που έχει ελάχιστη ή έως και καθόλου εργασιακή εμπειρία. Στην έρευνά μου, οι περισσότεροι από τους συνεντευξιαζόμενους, κατανοούν την επισφάλεια που διέπει την εργασιακή τους ζωή, ως μια κατάσταση η οποία θα μεταβληθεί, προβάλλοντας μάλιστα και ένα αίσθημα ελπίδας για το μέλλον.

Εμβαθύνοντας στο υπό εξέταση ζήτημα, αρκετοί συνεντευξιαζόμενοι θεωρούν την

εργασιακή επισφάλεια ως μια δίοδο ένταξης στην αγορά εργασίας. Οι ίδιοι, μέσα από τις συνεντεύξεις, ανέδειξαν την σπουδαιότητα των εργασιών που έχουν πραγματοποιήσει μέχρι σήμερα και τις δεξιότητες που έχουν λάβει από αυτές, παρά το γεγονός πως ήταν επισφαλείς και τις περισσότερες φορές μη συναφείς με τα εκπαιδευτικά προσόντα που έχουν αποκτήσει από τις σπουδές τους. Έτσι, οι προηγούμενες εργασίες που έχουν πραγματοποιήσει, τους έχουν προσφέρει προϋπηρεσία, την οποία οι περισσότεροι δεν είχαν μετά το πέρας των σπουδών τους. Επομένως η εργασιακή εμπειρία αναδεικνύεται ως καθοριστικός παράγοντας στην είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας. Ακόμη, στην έρευνα μας αναδεικνύεται η χρησιμότητα της ανάπτυξης των επικοινωνιακών δεξιοτήτων για την μετέπειτα επαγγελματική πορεία ορισμένων συνεντευξιαζόμενων, καθώς οι ίδιες αποτελούν το πιο ισχυρό πακέτο δεξιοτήτων που πλέον πρέπει να κατέχει κανείς για να απογειώσει την καριέρα του, να προωθηθεί σε ανώτερες θέσεις. αλλά και για να παραμείνει σε αυτές. Το σημαντικό είναι ότι αναδεικνύεται, από μια συνεντευξιαζόμενη, η σπουδαιότητα κάθε εργασίας. Σε ερώτηση σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους οι συνεντευξιαζόμενοι μπορούν να βελτιώσουν την θέση τους στην αγορά εργασίας, οι περισσότεροι υποστήριζαν ότι αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω της απόκτησης περισσότερων τυπικών προσόντων, όπως είναι η απόκτηση ενός μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Αναλυτικότερα, ορισμένοι ερευνώμενοι υποστηρίζουν ότι η απόκτηση περαιτέρω εργασιακής εμπειρίας, θα τους βοηθούσε στην ενίσχυση της θέσης τους στην αγορά εργασίας. Όπως υποστηρίχθηκε από μία ερευνώμενη, η αντιπαράθεση στις απαιτήσεις των εργοδοτών αποτελεί έναν ακόμη τρόπο για την βελτίωση της θέσης των αποφοίτων στην αγορά εργασίας.

Ωστόσο, κάποιοι συμμετέχοντες στην έρευνα, δεν παρουσιάζονται θετικοί απέναντι στον τρόπο που κατανοούν την επισφαλή απασχόληση. Στην έρευνα, έλαβε μέρος μια κοπέλα η οποία εργάζεται ως αναπληρώτρια καθηγήτρια. Η ίδια υποστηρίζει ότι η παραμονή της σε καθεστώς εργασιακής επισφάλειας είναι δεδομένη. Ακόμα, ορισμένοι από τους συμμετέχοντες, σε ερώτηση σχετικά με την άποψή τους για την εργασιακή επισφάλεια (π.χ. αν την βλέπουν ως μια μεταβαλλόμενη κατάσταση ή ως μια κατάσταση που θα έχει διάρκεια κ.τ.λ.), δημιουργήθηκε σύγχυση ως προς την απάντησή τους, γεγονός που φανερώνει την αδυναμία προσδιορισμού της εργασιακής τους κατάστασης.

Μέσα από τις συνεντεύξεις αναδύθηκαν οι τρόποι ενίσχυσης της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων, που απασχολούνται σε επισφαλή καθεστάτα. Τα τελευταία χρόνια, εμφανίζεται μια διαδικασία «υπευθυνοποίησης» των εργαζομένων, καθώς οφείλουν να είναι πιο παραγωγικοί και να εμπλέκονται ακόμα περισσότερο στα δρώμενα μιας επιχείρησης, ακόμα και αν η θέση εργασίας τους είναι προσωρινή. Αυτή η διαδικασία γίνεται ορατή, στο εσωτερικό των επιχειρήσεων όπου, παρατηρείται η έμφαση που δίνει το σύγχρονο management στις ατομικές δεξιότητες του κάθε εργαζόμενου, προωθώντας μία σειρά από εξατομικευμένες πρακτικές, όπως λ.χ. την αμοιβή με βάση την ατομική απόδοση. Πιο συγκεκριμένα, μια συμμετέχουσα στην έρευνα, ανέφερε ότι η

εργασία της «εμπορευματοποιούταν» με αυτό τον τρόπο, προς όφελος της επιχείρησης, χωρίς κανένα «κέρδος» για την ίδια. Σε αντίθεση με τα παραπάνω, οι περισσότεροι συνεντευξιαζόμενοι υποστήριξαν ότι το εργασιακό περιβάλλον διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση που προέρχεται από την εργασία τους, καθότι η ανάπτυξη ενός καλού εργασιακού κλίματος, βοηθούσε στην αποδοτικότητά τους και κατ' επέκταση στην κερδοφορία της επιχείρησης.

Μέσα στις συνθήκες της εργασιακής επισφάλειας είναι ζωτικής σημασίας να αναλυθούν και οι σχέσεις που δημιουργούνται εντός της επιχείρησης. Γενικότερα, οι αλλαγές που συντελούνται στο πεδίο της εργασίας, κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, όπως είναι η απελευθέρωση των ατομικών και ομαδικών απολύσεων, η ελαστικοποίηση των ωραρίων και η ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης, έχουν ως απόρροια την ενίσχυση της θέσης του εργοδότη και την εκτροπή της προστασίας του εργαζόμενου. Από τον ίδιο υιοθετούνται ποικίλες πρακτικές προς αυτή την κατεύθυνση, όπως είναι η πρόσληψη προσωπικού με μερικώς ή αδήλωτη εργασία. Με αυτό τον τρόπο, ενισχύεται η «αυθαιρεσία» των εργοδοτών σε βάρος των εργαζομένων, καθώς και η καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων από τον εργοδότη, όπως επισημάνθηκε από ορισμένους συνεντευξιαζόμενους. Επιπρόσθετα, η κακή συμπεριφορά, αλλά και ο εκφοβισμός ενός υπαλλήλου από τον εργοδότη του, είναι πολύ πιθανό να οδηγήσει, όπως υπογράμμισε μια ερευνώμενη, στην απόρριψη της εργασίας.

Όσον αφορά την σχέση με τους προϊσταμένους, οι ίδιοι, επειδή μπορεί να νιώσουν «απειλή» από την παρουσία εργαζομένων αποδοτικότερων από τους ίδιους, κάνουν κατάχρηση της εξουσίας τους και λειτουργούν ως εργοδότες στην θέση των εργοδοτών. Αυτό συμβαίνει ιδίως στο δημόσιο τομέα, που η φύση της εργασίας είναι «απρόσωπη», δηλαδή χωρίς συνεχή εποπτεία του εργοδότη. Τέτοια περιστατικά, υπογραμμίστηκαν και στην έρευνα που διενέργησα από ορισμένους ερευνώμενους.

Επιπλέον, εργασιακές σχέσεις αναπτύσσονται και μέσα σ' ένα οργανισμό, όπως είναι το σχολείο. Στην διενεργηθείσα έρευνα, οι γονείς που ανήκουν στο εξωτερικό περιβάλλον του σχολείου, επεμβαίνουν στην εργασία των εκπαιδευτικών-εργαζομένων με πολύ ακραίες συμπεριφορές, εξαπολύοντας ακόμα και απειλές, σε πολλές περιπτώσεις, προς το πρόσωπό τους, όπως «κατήγγειλε» μια συνεντευξιαζόμενη.

Εν συνεχεία, αναφορικά με τις σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα σε εργαζόμενους σε σταθερές θέσεις και σε εργαζόμενους σε προσωρινές θέσεις εργασίας, σημαντικό είναι το αίσθημα της απαξίωσης, προερχόμενο ως χαρακτηριστικό των σταθερά εργαζομένων, όπως επεσήμανε μια συνεντευξιαζόμενη. Οι ίδιοι (σταθερά εργαζόμενοι) μέσα από επισφαλώς εργαζόμενα άτομα εξασφαλίζουν την σταθερότητα και την επικύρωση των προσόντων τους.

Σε ένα εργασιακό περιβάλλον ενδέχεται να μην αναπτυχθούν καλές σχέσεις με τους συναδέλφους. Μια ερευνώμενη επεσήμανε, ότι οι προστριβές και οι συγκρούσεις με τους

συναδέλφους της, είναι στενά συνυφασμένες με την συνθήκη της επισφάλειας και το κοινό βίωμα τους σε αυτήν. Ιδιαίτερα, αναδεικνύεται ότι η επισφάλεια της εργασίας και η πίεση της δουλειάς ενδέχεται να ενισχύσουν αυτές τις συγκρούσεις ανάμεσα στους εργαζομένους, ακόμα και σε αυτούς που ενδεχομένως να έχουν δημιουργήσει φιλικούς δεσμούς μεταξύ τους, όπως υπογραμμίστηκε από ορισμένους συμμετέχοντες στην έρευνα. Επίσης, κάποιοι ερευνώμενοι, επεσήμαναν ότι, ως νεο-εισερχόμενοι σε ένα περιβάλλον εργασίας, αντιμετώπισαν δυσκολίες ένταξης, λόγω της αντιζηλίας που αντιμετώπισαν από τους συναδέλφους τους, αλλά και λόγω της ανασφάλειας που αισθάνονταν οι «παλιοί» εργαζόμενοι έναντι αυτών που αποτελούσαν τους «νέους».

Επίσης, οι συμμετέχοντες στην έρευνα, έφεραν στο προσκήνιο το πρόβλημα των διακρίσεων στους χώρους εργασίας. Πέρα από τα συνήθη προβλήματα που αντιμετωπίζουν, οι γυναίκες στους χώρους εργασίας, όπως είναι η ανισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας και η υπο-αντιπροσώπευσή τους στις υψηλότερες αμειβόμενες θέσεις εργασίας, φαινόμενο που είναι γνωστό και ως «γυάλινη οροφή» (glass ceiling), οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες και με ένα ακόμη πρόβλημα που εκδηλώνεται από τους συναδέλφους τους στους χώρους εργασίας, το οποίο είναι η ύπαρξη της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης. Η ίδια εμφανίζεται όταν υπάρχει προκατάληψη σε βάρος ενός εργαζόμενου, η οποία εδράζεται σε κάποιας μορφής διαφορά που το άτομο αυτό παρουσιάζει σε σχέση με τους υπόλοιπους και εξαιτίας αυτής χρήζει άλλης αντιμετώπισης από τους συναδέλφους του. Οι διαφορές αυτές μπορεί να αφορούν το φύλο, την καταγωγή κ.α. Ένα τέτοιο περιστατικό συζητήθηκε από μια συνεντευξιαζόμενη στην έρευνά μας.

Από την άλλη, ενδέχεται να αναπτυχθούν και θετικές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας. Όσον αφορά τους λόγους δημιουργίας καλών σχέσεων μέσα στην επιχείρηση φαίνεται πως σημαντική είναι η σχέση με τον επόπτη. Η υποστήριξη από τον επόπτη, μέσω της παροχής υποστήριξης και ανατροφοδότησης, προώθησης, αναγνώρισης και παροχής εκπαίδευσης στους εργαζομένους, μπορεί να οδηγήσει στην ενίσχυση της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση, γεγονός που επιβεβαιώθηκε και στην δική μου έρευνα από ορισμένους συμμετέχοντες. Επιπλέον, δεν χρήζει επισημάνσης το γεγονός πως διαπιστώθηκε ότι η ηλικία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην δημιουργία θετικών σχέσεων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, καθώς βοήθησε έναν συνεντευξιαζόμενο στην δημιουργία φιλικών δεσμών με τους συναδέλφους του. Επίσης, η καλή συμπεριφορά του εργοδότη διαδραματίζει εξίσου σημαντικό ρόλο στην δημιουργία ενός θετικού κλίματος μέσα στην επιχείρηση, όπως επισημάνθηκε μεταξύ των συμμετεχόντων. Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι σε έναν εργασιακό χώρο, η υποστήριξη από τον επόπτη, η καλή συμπεριφορά του εργοδότη και γενικότερα η ανάπτυξη ευνοϊκού κλίματος, βοηθούν στην ενίσχυση της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων και κατ' επέκταση στην κερδοφορία της επιχείρησης.

Ένα σημαντικό ζήτημα που τίθεται από την εξέταση των συνεντεύξεων και αφορά την διαχείριση του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων που βρίσκονται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας,

αποτελεί η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Στην έρευνα που τελέστηκε διαπιστώνεται ότι η εξισορρόπηση εργασίας-προσωπικής ζωής είναι κάτι το οποίο έχουν καταφέρει ήδη ή θα μπορούσαν να το καταφέρουν στο μέλλον οι συμμετέχοντες, διατυπώνοντας τις προϋποθέσεις επίτευξης γι' αυτό. Το καθορισμένο ωράριο εργασίας είναι μια από τις σημαντικότερες προϋποθέσεις για την επίτευξη ισορροπίας προσωπικής-επαγγελματικής ζωής και αναφέρεται από ορισμένους συνεντευξιαζόμενους. Συνακόλουθα, άλλη μια βασική προϋπόθεση, που αναφέρθηκε μεταξύ των συμμετεχόντων αποτελεί η οργάνωση της καθημερινότητάς. Ακόμη, η προσωπική βούληση του κάθε ατόμου αποτελεί μια επιπλέον προϋπόθεση και δηλώνεται από μια ερευνώμενη.

Εκτός από την επισφάλεια που υφίσταται στον τομέα της εργασίας, η επισφάλεια διαχέεται και στην οργάνωση της καθημερινής ζωής των ατόμων, διότι η χρήση ευέλικτων πρακτικών που ακολουθούν οι επιχειρήσεις, δημιουργούν σοβαρά προβλήματα σε αυτήν. Τα ευέλικτα, ελαστικά και ακατάστατα ωράρια και η χρήση της ευέλικτης βάρδιας οδηγούν συχνά στον περιορισμό της δυνατότητας ουσιαστικού προγραμματισμού για την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου, όποτε και αν προκύψει ελεύθερος χρόνος, γεγονός που συζητήθηκε μεταξύ των συνεντευξιαζόμενων. Ως επακόλουθο, η σωματική κούραση από την εργασία επιδρούσε ανασταλτικά στην αξιοποίηση και στον προγραμματισμό δραστηριοτήτων, κατά τον ελεύθερο χρόνο, ενώ μάλιστα ορισμένοι συμμετέχοντες στην έρευνα, επεσήμαναν ορισμένες δραστηριότητες που είχαν αναγκαστεί να διακόψουν λόγω της εργασίας τους.

Απεναντίας, για ορισμένους συμμετέχοντες στην έρευνα, τα ευέλικτα ωράρια εργασίας αλλά και οι λιγότερες εβδομαδιαίες μέρες εργασίας, επιδρούσαν θετικά στην καλύτερη αξιοποίηση του διαθέσιμου ελεύθερου χρόνου τους. Επομένως, παρατηρείται μια ευνοϊκή στάση προς στην ευελιξία της απασχόλησης. Επιπροσθέτως, τονίστηκε από τους συμμετέχοντες, ότι η εργασία τους αποτέλεσε βοηθητικό παράγοντα στην «εκμετάλλευση» του ελεύθερου χρόνου τους, καθώς και στην επιλογή πραγματοποίησης σημαντικών δραστηριοτήτων, κατά την διάρκεια αυτού.

Έπειτα, στην έρευνά μου, σε ερώτηση σχετικά με το τι είδους απασχόληση αναζητούν οι νέοι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, διατυπώθηκαν ποικίλες απόψεις. Αρχικά έγινε ξεκάθαρο ότι οι ίδιοι επιζητούν την επίτευξη σταθερότητας στον επαγγελματικό τους τομέα, καθώς και την εύρεση εργασίας με ασφάλεια στην αγορά εργασίας. Η εργασία σε επισφαλείς συνθήκες συχνά συνδέεται με τους χαμηλούς μισθούς στους εργαζομένους, ενώ δεν παρέχει πάντα τα ίδια οφέλη, τα οποία συσσωρεύονται συχνά με το χρόνο και συνδέονται άμεσα με το μήκος και την κατάσταση της σχέσης εργασίας. Κατά συνέπεια είναι εύλογο, ορισμένοι συμμετέχοντες στην έρευνα να επιθυμούν να βρουν στο μέλλον εργασία, με οικονομική εξασφάλιση. Επιπλέον, άλλο ένα θέμα που αναδεικνύεται μέσα από την έρευνα είναι η δυναμική της νεανικής επιχειρηματικότητας. Για ορισμένους συμμετέχοντες, στην έρευνα που πραγματοποίησα, η δημιουργία επιχείρησης ανήκει στα μελλοντικά επαγγελματικά τους σχέδια.

Αναφορικά με την εργασία και το αντικείμενο των σπουδών, οι συμμετέχοντες στην έρευνα, ετεροαπασχολούνται, ενώ παράλληλα επιθυμούν να εργαστούν στο αντικείμενο των σπουδών τους. Κάποιοι μάλιστα παρουσιάζουν έντονα, το αίσθημα ικανοποίησης από τις σπουδές τους.

Επιπλέον, κάτι που κατέστη φανερό μέσα από την έρευνα είναι ότι κάποιοι συνεντευξιαζόμενοι παρουσιάζονται θετικοί απέναντι στην αλλαγή αντικειμένου σπουδών, είτε για την πραγματοποίηση οικονομικής εξασφάλισης, είτε για την επίτευξη επαγγελματικής αποκατάστασης. Σε συνάφεια με τα παραπάνω, άλλη μια διάσταση της «αλλαγής πλεύσης» αντικειμένου, αφορά την επίτευξη ενός σκοπού του υποκειμένου. Η αλλαγή αντικειμένου προβάλλεται από μια συνεντευξιαζόμενη ως ένας «στόχος ζωής».

Η εργασιακή επισφάλεια, όπως διαπιστώθηκε παραπάνω, επηρεάζει σημαντικά τα επαγγελματικά σχέδια των εργαζομένων. Ωστόσο, η ίδια διαχέεται και στα μη επαγγελματικά σχέδιά τους, δηλαδή στα προσωπικά, με κύρια έκφασή της, την εκδήλωση αρνητικής στάσης απέναντι στην δημιουργία οικογένειας, όπως επισημάνθηκε μεταξύ ορισμένων ερευνώμενων. Ωστόσο, ορισμένοι συμμετέχοντες παρουσιάζονται θετικοί στην δημιουργία οικογένειας, δείχνοντας με αυτό τον τρόπο πως η εργασιακή επισφάλεια δεν αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την οργάνωση των μελλοντικών τους σχεδίων. Επιπλέον, οι άνθρωποι που εργάζονται επισφαλώς, βρίσκονται σε πολύ δύσκολη θέση σε σχέση με την ιδιοκτησία κατοικίας, κυρίως λόγω της ελλιπής ασφάλειας εισοδήματος ή / και του χαμηλού εισοδήματος που λαμβάνουν από την εργασία τους. Στην έρευνά μου, μόνο ένας συνεντευξιαζόμενος επιθυμεί στο μέλλον να φτιάξει το δικό του σπίτι, έτσι ώστε να ανεξαρτητοποιηθεί από τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας, ενώ από τους υπόλοιπους συμμετέχοντες μια τέτοια προοπτική δεν συζητήθηκε, υποδηλώνοντας με αυτό τον τρόπο, πως η εργασία στην επισφάλεια δεν δημιουργεί ευνοϊκές συνθήκες για την δημιουργία ενός σπιτιού. Συνεχίζοντας, αναφορικά με τα προσωπικά σχέδια των εργαζομένων, υπήρξαν και οι περιπτώσεις συμμετεχόντων που αδυνατούσαν να προχωρήσουν στον προσδιορισμό των μελλοντικών τους σχεδίων.

Παραπάνω προβλήθηκαν τα επαγγελματικά και τα προσωπικά σχέδια των ερευνώμενων, όμως εξίσου σημαντική θέση διαδραματίζουν και οι προϋποθέσεις επίτευξης αυτών των σχεδίων. Η μελλοντική επαγγελματική και οικονομική σταθερότητα προβάλλεται από τους συμμετέχοντες, της έρευνάς μου, ως μια από τις κυριότερες προϋποθέσεις πραγματοποίησης των μελλοντικών τους σχεδίων. Συνακόλουθα, η απόκτηση περαιτέρω τυπικών προσόντων προβάλλεται από ορισμένους συνεντευξιαζόμενους, ως απαραίτητη προϋπόθεση προς αυτή την κατεύθυνση. Ακόμη, ορισμένοι συμμετέχοντες τονίζουν πως η βελτίωση της ελληνικής αγοράς εργασίας αποτελεί μια από τις βασικές προϋποθέσεις πραγματοποίησης των μελλοντικών τους σχεδίων. Επιπροσθέτως, επισημαίνεται από μια συμμετέχουσα της έρευνας, ότι η σταθεροποίηση της προσωπικής της ζωής αποτελεί μια σημαντική προϋπόθεση.

Μέσα από τις συνεντεύξεις αναδύθηκαν οι στάσεις των συμμετεχόντων απέναντι στην

μετανάστευση. Ειδικότερα, επισημάνθηκαν οι ωθητικοί και οι ανασταλτικοί παράγοντες προς την μετανάστευση. Αναφορικά με τους ωθητικούς παράγοντες, ένας από τους κυριότερους, που αναφέρθηκε μεταξύ των συμμετεχόντων, αποτέλεσε η ύπαρξη καλύτερων συνθηκών εργασίας που κυριαρχούν σε άλλες χώρες του εξωτερικού. Ακόμη, η οικονομική ευμάρεια προβάλλεται, από ορισμένους συνεντευξιαζόμενους, ως παράγοντας ώθησης προς την μετανάστευση.

Μολαταύτα, υπάρχουν και κάποιοι ανασταλτικοί παράγοντες που εμποδίζουν τους νέους να εγκαταλείψουν την χώρα τους. Ο κυριότερος ανασταλτικός παράγοντας, για τους ερευνώμενους, είναι οι ισχυροί συναισθηματικοί δεσμοί που έχουν δημιουργήσει με την οικογένειά τους και τους φίλους τους. Ενδιαφέρον έχει η άποψη που διαπιστώθηκε από μια συνεντευξιαζόμενη ότι η εμπειρία της μετανάστευσης των γονιών της, δρα ανασταλτικά στην απόφαση να φύγει για το εξωτερικό. Ακόμη, το αίσθημα της «ανασφάλειας για το άγνωστο» λειτουργεί για μια ερευνώμενη, ως ανασταλτικός παράγοντας για την μετανάστευση στο εξωτερικό.

7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην έρευνα που διεξήγαγα παρατηρήθηκε ότι οι νέοι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πλήττονται σε μεγάλο βαθμό από την εργασιακή επισφάλεια σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής τους. Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, δηλαδή πως βιώνουν οι νέοι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας τις επισφαλείς συνθήκες απασχόλησης, διαπιστώθηκε ότι οι ίδιοι βιώνουν την εργασιακή επισφάλεια ως μια αρνητική συνθήκη, καθόσον όπως επιβεβαιώθηκε αναγκάζονται να εργαστούν σε δύσκολα εργασιακά περιβάλλοντα, όπου κυριαρχούν η ελλιπής ασφάλιση, η αδήλωτη (μαύρη) εργασία και η έλλειψη εισοδηματικής ασφάλειας. Οι πολλές και εναλλασσόμενες ώρες απασχόλησης, η πολυειδίκευση (multi-skilling) και η μη καταβολή αμειβόμενων υπερωριών, ενισχύουν το δυσχερές βίωμά τους στην επισφάλεια. Όλα τα παραπάνω, αντανακλούν την αυξανόμενη σχετική ισχύ των εργοδοτών στη νέα εποχή της αγοράς εργασίας και την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Τα τελευταία χρόνια οι μορφές πλήρους απασχόλησης δίνουν τη θέση τους σε μη σταθερές θέσεις εργασίας που είναι χαμηλά αμειβόμενες και τις οποίες καταλαμβάνουν εξ ανάγκης και όχι από επιλογή, κυρίως άνεργα υποκείμενα. Η κατάσταση αυτή δημιουργεί ένα είδος «περιστρεφόμενης πόρτας» ανάμεσα σε μη ικανοποιητικές απασχολήσεις και στην προοπτική του να μην έχει κάποιος καμία απασχόληση (Καρακιουλάφη κ.α., 2014: 89). Με λίγα λόγια, οι νέοι πτυχιούχοι, υπό τον φόβο της ανεργίας, αποδέχονται θέσεις εργασίας με μερική ή και καθόλου συνάφεια με το αντικείμενο των σπουδών τους προκειμένου να μπορέσουν να επιβιώσουν.

Ωστόσο, η ανάλυση των δεδομένων που είχα στην διάθεσή μου, κατέδειξε πως η εργασιακή επισφάλεια μπορεί να βιωθεί και από μια θετική σκοπιά, όταν εξυπηρετεί έναν στόχο/σκοπό του εργαζόμενου. Στην προκειμένη περίπτωση, αυτός ο σκοπός είναι η ολοκλήρωση των σπουδών.

Αρκετοί συμμετέχοντες στην έρευνα, ξεκίνησαν την εργασιακή τους ζωή, όντας φοιτητές, προκειμένου να χρηματοδοτήσουν τις σπουδές τους και να αντέξουν οικονομικά τα έξοδα διαβίωσης ή για να αποκτήσουν μία πρώτη επαγγελματική εμπειρία. Επίσης, η προσαρμογή του ωραρίου εργασίας στις ανάγκες του εργαζόμενου μπορεί να θεωρηθεί ως μια θετική στάση απέναντι στην ευελιξία της απασχόλησης. Ακόμη, η πολυαπασχόληση που αποτελεί μια μορφή ευέλικτης απασχόλησης και είναι παραδοσιακά, μια αρνητικά προσδιορισμένη έννοια, καθώς αφορά την απασχόληση σε μια δεύτερη εργασία, στην έρευνά μου αποδείχθηκε ότι μπορεί να αποτελέσει μια θετική εμπειρία για τους εργαζόμενους, καθώς συνιστά μια ευκαιρία για όσους έχουν ενέργεια να διευρύνουν τη δική τους εργασιακή εμπειρία.

Η παραμονή σε συνθήκες εργασιακής επισφάλειας συνδέεται άμεσα με το αίσθημα της ανασφάλειας των εργαζομένων. Στην έρευνά μου αυτό επιβεβαιώθηκε, καθώς το αίσθημα της ανασφάλειας κυριάρχησε μεταξύ των συνεντευξιζόμενων, είτε ως επακόλουθο του ξεσπάσματος της πανδημίας του κορωνοϊού, η οποία κατέστησε ανασφαλές το εργασιακό τους μέλλον, είτε με την μορφή της εργασιακής ανασφάλειας, που βίωναν στην εργασία τους.

Συνεχίζοντας την διαδικασία της έρευνάς μου επιβεβαίωσα το γεγονός ότι η εργασία σε επισφαλείς θέσεις εργασίας έχει επιπτώσεις στον βιοπορισμό των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι οι επισφαλείς θέσεις εργασίας και κατ' επέκταση ο μισθός που λαμβάνουν από αυτές, δεν είναι επαρκής, ώστε να μπορέσει να τους βοηθήσει να εγκαταλείψουν την πατρική εστία. Παρ' όλα αυτά, υπήρχαν και κάποιοι συμμετέχοντες που κατάφεραν να βιοποριστούν, είτε γιατί ο μισθός που λάμβαναν ήταν αρκετά ικανοποιητικός, σε σύγκριση με άλλους που είχαν λάβει στο παρελθόν, είτε εξαιτίας του γεγονότος ότι πολυαπασχολούνταν. Επίσης, ένα σημαντικό εύρημα αποτελεί ότι η οικονομική στήριξη από τους γονείς, διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στον βιοπορισμό ορισμένων συμμετεχόντων. Αξίζει να σημειωθεί, πως ένας πολύ καλός μισθός δεν σημαίνει απαραίτητα και βιοπορισμός, διότι καθοριστικό ρόλο σε αυτό διαδραματίζει η επισφάλεια της εργασίας, γεγονός που τονίστηκε από έναν ερωτώμενο. Παρατηρείται, λοιπόν, ότι οι γονείς διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην στήριξη και στέγαση των νέων επισφαλώς εργαζόμενων, αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Οι νέοι στην Ελλάδα αδυνατούν να βρουν μια θέση εργασίας και αυτό ισχύει ακόμη και για αποφοίτους ανώτατης εκπαίδευσης. Ο βασικότερος λόγος για τον οποίο οι νέοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να έχουν μία ευέλικτη μορφή απασχόλησης και να μην απασχολούνται σε μια μόνιμη θέση εργασίας είναι ότι σε αντίθεση με τους πιο έμπειρους, αλλά και τους ήδη εργαζόμενους, οι ίδιοι είναι «ξένοι» στην αγορά εργασίας. Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, καθιστά πολύ δύσκολο για αυτούς να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Πέραν, όμως, από ελλιπή προϋπηρεσία, ένα άλλο σημαντικό πρόβλημα που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν οι νέοι εργαζόμενοι κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας είναι οι διακρίσεις φύλου εκ μέρους των εργοδοτών. Αυτό το γεγονός τονίστηκε από ορισμένους ερωτώμενους ότι, δηλαδή σε ορισμένα επαγγέλματα, οι

εργοδότες θεωρούσαν καλύτερους και αποδοτικότερους τους άντρες εργαζόμενους.

Εκτός από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι πτυχιούχοι στην εύρεση εργασίας, σημαντικές είναι και οι δυσκολίες που παρουσιάζονται κατά την εκτέλεση της εργασίας. Συνήθως οι ίδιες οφείλονται στη φύση της εργασίας, καθώς κάποιες κατηγορίες εργασιών επιφέρουν μεγαλύτερη σωματική καταπόνηση, γεγονός που συζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Επιπλέον, μπορεί κατά την εκτέλεση της εργασίας να παρουσιαστούν και διαφορετικού τύπου δυσκολίες, όπως είναι η διαχείριση ατόμων διαφορετικών εθνικοτήτων, που παρουσιάστηκε από μια συνεντευξιαζόμενη, από την εμπειρία της ως εργαζόμενη στον τουρισμό.

Το μοντέλο της «τυπικής»-κανονικής εργασιακής σχέσης παρατηρούμε ότι σήμερα, τόσο λόγω της ανεργίας, όσο και εξαιτίας της ανάπτυξης επισφαλών μορφών απασχόλησης, έχει διαβρωθεί. Παρατηρείται μία ανατροπή στους όρους ρύθμισης της σχέσης μεταξύ εργαζομένων-εργοδοτών. Αυτό που συμβαίνει στην σημερινή εποχή είναι ότι στην κανονιστική εξουσία του εργοδότη, προστίθεται και η εξουσία του να δώσει, ή όχι, συνέχεια σε μία σύμβαση εργασίας μετά τη λήξη αυτής, ενώ από την άλλη καλούνται οι εργαζόμενοι να είναι πιο παραγωγικοί και να εμπλέκονται ακόμα περισσότερο στα δρώμενα μιας επιχείρησης που δεν τους εξασφαλίζει καμία ασφάλεια και κανένα μέλλον. Στην έρευνά μου, η ενίσχυση της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων, επιτυγχάνεται μέσω της «υπευθυνοποίησης» του ατόμου προς όφελος της επιχείρησης, χωρίς κανένα «κέρδος» για τον ίδιο.

Σε συνάφεια με τα παραπάνω, το εργασιακό περιβάλλον διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους. Όπως αναδείχθηκε και μέσα από την έρευνά μου, η ανάπτυξη ενός ευνοϊκού εργασιακού κλίματος, βοηθά στην αποδοτικότητα των εργαζομένων και κατ' επέκταση στην κερδοφορία της επιχείρησης.

Οι αλλαγές που συντελούνται στο πεδίο της εργασίας, κατά την περίοδο της κρίσης στην Ελλάδα, χαρακτηρίζονται από μια βίαιη ανατροπή των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της εργασιακής απορρύθμισης. Η πλήρης αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων, η απελευθέρωση των ατομικών και ομαδικών απολύσεων, η ελαστικοποίηση των ωραρίων και η ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης αποτελούν τους κύριους άξονες γύρω από τους οποίους κινούνται οι εν λόγω αλλαγές. Οι παραπάνω αλλαγές έχουν ως αποτέλεσμα την ενίσχυση της θέσης του εργοδότη και εκτροπή της προστασίας του εργαζόμενου. Συμπληρωματικά, από τον ίδιο υιοθετούνται ποικίλες πρακτικές προς αυτή την κατεύθυνση, όπως είναι η μετατροπή των συμβάσεων από πλήρους σε μερικής απασχόλησης και σε εκ περιτροπής εργασία, καθώς και η πρόσληψη προσωπικού με μερικώς ή αδήλωτη εργασία. Όλα αυτά, όπως αποδείχθηκε και στην έρευνα που πραγματοποίησα, ενισχύουν την «αυθαιρεσία» του εργοδότη σε βάρος του εργαζόμενου και κατ' επέκταση οδηγούν στην καταπάτηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων.

Επίσης, όσον αφορά την σχέση εργοδότη-εργαζόμενου, η ίδια μπορεί να οδηγηθεί σε ρήξη.

Στην έρευνα μου, ορισμένοι συμμετέχοντες, εξαιτίας του εκφοβισμού τους από τον εργοδότη, αναγκάστηκαν να παραιτηθούν από την εργασία τους. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο εξίσου σημαντική είναι και η σχέση με τους προϊσταμένους. Στην έρευνα, αναδεικνύεται, η κατάχρηση εξουσίας από τους προϊστάμενους, σύμφωνα με την οποία, αρκετές φορές υπερβαίνουν τα όρια των υφιστάμενων αρμοδιοτήτων τους και λειτουργούν ως εργοδότες στην θέση των εργοδοτών, ιδίως στο δημόσιο τομέα που η φύση της εργασίας είναι «απρόσωπη», δηλαδή χωρίς συνεχή εποπτεία του εργοδότη.

Εν συνεχεία στο επίκεντρο της έρευνάς μου τέθηκαν και οι εργασιακές σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα σ' ένα οργανισμό, όπως είναι το σχολείο. Στο περιβάλλον ενός σχολείου ανήκουν κοινωνικές ομάδες και οργανισμοί που έχουν άμεση σχέση με τα μέλη της σχολικής μονάδας. Αυτές είναι οι γονείς των μαθητών, ο σύλλογος γονέων και κηδεμόνων κ.α., που επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τη λειτουργία και την αποτελεσματικότητα του σχολείου. Όπως έγινε φανερό, οι γονείς επεμβαίνουν στην εργασία των εκπαιδευτικών-εργαζομένων, επιδεικνύοντας, πολλές φορές, ακραίες συμπεριφορές, ακόμα και εξαπολύοντας απειλές προς το πρόσωπό τους.

Επιπροσθέτως, όσον αφορά τις σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα σε εργαζόμενους σε σταθερές θέσεις και σε εργαζόμενους σε προσωρινές θέσεις εργασίας, σημαντικό είναι το αίσθημα της απαξίωσης ως χαρακτηριστικό των σταθερά εργαζομένων, οι οποίοι μέσα από επισφαλώς εργαζόμενα άτομα εξασφαλίζουν την σταθερότητα και την επικύρωση των προσόντων τους. Αυτό το αίσθημα ενισχύεται, όπως τονίστηκε από μια συνεντευξιζόμενη, όταν τα άτομα σε σταθερές θέσεις εργασίας, κατέχουν υψηλό βαθμό στην ιεραρχία (διευθυντής).

Ακόμη, στην έρευνα που διενήργησα, εξήλθε το συμπέρασμα πως δημιουργούνται προστριβές και συγκρούσεις ανάμεσα στους συναδέλφους, ως επακόλουθο του κοινού βιώματος στην συνθήκη της επισφάλειας. Ιδιαίτερα παρατηρείται ότι η επισφάλεια της εργασίας και η πίεση της δουλειάς μπορεί να ενισχύσουν αυτές τις συγκρούσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους, ακόμα και σε αυτούς που ενδεχομένως να έχουν δημιουργήσει φιλικούς δεσμούς μεταξύ τους. Όπως αναδείχθηκε μέσα από την έρευνά μου, οι νεο-εισερχόμενοι εργαζόμενοι σε ένα περιβάλλον εργασίας αντιμετωπίζουν δυσκολίες ένταξης, λόγω της αντιζηλίας που αντιμετωπίζουν από τους συναδέλφους τους. Η επακόλουθη ανασφάλεια που αισθάνονται οι «παλιοί» έναντι των «νέων» εργαζομένων, ενδέχεται να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στις μεταξύ τους σχέσεις.

Ιδιαίτερη αναφορά έγινε στην έρευνα, για τις διακρίσεις φύλου στους χώρους εργασίας. Ειδικότερα, παρατηρήθηκαν διακρίσεις από άνδρες εργαζόμενους σε βάρος των γυναικών συναδέλφων τους. Κύρια έκφραση αυτής της συνθήκης αποτελεί η εμφάνιση της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης, κατά την οποία ασκείται ψυχολογική βία, από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων, κατά ενός ατόμου ή ομάδας ατόμων. Η ίδια, αποτελεί μία ακραία μορφή πρόκλησης στρες στον εργασιακό χώρο. Αυτό που την διαφοροποιεί από τους συνηθισμένους στρεσογόνους παράγοντες είναι ότι στοχεύει στην ψυχολογική και εργασιακή εξόντωση του θύματος (Τσιάμα, 2013: 4).

Σε αντίθεση με τα παραπάνω, ενδέχεται να αναπτυχθούν ακόμα και θετικές διαπροσωπικές σχέσεις, μεταξύ των εργαζομένων. Από την ανάλυση των δεδομένων προέκυψε ότι, σε ένα εργασιακό περιβάλλον, η υποστήριξη από τον επόπτη, η καλή συμπεριφορά του εργοδότη και γενικότερα η ανάπτυξη ευνοϊκού κλίματος εντός της επιχείρησης, βοηθούν στην ενίσχυση της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων και κατ' επέκταση στην κερδοφορία της επιχείρησης.

Αναφορικά τώρα με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα της έρευνας, δηλαδή πως κατανοούν την επισφαλή απασχόληση οι νέοι απόφοιτοι (ως δίοδο ένταξης στην αγορά εργασίας, μεταβατική κατάσταση, κατάσταση που διαρκεί...), εξήχθησαν πολύ σημαντικά ευρήματα. Κατ' αρχήν, παρατηρείται ότι η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση είναι μια δύσκολη διαδικασία για τους νέους πτυχιούχους. Οι εργοδότες μπορεί να είναι απρόθυμοι να προσφέρουν ένα συμβόλαιο μόνιμης και πλήρους απασχόλησης σε κάποιον που μόλις εισέρχεται στην αγορά εργασίας, με ελάχιστη έως και καμία προηγούμενη εμπειρία. Για πολλούς νέους ανθρώπους, η προσωρινή ή και μερική απασχόληση θεωρείται μια μεταβατική κατάσταση, ένα «σκαλοπάτι» προς την μόνιμη απασχόληση (Παπαχριστοπούλου, 2016: 50). Στην έρευνα που διεξήγαγα, οι περισσότεροι από τους συνεντευξιαζόμενους, κατανοούν την επισφάλεια που διέπει την εργασιακή τους ζωή ως μια κατάσταση η οποία θα μεταβληθεί, προβάλλοντας μάλιστα και ένα αίσθημα ελπίδας για το μέλλον.

Μάλιστα οι ίδιοι αναδεικνύουν τους λόγους για τους οποίους είναι σημαντικές οι εργασίες που έχουν πραγματοποιήσει μέχρι σήμερα και τις δεξιότητες που έχουν λάβει από αυτές, παρά το γεγονός πως ήταν επισφαλείς και τις περισσότερες φορές μη συναφείς με τα εκπαιδευτικά προσόντα που έχουν αποκτήσει από τις σπουδές τους. Καταρχάς, οι ίδιες, τους έχουν προσφέρει προϋπηρεσία, την οποία οι περισσότεροι δεν είχαν μετά το πέρας των σπουδών τους. Τονίζεται από τους συμμετέχοντες, η χρησιμότητα της ανάπτυξης των επικοινωνιακών δεξιοτήτων για την μετέπειτα επαγγελματική τους πορεία και γενικότερα η σπουδαιότητα της κάθε εργασίας για το επαγγελματικό τους μέλλον.

Σε ερώτηση σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους οι συνεντευξιαζόμενοι μπορούν να βελτιώσουν την θέση τους στην αγορά εργασίας, οι περισσότεροι υποστήριξαν ότι αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω της απόκτησης περισσότερων τυπικών προσόντων. Ωστόσο, ορισμένοι ερευνώμενοι υποστηρίζουν ότι η απόκτηση περαιτέρω εργασιακής εμπειρίας θα τους βοηθούσε στην ενίσχυση της θέσης τους στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η αντιπαράθεση στις απαιτήσεις των εργοδοτών, αποτελεί ένας ακόμη τρόπος για την βελτίωση της θέσης των αποφοίτων στην αγορά εργασίας.

Μολαταύτα, σε αντίθεση με τα παραπάνω, μόνο μια συνεντευξιαζόμενη, συνολικά από όλους τους συμμετέχοντες, υποστηρίζει ότι θα συνεχίσει να εργάζεται σε καθεστώς εργασιακής επισφάλειας, μια άποψη που δικαιολογείται από το επάγγελμα που ασκεί: αναπληρώτρια καθηγήτρια. Επιπροσθέτως, ορισμένοι από τους συμμετέχοντες, σε ερώτηση σχετικά με την άποψη

τους για την εργασιακή επισφάλεια (π.χ. αν την βλέπουν ως μια μεταβαλλόμενη κατάσταση, ή ως μια κατάσταση που θα έχει διάρκεια κ.τ.λ.), δημιουργήθηκε σύγχυση ως προς την απάντησή τους, γεγονός που φανερώνει την αδυναμία προσδιορισμού της εργασιακής τους κατάστασης.

Όσον αφορά το τρίτο ερευνητικό ερώτημα, δηλαδή πως επηρεάζει η συνθήκη της εργασιακής επισφάλειας τον καθημερινό βίο των νέων εργαζομένων (ελεύθερος χρόνος, προσωπική ζωή), καταρχάς διαπιστώθηκε ότι η εξισορρόπηση εργασίας-προσωπικής ζωής είναι κάτι το οποίο έχουν καταφέρει ήδη, ή θα μπορούσαν να το καταφέρουν στο μέλλον, οι συμμετέχοντες, διατυπώνοντας τις προϋποθέσεις επίτευξης γι' αυτό. Κατά δεύτερον, το καθορισμένο ωράριο εργασίας είναι μια από τις σημαντικότερες προϋποθέσεις για την επίτευξη ισορροπίας προσωπικής-επαγγελματικής ζωής. Κατά τρίτον, ορισμένοι ερευνώμενοι υποστηρίζουν ότι η οργάνωση της καθημερινής τους ζωής διαδραματίζει σημαντικό ρόλο σε αυτό. Ουσιώδες στοιχείο αποτελεί και η προσωπική βούληση του κάθε ατόμου, η οποία αποτελεί μια επιπλέον προϋπόθεση και δηλώνεται από έναν ερευνώμενο.

Επίσης διαπιστώθηκε ότι, πέρα από τον τομέα της εργασίας, η επισφάλεια διαχέεται και στην οργάνωση της καθημερινής ζωής των ατόμων, καθώς η χρήση ευέλικτων πρακτικών στις πολιτικές εργάσιμου χρόνου, που ακολουθούν οι επιχειρήσεις, δημιουργούν σοβαρά προβλήματα σε αυτήν. Τα ευέλικτα, ελαστικά και ακατάστατα ωράρια οδηγούν πολλάκις στον περιορισμό της δυνατότητας ουσιαστικού προγραμματισμού για την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου, όποτε και αν αυτός προκύψει.

Ακόμη, η σωματική κούραση από την εργασία επιδρά ανασταλτικά στην αξιοποίηση και στον προγραμματισμό δραστηριοτήτων, κατά τον ελεύθερο χρόνο. Μάλιστα ορισμένοι συμμετέχοντες στην έρευνά μας, επεσήμαναν δραστηριότητες που είχαν αναγκαστεί να διακόψουν λόγω της εργασίας τους.

Ωστόσο, αναδείχθηκε ότι ορισμένοι ερευνώμενοι, θεωρούσαν το ευέλικτο ωράριο εργασίας πολύ ελκυστικό, αφού τους επέτρεπε να καθορίσουν το χρόνο της άφιξης και της αναχώρησης από την εργασία τους και το γεγονός αυτό επιδρούσε θετικά στην καλύτερη αξιοποίηση του διαθέσιμου ελεύθερου χρόνου τους. Επιπροσθέτως, υπογραμμίστηκε ότι η εργασία τους αποτέλεσε βοηθητικό παράγοντα στην «σωστή εκμετάλλευση» του ελεύθερου χρόνου τους, καθώς και στην επιλογή πραγματοποίησης σημαντικών δραστηριοτήτων. Με λίγα λόγια, φανερώνεται η θετική στάση των ερευνώμενων απέναντι στην ευελιξία της απασχόλησης.

Όσον αφορά το τέταρτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα, δηλαδή πως επηρεάζει η συνθήκη της εργασιακής επισφάλειας τα σχέδια ζωής τους (επαγγελματικά και μη), διαπιστώθηκε ότι κανένας από τους συμμετέχοντες στην δική μας έρευνα δεν έχει ολοκληρώσει την επαγγελματική του ένταξη στην αγορά εργασίας, καθώς όλοι εργάζονται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας. Επίσης γίνεται ολοφάνερα έκδηλο, ότι οι ίδιοι επιζητούν την επίτευξη σταθερότητας στον επαγγελματικό τους τομέα, αλλά και την εύρεση εργασίας με ασφάλεια στην αγορά εργασίας.

Ακόμη, η εργασία σε επισφαλείς συνθήκες συχνά συνδέεται με τους χαμηλούς μισθούς στους εργαζομένους, ενώ δεν παρέχει πάντα τα ίδια οφέλη, τα οποία συσσωρεύονται συχνά με το χρόνο και συνδέονται άμεσα με το μήκος και την κατάσταση της σχέσης εργασίας. Το αποτέλεσμα είναι μια κατάσταση στην οποία οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να προγραμματίσουν το μέλλον τους και δεν έχουν την ασφάλεια ορισμένων μορφών κοινωνικής προστασίας. Επομένως, η επιθυμία των συμμετεχόντων, να βρουν στο μέλλον εργασία, με οικονομική εξασφάλιση, μπορεί να δικαιολογηθεί. Σε σχέση με την νεανική επιχειρηματικότητα, δηλαδή την επιχειρηματική δραστηριοποίηση του ηλικιακού κλιμακίου 18-34, ορισμένοι συμμετέχοντες παρουσιάζονται θετικοί στην δημιουργία της δικής τους επιχείρησης, γεγονός που καταδεικνύει πως παρά τις δυσμενείς οικονομικές συνθήκες που δημιούργησε η οικονομική κρίση, οι νέοι δεν διστάζουν να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά.

Μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους ή της εκπαίδευσής τους, οι νέοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας και ξεκινούν την εργασιακή τους ζωή. Εντούτοις, αυτό αποτελεί μια δύσκολη υπόθεση, ακόμα και για τους πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Κάποιοι νέοι πτυχιούχοι βρίσκουν μόνο επισφαλή απασχόληση. Αυτό συνεπάγεται ότι δουλεύουν με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, λαμβάνοντας εξαιρετικά χαμηλούς μισθούς ή ετεροαπασχολούνται, δηλαδή απασχολούνται σε θέσεις εργασίας της οποίας το αντικείμενο δεν αντιστοιχεί καθόλου ή αντιστοιχεί λίγο στην ακαδημαϊκή εκπαίδευση του πτυχιούχου. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα που πραγματοποίησα ετεροαπασχολούνται, παρ' όλο που επιθυμούν να εργαστούν στο αντικείμενο των σπουδών τους. Κάποιοι μάλιστα παρουσιάζουν έντονα το αίσθημα ικανοποίησης από τις σπουδές τους. Επιπλέον, ορισμένοι συνεντευξιζόμενοι παρουσιάζονται θετικοί και στην αλλαγή αντικειμένου σπουδών, είτε για την πραγματοποίηση οικονομικής εξασφάλισης, είτε για την επίτευξη επαγγελματικής αποκατάστασης. Σε συνάφεια με τα παραπάνω, άλλη μια διάσταση της «αλλαγής πλεύσης» αντικειμένου, αφορά την επίτευξη ενός σκοπού του υποκειμένου. Η αλλαγή αντικειμένου σπουδών προβάλλεται από μια συνεντευξιζόμενη, ως ένας «στόχος ζωής».

Η εργασιακή επισφάλεια, όπως διαπιστώθηκε παραπάνω, επηρεάζει σημαντικά τα επαγγελματικά σχέδια των εργαζομένων. Παρ' όλα αυτά, η ίδια διαχέεται και στα μη επαγγελματικά σχέδιά τους, δηλαδή στα προσωπικά. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα, εκδήλωσαν αρνητική στάση απέναντι στην δημιουργία οικογένειας. Ωστόσο, κάποιοι συμμετέχοντες παρουσιάζουν θετική στάση απέναντι στην δημιουργία οικογένειας, δείχνοντας με αυτό τον τρόπο πως η εργασιακή επισφάλεια δεν αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την οργάνωση των μελλοντικών τους σχεδίων.

Εν συνεχεία, σε σύνδεση με όσα προαναφέρθηκαν, τα άτομα που εργάζονται επισφαλώς, βρίσκονται σε πολύ δύσκολη θέση σε σχέση με την ιδιοκτησία κατοικίας, αφού τα υψηλά ενοίκια και τα ασταθή εισοδήματα σημαίνουν ότι η αποταμίευση για την απαιτούμενη κατάθεση γίνεται

δύσκολη. Άρα, η παραμονή τους στην πατρική εστία ορίζεται ως επιτακτική ανάγκη. Επομένως, αναδεικνύεται ότι είναι δύσκολο για τα άτομα που εργάζονται στην επισφάλεια, ή να νοικιάσουν, ή να φτιάξουν το δικό τους σπίτι, καθώς μόνο ένας συνεντευξιαζόμενος επιθυμεί στο μέλλον να φτιάξει το δικό του σπίτι, ενώ από τους υπολοίπους συμμετέχοντες μια τέτοια προοπτική δεν συζητήθηκε, υποδηλώνοντας με αυτό τον τρόπο πως η εργασία στην επισφάλεια δεν δημιουργεί ευνοϊκές συνθήκες για την κατασκευή μιας ιδιόκτητης οικίας. Επιπροσθέτως, αναφορικά με τα προσωπικά σχέδια των εργαζομένων, υπήρξαν και οι περιπτώσεις συμμετεχόντων που αδυνατούσαν να προχωρήσουν στον προσδιορισμό των μελλοντικών τους σχεδίων, γεγονός που καταδείκνυε την διάχυση της επισφάλειας στον σχεδιασμό του μέλλοντος.

Παραπάνω προβλήθηκαν τα επαγγελματικά και τα προσωπικά σχέδια των ερευνώμενων, όμως εξίσου σημαντικές είναι και οι προϋποθέσεις επίτευξης αυτών των σχεδίων. Στην έρευνά μου η μελλοντική επαγγελματική και οικονομική σταθερότητα προβάλλεται από τους συμμετέχοντες ως μια από τις κυριότερες προϋποθέσεις πραγματοποίησης των μελλοντικών τους σχεδίων. Επίσης, η επιδίωξη απόκτησης περαιτέρω εκπαίδευσης είναι εξίσου σημαντική για την υλοποίηση των μελλοντικών τους επιδιώξεων. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, φαίνεται πως η αγορά εργασίας διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο, διότι τονίζεται από κάποιους ερωτώμενους ότι η βελτίωσή της θα παρέχει στους πτυχιούχους καλύτερες προοπτικές απασχόλησης. Επιπροσθέτως, επισυνάπτεται από μια συμμετέχουσα της έρευνας, ότι η σταθεροποίηση της προσωπικής ζωής αποτελεί προϋπόθεση για την επίτευξη των μελλοντικών της σχεδίων.

Οι ερευνώμενοι έθιξαν και την προοπτική της μετανάστευσης σε μια άλλη χώρα. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες παρουσιάζουν θετική στάση απέναντι στην μετανάστευση και προβάλλουν ως κύριο λόγο τις καλύτερες συνθήκες εργασίας που κυριαρχούν σε άλλες χώρες του εξωτερικού. Συνακόλουθα και η οικονομική ευμάρεια επισημαίνεται από ορισμένους συνεντευξιαζόμενους, ως ωθητικός παράγοντας προς αυτή την κατεύθυνση.

Ωστόσο δεν έχουν όλοι οι συμμετέχοντες θετική στάση απέναντι στην μετανάστευση, επειδή ορισμένοι δεν επιθυμούν να μεταναστεύσουν, ενώ μάλιστα παρουσιάζουν τους λόγους που τους εμποδίζουν να λάβουν αυτή την απόφαση. Ο κυριότερος ανασταλτικός παράγοντας για τους συμμετέχοντες είναι οι ισχυροί συναισθηματικοί δεσμοί που έχουν δημιουργήσει με την οικογένειά τους και τους φίλους τους. Επίσης, η εμπειρία της μετανάστευσης από τους γονείς-μετανάστες δρα ανασταλτικά στην απόφαση μιας συνεντευξιαζόμενης να φύγει για το εξωτερικό. Ακόμη, το αίσθημα της «ανασφάλειας για το άγνωστο», τονίζεται από μια ερευνώμενη.

Επομένως, στην προέκταση των όσων η έρευνα επιβεβαιώνει και όσων νέων στοιχείων φέρει στο προσκήνιο, θεωρώ ότι οι αλλαγές στο τοπίο των εργασιακών σχέσεων είναι μονομερείς, εφόσον προσβλέπουν κυρίως στην αύξηση της παραγωγικότητας και στην διατήρηση της ανταγωνιστικότητας, αδιαφορώντας για τις ανάγκες, τις επιθυμίες και γενικότερα την ικανοποίηση των εργαζομένων. Οι νέοι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, εν προκειμένω να μπορέσουν να

επιβιώσουν, αναγκάζονται να αποδέχονται «συμβόλαια» εργασίας, με οποιασδήποτε μορφής ευελιξίας στο εσωτερικό τους και τις περισσότερες φορές με μικρή, ή έως και καθόλου συνάφεια με το αντικείμενο των σπουδών τους.

Οι ανωτέρω παρατηρήσεις φέρνουν στο προσκήνιο ένα ερώτημα που θεωρώ ότι αποτελεί την γέφυρα με το μέλλον της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Ποιές στρατηγικές θα μπορούσε να υιοθετήσει το κράτος, προκειμένου να βοηθήσει στην βελτίωση της αγοράς εργασίας και κατ' επέκταση στην βελτίωση της θέσης των νέων αποφοίτων σε αυτήν;

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Altindag, E. & Siller, F. (2014). Effects of Flexible Working Method on Employee Performance: An Empirical Study in Turkey. *Buisness and Economics Journal*, Vol. 5, Iss. 3, 1-7.

Armano, E. & Murgia, A. (2014). The precariousnesses of young knowledge workers. A subject-oriented approach. *Special Issue "Precariat", Global Discourse: An Interdisciplinary Journal of Current Affairs and Applied Contemporary Thought*, Vol. 3, 486-501.

Bláfoss, Micheletti, Sundstrup, Jakobsen, Bay & Andersen, (2018). Is fatigue after work a barrier for leisure-time physical activity? Cross-sectional study among 10,000 adults from the general working population. *Scandinavian Journal of Public Health*, 1–9.

Bobek, A., (2017). *Social implications of precarious work. Possible consequences of atypical employment*. TASC (Dublin).

Bobek, A., Pembroke S. & Wickham J. (2018). *Living with Uncertainty: The Social Implications of Precarious Work*. FEPS (Brussels) and TASC (Dublin).

Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D. & Williamson, A. (2004). Working hours, work-life conflict and health in precarious and “permanent” employment. *Rev Saúde Pública*, Vol. 38, 19-25.

Boura, S. (2012). *Who are the Victims of the Crisis? The social impact of the crisis on youth unemployed University graduates from Greece and Spain in a European Comparative Analysis*. London Metropolitan University.

Cairns, D. (2011). Youth, precarity and the future: Undergraduate housing transitions in Portugal during the economic crisis. *Sociologia, Problemas e Práticas*, Vol 66, 9-25.

- Chan, S. & Tweedie, D. (2015). Precarious work and reproductive insecurity. *Social Alternatives*, Vol 34, 5-13.
- Choonara, J. (2020). The precarious concept of precarity. *Review of Radical Political Economics*, Vol 52, 427-446.
- Clarke, M., Lewchuk, W., Wolff, A. & King, A. (2007). 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, Vol 30, 311–326
- Clarke, S. & Holdsworth, L. (2017). *Flexibility in the Workplace: Implications of flexible work arrangements for individuals, teams and organisations*. Manchester.
- Dendrinou, I. (2014). Youth employment before and during the crisis. Rethinking labour market institutions and work attitudes in Greece. *Social Cohesion and Development*, Vol 9, 117-132.
- Drakaki, M., Papadakis, N., Kyridis, A. & Papargyris, A. (2014). Who's The Greek Neet? Neets' Profile in Greece: Parameters, Trends and Common Characteristics of a Heterogeneous Group. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 4, No. 6, 240-254.
- Eurofound, (2012). *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gomez, L. (2015). *Migration and its impact on children's lives: A literature review*. University of Iceland.
- Guest, D., Oakley, P., Clinton M. & Budjanovcanin, A. (2006). Free or precarious? A comparison of the attitudes of workers in flexible and traditional employment contracts. *Human Resource Management Review* 16, 107–124.
- Handjivassiliou, K., Higgins, T., Rickard, C. & Speckesser, S. (2012). The UK: Longer Labour Market transitions and Deskilling. In M. Samek Lodovici, & R. Semenza (Eds.), *Precarious Work and High-Skilled Youth in Europe*. Franco Angeli.

- Haworth, J.T . & Veal, A. J. (2004). *Work and Leisure*. London: Routledge.
- International Labour Organization (ILO) (2011). *Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*. Switzerland.
- International Labour Organization (ILO) (2016a). *Diagnostic report for undeclared work in Greece*. Switzerland.
- International Labour Organization (ILO) (2016b). *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*. Switzerland.
- Ioannides, A., Oxouzi, E. & Mavroudeas, S. (2014). All work and no...pay? Unpaid overtime in Greece: determining factors and theoretical explanations. *Industrial Relations Journal*, Vol 45, No. 1, 39–55.
- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 2009, Vol 74, 1–22.
- Kalleberg, A., (2014). Measuring Precarious Work. A working paper of the inet measurement group. University of Chicago.
- Kretsos L. & Livanos I. (2016). The extent and determinants of precarious employment in Europe. *International Journal of Manpower*, Vol. 37 (No. 1), 25-43.
- Laß, I. (2020). The effects of on-standard employment on the transition to parenthood within couples: A Comparison of Germany and Australia. *European Journal of Population*, Vol 36, 843-874.
- Letourneux, V. (1998). *Precarious Employment and Working Conditions in Europe*. Ireland
- Lewchuk, W., Laflèche, M., Procyk, S., Cook, C., Dyson, D., Goldring, L., Lior, K., Meisner, A., Shields, J., Tambureno, A. & Viducis P. (2015). *The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities-and what to do about it*. Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO).
- Lewchuk, W., Laflèche, M., Procyk, S., Cook, C., Dyson, D., Goldring, L., Lior, K., Meisner, A., Shields, J., Tambureno, A. & Viducis P. (2016). The Precarity Penalty: How insecure employment

disadvantages workers and their families. *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research*, Vol 27, 87-108.

Lim, S. (2013). "Bad Jobs" for Marriage: Relationship between Job Quality and Marriage in the Context of Labor Market Changes. University of Wisconsin, Madison.

Maestripieri L. & Sabatinelli, S. (2014). Young people experiencing work precariousness: risks and opportunities, in Ranci, C., Brandsen, T. and Sabatinelli, S. (Eds), *Social vulnerability in European cities. The role of local welfare in times of crisis (pp 189-220)*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

McKay, S., Jefferys, S., Paraksevopoulou, A. & Keles, J. (2012). *Study on Precarious work and social rights*. London.

Morrison, R. & Nolan, T. (2007). Negative relationships in the workplace: a qualitative study. *Qualitative Research in Accounting & Management*, Vol. 4, No 3, 203 – 221.

Moscone, F., Tosetti, E. & Vittadini, G. (2016). The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy. *Social Science & Medicine*, Vol 158, 86-95.

Murgia, A. & Poggio, B. (2014) At Risk of Deskilling and Trapped by Passion: A Picture of Precarious Highly Educated Young Workers in Italy, Spain and the United Kingdom. In Antonucci L., Hamilton M., Roberts S. (Eds), *Young People and Social Policy in Europe. Work and Welfare in Europe (pp. 62-86)*. Palgrave Macmillan, London.

Papadakis, N., Papargyris, A., Dafermos, V., Basta, M., Kyridis, A., Drakaki, M. & Plymakis S. (2017). *Youth and NEETs in Greece during the crisis era. Social vulnerability, unemployment, public trust, and political behavior*. Springer Publishing House.

Papadopoulos, O. (2016). Youth unemployment discourses in Greece and Ireland before and during the economic crisis: Moving from divergence to 'contingent convergence'. *Economic and Industrial Democracy*, Vol 37, 493-515.

Papadopoulos, O. (2017). Economic crisis and youth unemployment: The Greek case. *Επιστήμη και Κοινωνία. Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας*, Τομ. 36, 145-172.

Raziq, A. & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* , Vol 23, 717 – 725.

Reich, T. & Hershcovis, S. (2011). *Interpersonal relationships at work*. University of Manitoba

Robotham, D. (2013) Students' perspectives on term-time employment: an exploratory qualitative study. *Journal of Further and Higher Education, Vol. 37, No. 3, 431–442.*

Saidi, Michael, Sumilan, Lim, Jonathan, Hamidi & Ahmad, (2019). *Journal of Cognitive Sciences and Human Development. Vol. 5(2), 14-22.*

Scott-Marshall, H. & Tompa, E. (2011). The health consequences of precarious employment experiences. *IOS Press, Vol 38, 369-382.*

Standing, G. (2011). *The precariat: the new dangerous class.* London Bloomsbury Academic.

Stuth, S. & Jahn, K. (2019). Young, successful, precarious? Precariousness at the entry stage of employment careers in Germany. *Journal of Youth Studies, Vol 23, 702-725.*

Theodoropoulos, D., Kyridis, A., Zagkos, C. & Konstantinidou, Z. (2014). The “Brain Drain” Phenomenon in Greece: Young Greek scientists on their Way to Immigration, in an era of “crisis”. Attitudes, Opinions and Beliefs towards the Prospect of Migration. *Journal of Education and Human Development, Vol. 3, No 4, 229-248.*

Loriol, M., (2010), «Νόημα και αναγνώριση στον εργασιακό τομέα». Στο Καρακιουλάφη, Χ. και Σπυριδάκης, Μ., (επιμ.), *Εργασία και Κοινωνία*, σελ. 43-67. Αθήνα: Διόνικος.

Αλιπράντη-Μαράτου, Λ., Κατσή, Α. & Παπαδημητρίου, Π. (2016). *(Αν)ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής. Μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης.* Αθήνα: ΚΜΟΠ.

Αναστασίου Σ., Σιασιάκος, Κ., Τούντας, Κ. & Φιλλιπίδης, Κ. (2016). Αγορά Εργασίας και Απασχόληση κατά την Περίοδο της Οικονομικής Κρίσης στην Ελλάδα. *Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία, 1, 398-408.*

Αντωνιάδου, Ε. (2014). *Η αξιοποίηση των δεξιοτήτων επικοινωνίας στο χώρο της εργασίας: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.* (Μεταπτυχιακή Διατριβή). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.

Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθήνας (ΕΚΑ), (2017). Έρευνα για τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας στο Λεκανοπέδιο της Αττικής. Αθήνα.

- Ζαϊμάκης Γ. (2015), Η ελαστικοποίηση της εργασίας και το νέο προκάριατ στις συνθήκες του ευέλικτου καπιταλισμού. Ο κόσμος της εργασίας, Τεύχος 2.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2008). Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση. *Ενημέρωση, Τεύχος 151, 1-24.*
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2009). *Η Έλληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2009.* Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2011). *Η Έλληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2011.* Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2012). *Η Έλληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2012.* Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, (2014). *Η Έλληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2014.* Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, (2015). *Η Έλληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2015.* Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, (2016). *Η Έλληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2016.* Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, (2017). *Η Έλληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2017.* Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, (2018). *Η Έλληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2018.* Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, (2019). *Η Έλληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2019.* Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, (2020). *COVID-19 και Ελληνική Οικονομία: Επιπτώσεις και Προοπτικές.* Δελτίο Οικονομικών Εξελίξεων.
- Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ) (2015). *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2013-2014. Η δυναμική της νεοαντικειμενικής επιχειρηματικότητας.* Αθήνα.
- Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ) (2018). *Εκπαίδευση και αγορά εργασίας στην Ελλάδα: Επιπτώσεις της κρίσης και προκλήσεις.* Αθήνα.

- Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας. Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση*. ΣΕΑΒ, ΚΑΛΛΙΠΟΣ.
- Ιωαννίδου, Α. (2014). *Η κατάσταση των νέων στην ελληνική αγορά εργασίας- Τι θα συμβεί, εάν δεν συμβεί κάτι*; Friedrich Ebert Stiftung.
- Καλογεράκη, Σ. (2016). Η διερεύνηση των μεταναστευτικών ροών στην Ελλάδα, Ισπανία, Πορτογαλία και Ιταλία κατά την οικονομική κρίση. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, Τομ. 147, 1-50*.
- Κανελλόπουλος, Κ., Μαυρομάρας, Κ. & Μητράκος, Θ. (2003). *Εκπαίδευση και αγορά εργασίας*. Αθήνα: ΚΕΜΕ.
- Καρακιουλάφη, Χ., (2006). Μεταμορφώσεις της Εργασίας και της Απασχόλησης: Σύγχρονο Εργασιακό Τοπίο και οι εκφάνσεις της (επανα)εμπορευματοποίησης της εργασιακής σχέσης. Στο Σ. Κατσικίδης (Επιμ.), *Κοινωνικά Φαινόμενα: Αναλυτικές Προσεγγίσεις σελ. 155- 174*. Αθήνα: GUTENBERG.
- Καρακιουλάφη, Χ., Σπυριδάκης, Μ., Καραλή, Δ., Γιαννακοπούλου Ε. & Σώρος Γ. (2014). *Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια: Διαστάσεις και επιπτώσεις σε καιρό κρίσης*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Καραμεσίνη, Μ. (2008). *Η απορρόφηση των πτυχιούχων Πανεπιστημίου στην αγορά εργασίας, Πανελλαδική έρευνα στους πτυχιούχους των ετών 1998-2000*. Αθήνα: Διόνικος.
- Καψάλης, Α. (2015). *Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα: Αξιολόγηση των σύγχρονων μέτρων καταπολέμησης του φαινομένου*. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Κεσίσογλου, Γ. (2014). Η ανάδυση των θεωριών περί επισφαλούς εργασίας στον ακαδημαϊκό λόγο των κοινωνικών επιστημών : προκλήσεις για την κοινωνική ψυχολογία. Επιστημονική Επετηρίδα Τμήματος Ψυχολογίας Α.Π.Θ., Τόμος Γ'.
- Κουζής, Γ. (2001). Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Κουζής, Γ. (2008) . Αγορά Εργασίας: Μήτρα της Ανθρώπινης Οδύνης. Στο Ν. Παναγιωτόπουλος, (επιμ.), *Η Απομάγευση του Κόσμου*. Αθήνα: Εκδόσεις Πολύτροπο/ΕΚΚΕ.

- Κουζής, Γ. (2016). Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία. *Κοινωνική Πολιτική, Τεύχος 6*, 7-20.
- Κώστα, Γ., Ματσούκα, Ο., Τσίτσαρη, Ε. & Τριγώνης, Ι. (2015). *Αθλητική Ψυχαγωγία και Αναψυχή*. Αθήνα: ΣΕΑΒ.
- Λαμπριανίδης, Λ. & Λυμπεράκη, Α. (2000). *Αλβανοί Μετανάστες στην Θεσσαλονίκη: Διαδρομές Ενημερίας και Παραδρομές Δημόσιας Εικόνας*. Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής.
- Λαμπριανίδης, Λ., (2011). *Επενδύοντας στη φυγή, Η διαρροή επιστημόνων από την Ελλάδα της εποχής της Παγκοσμιοποίησης*. Κριτική.
- Μουρίκη, Α. (2010). Το νέο προλεταριάτο: Επισφαλώς εργαζόμενοι -οι παρίες της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Στο Ναούμη, Μ., Παπαπέτρου, Γ., Σπυροπούλου, Ν., Φρονίμου, Ε. & Χρυσάκης, Μ. (επιμ.), *Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας* (σσ.109-121). Αθήνα: ΕΚΚΕ-Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής.
- Μπιθυμήτρης Γ. (2018). Νιώθοντας την τάξη: ταξικές ταυτότητες, συναισθήματα και πολιτικές στάσεις στη Ναυπηγοεπισκευαστική Ζώνη Περάματος, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*.
- Παλαμιώτου, Κ., (2016). Ανθρώπινες Σχέσεις, Εκπαιδευτικό Κείμενο Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού, Αθήνα: Ίδρυμα Ευγενίδου, Χρυσούν Μετάλλιον Ακαδημίας Αθηνών.
- Παπαχριστοπούλου, Ε. (2016). *Ένταξη των νέων στην Ελλάδα και ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης*. Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.
- Σιακαβάρα, Μ. (2018). *Οι ανάγκες των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στη σχολική μονάδα. Ο ρόλος του διευθυντή στην οργάνωση ενός μηχανισμού υποδοχής και υποστήριξής του*. (Μεταπτυχιακή Διατριβή). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.
- Σπυριδάκης, Μ. (2018). *Homo precarius: Εμπειρίες ευαλωτότητας στην κρίση*. Αθήνα: Πεδίο
- Τέγος, Δ., (2017). *Εργασιακός Εκφοβισμός: Προσωπικά Χαρακτηριστικά και Εργασιακά Αποτελέσματα*. (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Πειραιάς.
- Τσατσαρώνης, Μ. (2018). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Α/θμια και Β/θμια Εκπαίδευση την περίοδο της οικονομικής ύφεσης*. (Μεταπτυχιακή Διατριβή). Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Χίος.

Τσιάμα, Μ., Χ., (2013). *Το Φαινόμενο της Ηθικής/Ψυχολογικής Παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: Εννοιολογικοί Προσδιορισμοί*. Άρθρα και Μελέτες, Ε.Ι.Ε.Α.Δ., Αθήνα.

Τσιώλης, Γ. (2014). *Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα*. Αθήνα: Κριτική.

Τσιώλης, Γ., (2018). Θεματική ανάλυση ποιοτικών δεδομένων. Στο Γ. Ζαϊμάκης (Επιμ.), *Ερευνητικές διαδρομές στις Κοινωνικές Επιστήμες. Θεωρητικές – Μεθοδολογικές Συμβολές και Μελέτες Περίπτωσης* (σσ. 97-125). Πανεπιστήμιο Κρήτης-Εργαστήριο Κοινωνικής Ανάλυσης και Εφαρμοσμένης Κοινωνικής έρευνας.

Χριστόφα, Ν. (2018). *Πως το εργασιακό κλίμα επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή δέσμευση*. (Μεταπτυχιακή Διατριβή). Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

1)Κωδικοποίηση

των

δεδομένων

Πίνακας 1: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα			
Θετικές στάσεις προς την ευελιξία της απασχόλησης	Βιοπορισμός από την εργασία	Αδυναμία βιοπορισμού από την εργασία	Τρόποι ενίσχυσης της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων
<p>Σ2: Ναι εργάστηκα, έκανα διάφορες δουλειές, κυρίως δούλευα περιστασιακά σε ένα παγωτατζίδικο...Εε το πρώτο έτος που είχα μπει εγώ στο Πανεπιστήμιο ο πατέρας μου αρρώστησε και χρειάστηκε να δουλέψω κάποιες μέρες μέσα στην εβδομάδα για να βγάλω το χαρτζιλίκι που λέμε σήμερα.</p> <p>Σ7: Είχα αφήσει να το σπίτι μου, δεν είχα πάρει όμως πτυχίο ακόμα και για να έχω τη δική μου οικονομική, τέλος πάντων ανεξαρτησία και να μην τους επιβαρύνω άλλο επειδή δεν είχα τελειώσει, απλά πρόσεχα ένα παιδάκι, για να έχω τα δικά μου έξοδα.</p> <p>Σ9: Εργάστηκα κυρίως σε, στο να μοιράζω φυλλάδια και σε τέτοια φυλλάδια, αφίσες σε τέτοιους κλάδους που ήταν και πιο ευέλικτοι...Ε ότι μπορούσα να καταμερίζω το χρόνο που θα πήγαινα εσείς, αν ήθελα πρώι</p>	<p>Σ: ...πιο καλύτερος και ο μισθός, ήτανε πάνω από το βασικό, ήτανε 700 ευρώ, αλλά ήτανε εντάξει ήτανε, μπορούσες να ζήσεις εσείς, και για το ενοικιο σου και όλα τα πάγια έξοδά σου και να έχουμε και κάτι στην άκρη, μπορεί να ήταν μικρό αυτό που έμενε, αλλά και πάλι έμενε περισσότερο από ότι τα προηγούμενα χρόνια..</p> <p>Σ1: ...το βασικό μισθό 560 κάθε μήνα....Κοιτάζτε να δείτε, επειδή εγώ μένω με τους γονείς μου και με τα αδέρφια μου εε δεν έχω τόσα πολλά έξοδα, δεν είναι σαν να μένω μόνη μου, να νοικιάζω, να πληρώνω κι όλους τους λογαριασμούς..</p> <p>Σ3: Εμμ λόγω του ότι διαμένω με τους γονείς μου ναι, εάν έμενα μόνη μου πιθανότατα οριακά να μου έφτανε ο μισθός μου...Λόγω και των άλλων εξόδων που θα είχα να επωμισθώ.</p>	<p>Σ4: Εντάξει, πάντα θες σαν άνθρωπος το καλύτερο, απλά εντάξει οι καιροί είναι λίγο δύσκολοι και για αυτό το λόγο είναι μία πολύ καλή, ένα πολύ καλό μηνιαίο, εσείς το πούμε έτσι, απλά είναι εποχιακό και εκεί λίγο είναι το μόνο άσχημο της υπόθεσης δηλαδή άμα κάποιος ακούει 1.200 ευρώ νομίζει να okay, αλλά είσαι εποχιακός κι αν δεν μπεις ταμείο ανεργίας που εγώ την πρώτη χρονιά δεν πήγα, γιατί ήθελε δύο κολλητές χρονιές για να μπεις, δεν σε πολύ φτάνει για να περάσεις όλο το χρόνο.</p> <p>Σ7: ...απλά δεν μπορούσαμε να ανταπεξέλθουμε, δηλαδή ζούσα σε ένα σπίτι με την αδερφή μου που ήταν άνεργη, την προηγούμενη χρονιά βοηθούσα εγώ, τώρα με τα 500 ευρώ δεν έφταναν τα λεφτά να πληρώνω λογαριασμούς, δηλαδή τότε απλά ε ήταν τα έξοδά μας πάλι, τους λογαριασμούς το σούπερ-μάρκετ</p>	<p>Σ1: Εεε δούλευα όσο μπορούσα έκανα ότι καλύτερο μπορούσα για να ενισχυθεί το μαγαζί, γιατί εμάς στο μαγαζί έχουμε στόχο την ατομική πώληση...Η κάθε κοπέλα έχει έναν δικό της κωδικό, όταν μια κοπέλα από την δουλειά μιλάει με μία πελάτισσα και της πουλάει κάποιο πακέτο π.χ. θα σας δώσω ένα παράδειγμα, ένα κουστούμι ή της δίνει μία μπλούζα και ένα παντελόνι, εκεί πέρα παίρνουμε το ρούχο της κυρίας, το πάμε στο ταμείο και δίνουμε το δικό μας κωδικό ότι εμείς σαν πωλήτριες, εγώ εσείς, έδωσα αυτά τα ρούχα και όσο περισσότερα λεφτά μαζευτούν τόσο το καλύτερο ενισχύεται η επιχείρηση...</p> <p>Ε: Παίρνετε κάποιο μπόνους για αυτή την κατάσταση;</p> <p>Σ1: Όχι δεν παίρνω τίποτα..</p> <p>Σ6: Πιστεύω ότι οφείλεται στην εσείς το</p>

<p>αν με βόλευε εμένα πρωί μπορούσα να πάω να το κάνω πρωί, αν με βόλευε να το κάνω απόγευμα μπορούσα να το κάνω απόγευμα...όποτε είχα χρόνο με τη σχολή εννοούσα, γιατί άλλο χρόνο δεν με ενδιέφερε, ο χρόνος της σχολής ήτανε, οι ώρες που θα περνούσα στα μαθήματα. Τα μαθήματα ήταν δηλαδή ο σημαντικότερος παράγοντας...</p> <p>Σ9: Ε σε αυτή τη δουλειά (αποθηκάριος) εξαρτάται τι θέλω εγώ, άμα, αν θέλω να δουλεύω όλο το πρωί μπορώ να δουλεύω όλο το πρωί, αν θέλω να δουλεύω το βράδυ δουλεύω το βράδυ, δεν είναι συγκεκριμένο, δηλαδή ανάλογα με το ποιες ώρες με βολεύει εμένα μπορώ να ασχοληθώ.</p>	<p>Σ6: Ήταν 312 ευρώ για την ακρίβεια...Όχι δεν θα με φτάνουν να βιοποριστώ, άμα ζούσα καθαρά μόνος μου δεν θα μπορούσα να βγάλω σε κάποια μεγάλη περίπτωση, ούτε καν το ενοίκιο.</p> <p>Σ7: Ναι εμένα μου φτάνει, μου φτάνει παρόλο που έχω περισσότερα έξοδα καθώς μεγαλώνεις ας πούμε έχεις πιο πολλά έξοδα, γιατί πλέον νοικιάζω, αλλά εντάξει μου φτάνουνε, δύο δουλειές κάνω, δεν έχω πρόβλημα με τα χρήματα...</p>	<p>βοηθούσαν οι γονείς μας.</p> <p>Σ7: Κάποια στιγμή φτάσαμε στο σημείο να κοπεί το ρεύμα, οπότε εκεί εε ήθελε όλο το ποσό, ένα πολύ μεγάλο ποσό για να το συνδέσουμε ξανά, εκεί τώρα ζοριστήκαμε..</p>	<p>πω έτσι λογική που έχει η εταιρεία στο πως λειτουργεί. Ήθελε η εταιρεία να λειτουργεί και να πηγαίνει καλά, κερδοφόρα όπως και μου το έχει αναπτύξει και ο ίδιος ελαφρώς, θεωρούσε και το έχω βγάλει και από τα συμφραζόμενα ας το πούμε έτσι, ότι όταν λειτουργείς και δουλεύεις σε κάποιο πιο ευχάριστο κλίμα αποδίδεις και πιο σωστά και εγώ έτσι το βίωσα προσωπικά, ότι δηλαδή η απόδοσή μου ήταν αυξημένη καθώς το κλίμα ήταν ευχάριστο σε σχέση με ένα κλίμα που θα ήτανε δυσάρεστο ή μέσα σε εντάσεις για παράδειγμα.</p> <p>Σ9: ...ειδικά όταν είσαι ας πούμε στην αρχή σε ένα τέτοιο κλάδο, σε οποιοδήποτε κλάδο και έχεις έναν ήσυχο άνθρωπο να συναναστρέφεται και να μη σου βάζει πίεση πέρα από την πίεση που υπάρχει ήδη, τα καταφέρνεις καλύτερα, μετά γίνεσαι και καλύτερος είσαι και αποδοτικότερος, οπότε όλοι έχουμε όφελος.</p>
--	---	---	---

Πίνακας 2: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα

Πολυαπασχόληση

Σ7: ...και μόλις πήγα και παρουσιάστηκα με ήθελαν ωρομίσθια, μετά με ζήτησαν και από την ΕΠΑΣ του ΟΑΕΔ και από τα ΙΕΚ ήμουνα ωρομίσθια δηλαδή σε δύο διαφορετικές ας πούμε δομές και μετά από ένα μήνα με πήρανε και αναπληρώτρια σε σχολείο. Οπότε δούλευα σε τρεις δουλειές ας το πούμε έτσι και παράλληλα πρόσεχα και το παιδί που είχα από πριν, μέχρι να βρουν άλλο άτομο τότε για δύο-τρεις μήνες δούλευα από το πρωί μέχρι τις 3 η ώρα τη νύχτα....Ναι μπορούσα (να ανταπεξέλθω) γιατί ήμουνα μικρή, ήμουνα χαρούμενη ότι ούαου βρήκα αμέσως δουλειά, ενώ ας πούμε η αδερφή μου είχε τελειώσει χρόνια πριν και δεν είχε βρει ακόμα δουλειά, ήμουνα πάρα πολύ χαρούμενη...

Πίνακας 3: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα

Πολυειδίκευση-(Multi-skilling)	Αδήλωτη εργασία	Υπερεργασία-Υπερωρίες	Έλλειψη εισοδηματικής ασφάλειας
<p>Σ: Εε εκεί που περίμενα ας πούμε σαν Μαθηματικός (γέλιο), να διδάξω μόνο Μαθηματικά, ξαφνικά βρέθηκα με όλα τα μαθήματα του σχολείου, πέραν των θεωρητικών να τα κάνω εγώ μόνη μου, δηλαδή και Θρησκευτικά, και Μουσική και Ζωγραφική και Χημεία και Βιολογία και Φυσική και ακόμα και Γαλλικά που δεν ήξερα, με είχανε βάλει να κάνω Γαλλικά, επειδή τα είχα κάνει εγώ στο σχολείο, ναι αλλά τους είπα ότι δεν έχω χαρτί για Γαλλικά και μου λένε δεν πειράζει θα το μάθεις κατά την διάρκεια...</p> <p>Σ:...Και πέρα από τις καθιερωμένες μέρες που κάναμε μάθημα, εε το σαββατοκύριακο, που στην ουσία το φροντιστήριο ήταν κλειστό, μας έβαζε να διαφημίζουμε το φρονιστηριό της για να μαζέψει κόσμο....</p> <p>Σ2: Εε η πρόσληψη έγινε για πωλήτρια. Εννοείται ότι δεν σταματούσε εκεί η</p>	<p>Σ: (γέλιο) Εδώ θα γελάσουμε, γιατί καταρχάς τα ένσημα ήτανε τετράωρα, όλο, καθόλη την διάρκεια και ο μισθός (γέλιο), ήταν, ξεκινούσε από 130-150 μέχρι 180 το μήνα, εε εγώ δεν είχα συμφωνήσει κάτι τέτοιο, εμένα στην αρχή μου είχαν πει, ότι επειδή και καλά είναι λιγότερο από 8 ώρες...Θα παίρνεις 300 ευρώ το μήνα, ντάξει δεν πειράζει θα το παίξω αυτό, αλλά ξαφνικά, μου δίνανε 130, 150, 180 και για να είμαι ειλικρινής έψαξα, έψαξα και βρήκα την μισθοδοσία μου και όλα αυτά που ήταν στον υπολογιστή, στον κοινόχρηστο υπολογιστή και είδα ότι μόνη της, η συγκεκριμένη, είχε βάλει το λογιστή να γράψει συμφωνηθείσας μισθός, τόσο όσο μου έδινε, που εγώ δεν είχα συμφωνήσει ποτέ κάτι τέτοιο.</p> <p>Σ5: ...Ε όχι, δεν πληρώνομαι έπαιρνα ένα σταθερό μισθό, όση ώρα κι αν καθόμουνα, αλλά δεν</p>	<p>Σ:εεε το ωράριο της εργασίας τώρα δεν τηρούνταν, πάντα ακόμα και αν σχολούσες, παρόλο που κάθε μέρα είχες μια ώρα έξτρα να κάτσεις...Ήταν και καλά το κανονικό ωράριο αυτό να κάθεται 9 ώρες αντί για 8, αλλά να σε πληρώνουν τις 8, εεε οι περισσότερες ώρες 10, 11, 12 όσες καθόσουνα παραπάνω, για να κάνεις κάποια υποχρέωση του φούρνου που είχε, ποτέ δεν πληρωνόντουσαν..</p> <p>Σ1: ...θυμάμαι όταν πρωτοξεκίνησα γιατί σας είπα και προηγουμένως ότι ξεκίνησα πέρσι τον Απρίλη, τότε</p>	<p>Σ: ...Εννοείται χωρίς να πληρωνόμαστε, άντε να μας έδινε κανένα χαρτζιλίκι, όποτε το θυμότανε και καλά α επειδή τα τρία αυτά σαββατοκύριακα δούλεψες, πάρε ξέρω 'γω 20, 30, 50 ευρώ ανάλογα, στον καθέναν όσο ήθελε έδινε, αλλά και πάλι, αν σκεφτείς ότι ήσουν εκεί πέρα ολή μέρα, ήταν ψίχουλα αυτά που σου έδινε...</p> <p>Σ2: Εεε νομίζω ήταν γύρω στα 3 ευρώ την ώρα, αλλά χωρίς να είναι σίγουρο ότι θα πάρουμε τις παραπάνω ώρες που έχουμε δουλέψει.</p>

<p>εργασία μου, ήμουνα και σερβιτόρα, στο κομμάτι της καθαριότητας, στο κομμάτι της παρασκευής [...], στα πάντα, ας πούμε, ότι ανάγκη μπορεί να έχει ένα μαγαζί, αυτό το καλύπτουμε εμείς που ήμασταν στις πωλήσεις.</p> <p>Σ8: ...το πόστο μου ήταν πωλήτρια και ήμουνα και στις αντλίες έξω, κάτι που δεν μου άρεσε.</p> <p>Σ: ...Εεε, οπότε γενικά, η έκφραση αυτή που λέμε 'το παιδί για όλες τις δουλειές', νομίζω πράγματι ήμουν σε αυτή την δουλειά, δηλαδή σε προσλαμβάνουν για πωλήτρια ας πούμε και μετά θα κάνεις και την κουζίνα, θα κάνεις και τα μπάνια, θα κάνεις και την αυλή, θα κάνεις και έξω, θα κάνεις και τον καφέ, δηλαδή σε βάζουν να κάνεις πολλά πράγματα, να μην σταματάς καθόλου...</p>	<p>ξέφευγε πάντα δηλαδή ή θα ήταν 4 με 12 ή 4 με 1, εμείς καθόμασταν λίγο παραπάνω γιατί θα μαζεύαμε, θα κάναμε κάτι άλλο, αυτό.</p> <p>Σ5: Εεε δεν είναι αυτά που, δεν είναι έτσι όπως δουλεύω ή όπως ήταν στην προηγούμενη επιχείρηση. Είναι λιγότερα, είναι τετράωρο, δύο φορές την εβδομάδα με ασφαλίζουν...</p> <p>Σ9: Ε δεν έχω ασφάλιση.</p> <p>Σ2: Εεε είχα, δούλευα γύρω στις εννέα με δέκα ώρες και από αυτές δηλώνονταν οι τέσσερις ας πούμε.</p> <p>Σ2: Να σας πω την αλήθεια και εκεί είναι πολύ λίγες οι ώρες που δουλεύω, αλλά ασφαλιζόμαι τις μισές από αυτές.</p> <p>Σ6: Ναι έχω κάνει, έχω κάνει μεροκάματα, πραγματικά ότι χρειαστεί κάνω από θέμα μεροκάματου... Έχω εργαστεί συγκεκριμένα, ως κηπουρός, ως οικοδόμος, ως εγκαταστάτης λευκών συσκευών, πλακάκια... Όχι δεν είχα ποτέ ασφάλιση...</p> <p>Σ8: Έτυχε εκείνη την περίοδο μέσω ενός γνωστού να βρω σε ένα Γεωπονικό. Ένα χρόνο δούλεψα εκεί, ήμουνα μαύρα..</p>	<p>ήτανε και οι μέρες που είχαμε Πάσχα και θυμάμαι ότι είχα κάνει 9 με 9, 9 το πρωί μέχρι 9 βράδυ... Χμ, 12 ώρες τις οποίες δεν τις πληρώθηκα..</p> <p>Σ5: Εεε το καλοκαίρι δούλευα από τις 4 το απόγευμα μέχρι το κλείσιμο, εεε μέχρι κλείσιμο αργά το βράδυ, 2 η ώρα, 3, δεν ήταν πάντα σταθερό, ανάλογα με τον κόσμο και την κίνηση....</p> <p>Σ9: ...πήγαινα 4 η ώρα το απόγευμα και σχολούσα 5 η ώρα το πρωί, μπορεί να σχολούσα 4 η ώρα το πρωί.</p>	
---	---	--	--

Πίνακας 4: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα	
Περιστρεφόμενη πόρτα-εντός και εκτός αγοράς εργασίας	Αίσθημα ανασφάλειας
<p>Σ7: ...αυτό με τον ΟΑΕΔ το έκανα κάποια χρόνια, 2-3 δεν θυμάμαι, μετά δούλεψα σε σχολείο το '13 και την επόμενη χρονιά, δεν είχα πια δουλειά πουθενά, την άλλη χρονιά δεν με ξαναπήραν.</p> <p>Σ7: ...ε μετά ήρθα εδώ, βρήκα μία άλλη δουλειά έτσι πάλι δεν δούλεψα την επόμενη χρονιά, έτσι πήγαινα δηλαδή για καιρό, μία χρονιά δουλεύεις μία δεν δουλεύεις, οπότε όταν δεν σε παίρνουν πια και βγαίνουνε τα αποτελέσματα και δεν σε έχουν πάρει, παθαίνεις σοκ κι όταν δεν σε πάρουνε πια και περάσει καιρός λες τώρα πρέπει να δω τι θα κάνω.</p>	<p>Σ2: Ναι, ναι, ναι ε δουλεύω σε φροντιστήριο, εε η νέα μου δουλειά είναι σίγουρα πιο κοντά στις σπουδές μου, εε τα χρήματα όμως δεν είναι αρκετά...Εε αυτό εξαρτάται από τις ώρες από τις οποίες θα δουλέψουμε, εε κάθε χρόνο υπάρχει αυτή η ανασφάλεια, πόσες ώρες έχουμε, πόσο θα δουλεύουμε, τι χρήματα θα παίρνουμε, ναι υπάρχει ένα, μια ατμόσφαιρα ανασφάλειας, γενικότερα.</p> <p>Σ4:μακάρι βέβαια να υπήρχε μία σταθερότητα και να μην είσαι σε προγράμματα, προγράμματα, προγράμματα, γιατί νταξει ελλοχεύει ο κίνδυνος να μην υπάρξει μία χρηματοδότηση, μην υπάρχει ένα πρόγραμμα και πάλι να είμαι, να βρεθείς πάλι άνεργος...</p> <p>Σ8: Το να ανοίξουν (τα ξενοδοχεία) είναι το εύκολο κομμάτι, το να υπάρξει ο τουρισμός που πρέπει για να υπάρχουν θέσεις εργασίας σε όσες πρέπει για να δουλέψουν όλοι είναι το δύσκολο κομμάτι...Λόγω της καραντίνας δεν ξέρουμε, επειδή στο ξενοδοχείο που είμαι τώρα συνεργάζεται με Ευρωπαίους κυρίως Γερμανούς, Άγγλους και Ιταλούς. Θα έχουμε ένα μικρό θέμα δηλαδή και να ανοίξει δεν ξέρουμε πόσο προσωπικό θα χρειαστεί.</p> <p>Σ7: ...βρήκα εγώ είχα ένα διευθυντή γνωστό μου από ένα σχολείο και ο ίδιος ο άνθρωπος μου είπε ξέρεις κάτι, δεν μου βγαίνει για να κάνω ολόημερο και για να μην ταλαιπωρηθούν οι συνάδελφοι θα κάνουμε τα μαθήματά σας, δεν παίρνω δεν ζητάω καθόλου ειδικότητες, μου το 'πε ο άνθρωπος ξεκάθαρα...Οπότε αυτό αν σκεφτείς ότι μπορεί να το κάνουν όλα τα σχολεία, οι ειδικότητες δεν θα κάνουμε μάθημα.</p> <p>Σ: Και καθώς περίμενα, να ανοίξει η καινούργια σεζόν, για το γραφείο που ήμουνα, μας έτυχε τώρα αυτή η παγκόσμια κρίση με τον ιό και τα τουριστικά δεν ανοίγουν.</p>

Πίνακας 5: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα

Διαχείριση συνθηκών	Δυσμενών εργασιακών Δυσκολίες κατά την εξεύρεση εργασίας
<p>Σ1: ...εκεί ήμουν αερβιτόρα και δούλεα και στο μπαρ, αλλά με το να είμαι αερβιτόρα και να σηκώνω το δίσκο εμένα με δυσκόλενε πάρα πολύ.</p> <p>Σ3: ...σίγουρα όταν εργάζεσαι στο χώρο του σέρβις, σεζόν κιάλας την καλοκαιρινή σεζόν, είναι δύσκολα διότι χρειάζεται πάρα πολύ εμμ υπομονή, έρχεσαι σε επαφή με διαφορετικό κόσμο, διαφορετικές κουλτούρες, γιατί προφανώς δεν μιλάμε μόνο για Έλληνες αλλά μιλάμε και για ξένες εθνικότητες...</p> <p>Σ3: Εεε ναι σίγουρα αισθανόμουν κούραση, εμ δούλεα γύρω στις 8 ώρες και κάτι παραπάνω, αναλόγως με το πώς πήγαινε η κίνηση, εε οπότε για αυτό ήμουν και πιο κουρασμένη, δεν καθόμουν ουσιαστικά.</p>	<p>Σ2: Ναι αντιμετώπισα πολλές δυσκολίες, μέχρι να βρω την πρώτη δουλειά, εε κυρίως γιατί οι απαιτήσεις είναι πολλές, χρειάζεται προϋπηρεσία όταν δεν την έχεις, δεν σε παίρνουν και πολύ εύκολα στη δουλειά, όποια και αν είναι αυτή, εε αυτός ήταν ο κυριότερος λόγος, δηλαδή η προϋπηρεσία που δεν υπήρχε ήμουν και μικρή δεν είχα κάνει πολλές δουλειές μέχρι τότε, άρα μου έλειπε όλο αυτό, η εμπειρία.</p> <p>Σ8: Την μεγαλύτερη δυσκολία την αντιμετώπισα στον τομέα μου, είναι λίγο δύσκολο γυναίκα Γεωπόνος, δεν είναι το πιο περιζήτητο... Συνήθως στα πιο πολλά μαγαζιά (γεωπονικά καταστήματα) θέλουν άντρες, γιατί σηκώνουν, μπορούν να βγάλουν βαρύ και συνήθως τους έχουνε για όλες τις δουλειές.</p>

Πίνακας 6: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα

Καταπάτηση εργασιακών δικαιωμάτων από τον εργοδότη	Εκφοβισμός του υπαλλήλου μέσα στην επιχείρηση από τον εργοδότη	«Αυθαιρεσία» του εργοδότη σε βάρος του εργαζόμενου
<p>Σ: Και επίσης αυτός δεν ήτανε τόσο «νόμιμος» όπως φάνηκε εν τέλει, γιατί μας έβαζε ένσημα μας απέλυε κατά την διάρκεια του μήνα χωρίς να μας ενημερώνει και μετά μας ξαναπροσλάμβανε, το έκανε με πρόφαση για να μην έχουμε δικαιώματα στην εταιρεία, στον χώρο εστίασης τελωσπάντων που είχε και το κανε σε όλους και δεν είχαν πάρει χαμπάρι..</p>	<p>Σ: ...εε ήτανε και η συγκεκριμένη εργοδότηρια, είχε και αυτή άσχημη συμπεριφορά απέναντι στους υπαλλήλους τους κατηγορούσε για οτιδήποτε πήγαινε στραβά στο εε φροντιστήριο, οπότε και αυτοί από αξιοπρέπεια φεύγανε, δεν μπορούσαν να κάτσουνε να τους προσβάλλει τόσο άσχημα.</p> <p>Σ: ...άρχισε να στρέφεται εναντίον μου και να με κατηγορεί και εμένα όπως και τα άλλα κορίτσια για διάφορα προβλήματα του φροντιστηρίου, μετά δεν άντεξα κι εγώ και μιλήσαμε εε και της είχα πει ότι θα φύγω και μου είχε πει ότι δεν θα φύγω, πριν τελειώσει το σχολικό έτος και όταν τελείωσε η βδομάδα, μετά από αυτήν την ομιλία, της έστειλα μήνυμα, όπως μου έστειλε και αυτή και της λέω εγώ σήμερα σταματάω, δεν μπορώ άλλο μετά από ότι έχει γίνει μεταξύ μας και επειδή τόλμησα να παραιτηθώ, έβαλε δικηγόρο, με απείλησε ότι δεν θα ξαναβρώ δουλειά, θα φροντίσει αυτή να μην ξαναβρώ δουλειά, θα αναφέρει το όνομά μου στα φροντιστήρια και αυτά και μετά πήγε η κατάσταση, μέσω δικηγόρων...</p>	<p>Σ6: Κανονικά, η σύμβασή προϋπέθετε βέβαια οκτάωρη εργασία, αλλά η συμφωνία μας ήτανε και με το λογιστή της εταιρείας καθώς και με το αφεντικό, το διευθυντή της εταιρείας να δουλεύω εξάωρο, να έχω κάποια μείωση στο μισθό, δηλαδή θα γινόταν μία κανονική κατάθεση ολόκληρου του μισθού πού προέβλεπε αυτή η σύμβαση αλλά άτυπα θα γινότανε η επιστροφή ενός ποσοστού γύρω στο 10% έτσι ώστε η ίδια η εταιρεία να κερδίσει κάποιο επίδομα, το οποίο δεν γνωρίζω ποιο ήτανε...</p>

Πίνακας 7: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα

Κατάχρηση εξουσίας από τον προϊστάμενο	Αίσθηση απαξίωσης από τον προϊστάμενο	Προβλήματα στην εργασία λόγω επέμβασης τρίτων
<p>Σ7: Και ήταν η διευθύντρια πάντα με το μέρος των γονιών και ήταν λίγο δύσκολα, ήθελε δηλαδή ας πούμε, μπορεί να πήγαινε εκδρομή η τάξη σου και εσύ να είχες κενό και μετά να σου 'λεγε χρωστάς την ώρα, άρα πρέπει να την κάνεις, δηλαδή έκανες παραπάνω ώρες από, από ότι ορίζει το ωράριο για να αναπληρώσεις τυχόν μαθήματα που μπορεί να χανόντουσαν. Δηλαδή ας πούμε να είχα πρόβα σε μία τάξη και να έχανα το μάθημα με τη δική μου τάξη, γιατί έκανα πρόβα αλλού, ήμουν δηλαδή στο σχολείο και δούλευα, δεν καθόμουνα και εκεί να μου 'λεγε μετά, ότι μα δεν έκανες στην τάξη σου, έκανες την άλλη τάξη, άρα πρέπει τώρα να συμπληρώσεις την ώρα που έχασες, δηλαδή έβγαινε πάντα παραπάνω.</p>	<p>Σ7: ...γενικώς ήταν λίγο περίεργη αυτή η διευθύντρια, δηλαδή για όλα φταίγαμε εμείς, οι εκπαιδευτικοί, τα παιδιά αν είχανε πολύ πλούσιους γονείς ή πολιτικούς ή δεν ξέρω και εγώ τι, ήταν όλα πολύ καλά παιδιά...Ε και αυτό νομίζω ότι είναι θέμα νοοτροπίας και στη λογική της πολιτικής της διευθύντριας, να έχουμε τους γονείς με το μέρος μας, οι αναπληρωτές είστε σήμερα αύριο δεν θα σας έχουμε, η σχέση που έχω εγώ καλή είναι με τους γονείς που έχουν δύναμη στο νησί (Ρόδος)</p>	<p>Σ7: ...είχαμε περιστατικά να ζητάνε τα ρέστα ε γιατί δεν πήρε άλφα το παιδί τους, ή υπήρχε πρόβλημα με μία άλλη συναδέλφισσα τότε γυμνάστρια, που της είπαν οι γονείς, της μίλησαν πολύ άσχημα, της είπαν εμείς μπορούμε να σε καταστρέψουμε και τα λοιπά, υπήρχαν διάφορα περιστατικά....Αυτό δεν μου έχει ξανασυμβεί τόσο έντονα, δηλαδή ακούω που λένε ότι οι γονείς κάνουν κουμάντο σε διάφορα σχολεία ή ανακατεύονται αλλά αυτό το πράγμα είναι ότι χειρότερο νομίζω...</p>

Πίνακας 8: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα		
Προστριβές μεταξύ των συναδέλφων	Δυσκολίες ένταξης νεο-εισερχόμενων υπαλλήλων	Έλλειψη ισότητας μεταξύ των συναδέλφων
<p>Σ1: ...και εκτός αυτού καμιά φορά επειδή είμαστε τόσες κοπέλες, δουλεύουμε 13 κοπέλες στο κατάστημα, εε με ενοχλεί το γεγονός ότι μία μέρα εγώ μπορεί να θέλω, μπορεί να έχω να κάνω κάτι σημαντικό και θα πρέπει να αλλάζει το πρόγραμμα να με βάλουν εμένα ας πούμε αν θέλω να κάνω κάτι σημαντικό, να με βάλουν εμένα το πρωί και κάποια άλλη στη θέση μου να τη βάζουνε βράδυ και εκεί υπάρχουν κάποιες προστριβές.</p> <p>Σ3: Εε πάρα πολύ καλή, εε άκρως φιλική εε διότι με την, η κόρη του εργοδότη, του εργοδότη μου, κάναμε και κάνουμε ακόμη παρέα οπότε συνδεόμαστε με φιλικούς δεσμούς, εε ωστόσο όταν υπήρχε η, όταν υπήρχε η πίεση της δουλειάς υπήρξαν και παρεξηγήσεις, υπήρξαν και νεύρα, υπήρξαν και τσακωμοί μέσα σε εισαγωγικά, αλλά όλα πάνω στη δουλειά.</p>	<p>Σ1: Όπως σας είπα εξ αρχής δουλεύουμε 13 κοπέλες και όσο να 'ναι πολλά άτομα διαφορετικοί χαρακτήρες. Εεε στην αρχή ήταν λίγο περιεργο το κλίμα, γιατί δουλεύανε κάποιες κοπέλες οι οποίες ήταν λίγο περιεργες και προσπαθούσαν να μου, μου φερόντουσαν λίγο πιο, πώς να το πω, αυτές ήταν λίγο πιο ανώτερες από μένα, αυτό μου δείχνανε και εμένα λίγο με επηρέαζε στην αρχή...</p> <p>Σ2:...είχα ένα μικρό θέμα λίγο με τα παιδιά από το μαγαζί αλλά σιγά-σιγά τα βρήκαμε...Ναι, λίγο αυτή η επαγγελματική αντιζηλία, λίγο ότι δεν ξέρεις τον άλλο μπορεί να σου προκαλεί και ανασφάλεια ο καινούργιος που λέμε εντάξει είχαμε κάποια μικρά θέματα τα οποία λύθηκαν εν καιρώ.</p>	<p>Σ5: Με τους συναδέλφους μου, εε ήταν περιεργη. Πάνω στη δουλειά, όταν είχαμε δουλειά πολύ και τα λοιπά, εντάξει κυλούσαν όλα πάρα πολύ καλά, συνεργαζόμασταν μία χαρά, αλλά όταν δεν είχαμε και ήμασταν λίγο στη χαλάρωση, λίγο πιο χαλαρά, ήταν περιεργα γιατί ήμασταν ελάχιστες κοπέλες, ήμασταν δύο κοπέλες και όλοι οι άλλοι ήταν άντρες και θεωρούσαν πως εμείς είμαστε υποχρεωμένες να κάνουμε όλες τις δουλειές και να καθαρίσουμε και ήταν πολύ σεξιστικό όλο αυτό και εκεί είχαμε θέμα...</p> <p>Ε: Μάλιστα, ε αυτό που πιστεύετε ότι οφείλεται;</p> <p>Σ5: Εγώ πιστεύω πως οφείλεται στον τρόπο που έχει μεγαλώσει ο καθένας και ο κάθε άνθρωπος και στον τρόπο που ναι έχει μεγαλώσει και οι αξίες που του έχουν μεταλαμπαδεύσει οι γονείς του, θεωρώ πως παίζει πολύ σημαντικό ρόλο. Εγώ δούλευα στην Κρήτη, στην Κρήτη οι άνθρωποι είναι, οι περισσότεροι είναι ιδιαίτεροι και οι περισσότεροι άντρες βλέπουν τις γυναίκες έτσι, δηλαδή θα είναι στο σπίτι θα κάνει τη δουλειά της και τα λοιπά, εε και αυτό επειδή βλέπουν τη μητέρα τους ή την αδελφή τους έτσι, θεωρούν πώς μπορούν να το περάσουν και να το απαιτούν από την οποιαδήποτε άλλη εεεε συνεργάτιδα τους, γυναίκα εννοώ, να συμπεριφέρεται έτσι, αλλά δεν είναι έτσι.</p>

Πίνακας 9: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα

Ανάπτυξη ευνοϊκού κλίματος μέσα στην επιχείρηση	Καλή συμπεριφορά εργοδότη	Η μικρή διαφορά ηλικίας με τους συναδέλφους	Υποστήριξη από τον επόπτη
<p>Σ4: ...υπήρχε καλό κλίμα και αυτό βοηθούσε, βοηθούσε ως προς την εργασία και για να υπάρξει και ουσιαστικό έργο πάνω στη δουλειά.</p>	<p>Σ9: ...ο άνθρωπος πρώτα από όλα ήταν πολύ καλός και γενικά ήταν ένας εργοδότης που μου συμπεριφερόταν άψογα, ούτε να φωνάζει, ούτε να νευριάζει ήταν ήσυχος, φρόντιζε να έχουμε τα πάντα ότι θέλαμε, από νερό μέχρι φαγητό...</p>	<p>Σ5: ..Οι συνάδελφοι είναι, είμαστε όλοι στην ίδια ηλικία περίπου, οπότε είμαστε παρέα, έχουμε γίνει παρέα εκεί, περνάμε πάρα πολύ όμορφα, περνάει πολύ όμορφα η ώρα..</p>	<p>Σ4: ...δεν υπάρχει αυτή η αμεσότητα με όλους, αλλά με τον άμεσο ας το πούμε supervisor, επιβλέποντα υπάρχει πολύ καλή χημεία...</p> <p>Σ6: ..είχα έναν πολύ καλό επιβλέπων Μηχανολόγο όπως και εγώ, ο οποίος με δίδαξε στο να μάθω, με βοήθησε κυρίως να μάθω τη δουλειά, στο να μάθω γρήγορα τη δουλειά και αποτελεσματικά..</p>

Πίνακας 10: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα

Αίσθημα ελπίδας/ Κατανόηση Παραμονή στην επισφάλεια Αδυναμία προσδιορισμού

της επισφάλειας ως μεταβατικής κατάστασης	εργασιακής κατάστασης
<p>Σ: ...πάντα θα ελπίζω και θα πιστεύω στο κάτι καλύτερο.</p> <p>Σ2: Ευελπιστώ να είναι καλύτερη στο μέλλον, να βελτιωθεί.</p> <p>Σ3: Εμ βάσει των σχεδίων μου θεωρώ ότι θα αλλάξει, θέλω, ευελπιστώ περισσότερο να αλλάξει, διότι εεε θα ήθελα να ασχοληθώ κατά κόρον με το επάγγελμα του μουσείου, ε αν όχι στο κομμάτι του ξεναγού, και του εε του εκπαιδευτικού ξεναγού εννοώ πάντα, εε αλλά και στο διοικητικό κομμάτι δηλαδή, στο πώς διοικούνται οργανώνονται, τα μουσεία...</p> <p>Σ6: Πιστεύω η κατάσταση θα αλλάξει στο μέλλον...</p>	<p>Σ7: ...Εγώ προσωπικά πιστεύω για μένα ας πούμε ότι θα είμαι αναπληρώτρια για πάντα ή σχεδόν (γέλιο), δηλαδή το διορισμό δεν το είχα ποτέ υπόψιν ακόμα και αν γίνουν μόνιμοι διορισμοί, θα είναι σε δασκάλους, θα είναι σε καθηγητές, δεν θα είναι οποιές ζούμε στην σίγουρα σε ειδικότητες διότι καθημερινότητα και ότι από ας συμβαίνει και το εξής πολύ πούμε, από μέρα σε μέρα ωραίο, να πούνε ξέρω 'γω ότι μπορεί να ακουστά πεσιμιστής να ανατραπούν κάποια δεδομένα και τα σχέδια, τα ονειρα μπορεί να θεωρηθούν ας πούμε ουτοπίες...</p> <p>Σ: Αυτό πραγματικά δεν ξέρω τι θα γίνει, γιατί αν για παράδειγμα βρισκόμουν σε κάποια άλλη χώρα, ναι σαφώς η κατάσταση θα ήταν πολύ καλύτερη για μένα, θα είχα αυτό που ζητούσα, εεε θα ήταν πολύ καλύτερα τα πράγματα γενικά, αλλά στη συγκεκριμένη χώρα δεν νομίζω ότι είναι πολύ εύκολο να βρεις αυτό που ανταποκρίνεται στο κάθε άτομο και στις πραγματικές δυνατότητες που έχει ο καθένας μας, οπότε μπορεί να δυσκολευτώ πάρα πολύ και στο τέλος να το βρω αλλά μπορεί και να μην το βρω και ποτέ...</p>

Ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων	Απόκτηση εμπειρίας εργασιακής	Αναγώριση της σπουδαιότητας της εργασίας της κάθε
<p>Σ2: Η τελευταία ας πούμε που έχω κάνει αλλά και πάλι και οι προηγούμενες μπορώ να πω ότι μου προσέφεραν μία εμπειρία στον τομέα της διαχείρισης δηλαδή της επαφής με τον κόσμο...</p> <p>Σ3: Ναι σίγουρα, γιατί εμ όταν έχεις δουλέψει στο χώρο του σέρβις για δύο σεζόν, ανοίγονται περισσότερες πόρτες εεε γιατί έχεις μία μεγαλύτερη εμπειρία εννοώ και εμπειρία με τον κόσμο, στην επαφή με τον κόσμο, και Έλληνες και ξένες εθνικότητες...</p>	<p>Σ6: ...βοήθησε η ενασχόληση μου με την εταιρεία του αερίου και όχι τόσο οι σπουδές μου, οι σπουδές μου δώσανε ένα, μία βασική γνώση την οποία εγώ καλλιέργησα έμπρακτα, στην, κατά την εξάμηνη μου σύμβαση.</p> <p>Σ9: Εννοείται όλες μπορούν να με οδηγήσουν, γιατί αυτές τις μέρες περισσότερο ζητάνε σερβιτόρους...</p> <p>Σ3: ...εε αλλά και τα ιδιαίτερα...εε αλλά και έχω αποκτήσει περισσότερες γνώσεις, που θα με βοηθήσουν, στο μέλλον.</p> <p>Σ9: ...και εννοείται ότι στο Γεωπονικό έχω μάθει πάρα πολλά πράγματα οπότε σίγουρα θα έχω ένα πλεονέκτημα στο βιογραφικό μου για τέτοιες δουλειές.</p>	<p>Σ2: ...όλο και κάτι αποκομίζεις από κάθε δουλειά που κάνεις.</p>

Πίνακας 12: Κωδικοί και τα σχετικά απόσπασματα		
Αντιπαράθεση	στις Απόκτηση επιπλέον τυπικών	Απόκτηση περαιτέρω

απαιτήσεις του εργοδότη	προσόντων	εργασιακής εμπειρίας
<p>Σ: Εεε καταρχάς, για να βρεις μία πιο καλή σε σένα εργασία, θα πρέπει κάθε φορά που πηγαίνεις σε οποιαδήποτε συνέντευξη να λες τα πραγματικά σου θέλω, δηλαδή όταν έχεις τον άλλο απέναντί σου και σε ρωτάει τα κλασικά της συνέντευξης ή σε βάζει να κάνεις τεστ αγγλικών, τεστ IQ, τεστ οτιδήποτε, από τη στιγμή που έχει τέτοιες απαιτήσεις από εσένα πρέπει και εσύ να έχεις από αυτόν, δηλαδή ότι δεν σου αρέσει, δεν σου αρέσει ο μισθός, δεν σου αρέσουν οι ώρες, οτιδήποτε, πες εγώ δεν είμαι ούτε για αυτό το μισθό, ούτε για αυτές τις ώρες.</p>	<p>Σ2: Κυρίως με ένα μεταπτυχιακό και το να συνεχίσω να εμπλουτίζω τις γνώσεις μου με διάφορα σεμινάρια και οτιδήποτε άλλο έχει σχέση με τον τομέα μου.</p> <p>Σ3: Εμ σίγουρα, κάνοντας το σεμινάριο το οποίο θα με βοηθήσει να έχω μία μεγαλύτερη εικόνα και του τι συμβαίνει σε ένα μουσείο και το πώς εκπαιδεύεται για να εισέλθεις σε ένα μουσειακό χώρο... αλλά και με το μεταπτυχιακό, εε το οποίο δεν είναι μόνο ένα, υπάρχουν διάφορα τύπου μεταπτυχιακά τα οποία απευθύνονται και σε, στο μουσειακό επάγγελμα κατεξοχήν, εε αλλά και στη, στα έργα τέχνης ας πούμε σε ένα πιο θεωρητικό κομμάτι.</p> <p>Σ5: Μπορούμε, μπορώ κάνοντας το μεταπτυχιακό μου, εεε αποκτώντας εεε μία ξένη γλώσσα..</p> <p>Σ6: ...πιστεύω με βάση, με βάση την εμπλούτιση του βιογραφικού μου θα μπορούσα κυρίως να βελτιώσω λίγο τη θέση μου, με την προσωπική μου ενασχόληση με κάποια αντικείμενα, τα οποία θα με κάνανε πάρα πολύ καλό στη δουλειά έτσι ώστε να αποκτήσω ας πούμε ένα όνομα, μία εικόνα και να έχει ζήτηση, η δουλειά μου...</p> <p>Σ8: Ε να αυξήσω τις γνώσεις μου..</p>	<p>Σ4: Αυτή τη στιγμή εε με το να μείνω στο πρόγραμμα μέχρι τέλους και να αποκτήσω, να αποκτήσω περισσότερη εμπειρία επί του αντικειμένου. Δεν νομίζω ότι μία κατάρτιση παραπάνω, μία ξένη γλώσσα ενδεχομένως θα βοηθούσε...</p> <p>Σ8: ..να εκπαιδευτώ καλύτερα, να αποκτήσω περισσότερη προϋπηρεσία.</p>

Πίνακας 13: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα		
Οργάνωση καθημερινής	Καθορισμένο ωράριο εργασίας	Προσωπική βούληση του κάθε

ζωής		ατόμου
<p>Σ2: Σαφώς, ναι μπορώ...Εεε αν έχουμε ένα πλάνο είμαστε οργανωμένοι, θεωρώ ότι μπορούμε να τα κάνουμε και τα δύο με επιτυχία.</p> <p>Σ6: Το πιστεύω γιατί προσωπικά όταν αρχίζω μία εργασία που έχει ένα, μία επανάληψη, όπως είναι η εξάμηνη σύμβαση, δεν είναι δηλαδή όπως κάποιο μεροκάματο που είναι αβέβαιη η συνοχή του προγράμματος, εε μπαίνει γενικά η ζωή μου σε ένα πρόγραμμα, βάζω δηλαδή προτεραιότητες στην καθημερινότητά μου, στο πώς εκτελώ τις, οτιδήποτε κάνω στην όλη μέρα, οπότε δεν νομίζω να σταθεί εμπόδιο...</p>	<p>Σ5: Αυτή τη στιγμή ναι, μπορώ διότι δεν είναι πολλές οι ώρες μέσα στην εβδομάδα που εργάζομαι, δεν εργάζομαι σε καθημερινή βάση οπότε έχω χρόνο και για τον εαυτό μου, έχω χρόνο για τον εαυτό μου, ναι.</p> <p>Σ9: Ε ναι μπορώ να το συνδυάσω, γιατί νομίζω ότι ο χρόνος σε φτάνει, αν έχεις μία απασχόληση έτσι που δεν κάνεις υπερωρίες άσκοπες, που ε κάνεις το οκτάωρο σου και οι ώρες σου είναι αυτές δηλαδή έχεις ελεύθερο χρόνο και το Σαββατοκύριακο έχεις ελεύθερο χρόνο και μέσα στη μέρα σου, να κάνεις και τις δουλειές που έχεις και να πας και τη βόλτα σου και εννοείται να είσαι μαζί με τον σύντροφό σου.</p>	<p>Σ3: ...κι αν υπάρχει και θέληση, κατά βάση.</p>

Πίνακας 14: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα

Η εργασία ως βοηθητικός παράγοντας στην καλύτερη αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου	Θετική στάση προς την ευελιξία της απασχόλησης
<p>Σ2: [...] Σαφώς τα τελευταία χρόνια τον έχει επηρεάσει πολύ, εε είναι λιγότερος, εε αλλά μπορώ να τον διαχειριστώ καλύτερα νομίζω....Είναι λιγότερος αλλά κάνω πράγματα που μπορώ και διαχωρίζω τι μου αρέσει περισσότερο και τον αξιοποιώ καλύτερα.</p> <p>Σ5: Εντάξει σίγουρα δεν έχω άπλετο ελεύθερο χρόνο όπως είχα, εεε αλλά με βοηθάει να επιλέξω να κάνω πράγματα που πραγματικά μου αρέσουν, να γεμίσω τον ελεύθερό μου χρόνο με πράγματα που πραγματικά μου αρέσουν και θέλω να τα κάνω, εε ας πούμε να πηγαίνω κάποιες εκδρομές, ήθελα να βάλω πιο πολύ τη γυμναστική στη ζωή μου αλλά δύσκολο, εεε να συναντιέμαι με φίλους, να περνάμε χρόνο όλοι μαζί, αυτά.</p>	<p>Σ3: ...Εμ με τα ιδιαίτερα έχω περισσότερο ελεύθερο χρόνο γιατί εγώ η ίδια μπορώ να δομήσω την εργασία μου, ότι ας πούμε μπορώ να ξυπνήσω το πρωί να φτιάξω αυτά που θέλω, να φτιάξω για τα μαθήματα, κάποιες φωτοτυπίες ενδεχομένως, να διαβάσω εγώ κάποια πράγματα για να αποκτήσω εγώ περισσότερες γνώσεις επί του ζητήματος, εμ και οπότε ναι αυτό μπορώ να το δομήσω, εγώ όποτε θέλω.</p> <p>Σ9: ..Σαν σερβιτόρος επειδή δεν δούλευα συνέχεια οι μέρες που δεν δούλευα ήταν ελεύθερος χρόνος για να κάνω οτιδήποτε ήθελα, ε και τώρα έχω τον ελεύθερο χρόνο γιατί εγώ μπορώ να φτιάξω το πρόγραμμά μου, μπορώ να πω το μεσημέρι ότι δεν θέλω να δουλέψω και δεν δουλεύω.</p>

Πίνακας 15: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα

Διακοπή δραστηριοτήτων εργασίας	ορισμένων λόγω της	Η σωματική κόπωση από την εργασία ως ανασταλτικός παράγοντας	Περιορισμός του ελεύθερου χρόνου λόγω του ωραρίου εργασίας
<p>Σ1: Το να διαβάζω. Μου άρεσε, μου αρέσει πάρα πολύ να διαβάζω βιβλία που έχουν να κάνουν με την Κοινωνιολογία, αλλά τώρα άμα ας πούμε εγώ δουλεύω μιάμιση ώρα και γυρίσω σπίτι εννιάμιση η ώρα κλείνει το μαγαζί, εμείς το καθαρίζουμε αργότερα δέκα παρά φεύγουμε από το μαγαζί, το πολύ δέκα παρά δέκα, μέχρι να γυρίσω σπίτι, να κάτσω, να ξεκουραστώ, να κάνω ένα μπάνιο, αρχικά να ξεκουραστώ, δεν έχω την ψυχική δύναμη να διαβάσω ένα βιβλίο...</p> <p>Σ3: ...Εμμ νομίζω το διάβασμα βιβλίων λογοτεχνικών, λογοτεχνικής φύσεως βιβλίων, ε διότι λόγω του ότι, εεε λόγω του ότι για τα ιδιαίτερα αναγκάζομαι, εννοώ χρειάζεται να διαβάζω αρκετά για να τα φέρω εις πέρας, εε δεν έχω τόσο χρόνο και διάθεση να διαβάσω ένα λογοτεχνικό βιβλίο γιατί κουράζομαι περισσότερο με το διάβασμα και πάλι θέλω να κάνω κάτι που να μη χρειάζεται να διαβάσω. Επίσης δεν κάνω τόσα ταξίδια όσο θα έκανα, διότι έχω, πρέπει να βρίσκομαι σε σταθερή βάση κάπου, για τα ιδιαίτερα.</p> <p>Σ6: Ναι έχω κυρίως η άθληση που έκανα που θα μπορούσε να θεωρηθεί και η χειρωνακτική εργασία άθληση, αλλά δεν είναι το ίδιο, οπότε ναι ένα μεγάλο παράδειγμα είναι αυτό, ένα δεύτερο παράδειγμα θα είναι η ενασχόληση μου ως χόμπι με τα ηχοσυστήματα όπως προανέφερα, η οποία δεν μου αφήνει χρόνο και πνευματική ας πούμε ενέργεια στο να ασχοληθώ μαζί του, πράγμα το οποίο είναι πολύ αγαπημένο για μένα, αλλά δεν θα μπορούσα να ανταπεξέλθω στη δουλειά μου</p>	<p>Σ2: Όσο δούλευα στο φούρνο, εε όχι δεν είχα καθόλου ελεύθερο χρόνο διότι ο χρόνος που απέμενε, ήταν για να ξεκουραστώ και μόνο αυτό..</p> <p>Σ6: ...Όταν δούλευα από την άλλη για παράδειγμα στα μεροκάματα, στα οποία πολλές φορές ξεπερνάνε το οκτάωρο κατά μία, δύο ή και τρεις ώρες, ανάλογα την περίπτωση, μου μείωνε πολύ το χρόνο διότι ένα μεροκάματο, μία χειρωνακτική εργασία κυρίως, είναι πολύ πιο επίπονη για το σώμα. Έτσι λοιπόν μόλις τελείωνα η μόνη μου ενασχόληση ήταν να κάνω ένα μπάνιο, να πλυθώ και να κοιμηθώ. Οπότε μου μείωνε κατά πολύ τον χρόνο τον οποίο θα ήθελα για παράδειγμα, να ασκηθώ, να σκεφτώ να δω τους φίλους μου, και τα λοιπά.</p> <p>Σ8: Δυστυχώς σε σχέση με τον ελεύθερο χρόνο έχω πολύ λίγο λόγω του ότι είναι και κουραστική δουλειά, ξυπνάς πρωί γυρνάς απόγευμα, πρέπει να μαγειρέψεις αν δεν έχεις φάει στο ξενοδοχείο, πρέπει να καθαρίσεις, να πλείνεις τα ρούχα της δουλειάς, πιστεύω ότι εξοικονομώ ένα 10% του χρόνου για μένα.</p> <p>Σ9: ...όταν δούλευα και ήμουν κουρασμένος μετά μπορεί να μην μπορούσα να πάω μία βόλτα για περπάτημα ας πούμε όπως θα το έκανα άνετα άλλες</p>	<p>Σ2: Ε κοιτάξτε να δείτε, επειδή είναι δύσκολο το ωράριο που δουλεύουμε στα φροντιστήρια είναι από το μεσημέρι και μετά, που τα παιδιά σχολάνε από το σχολείο, εε είναι λίγο δύσκολο να διαχειριστείς το χρόνο διότι σου τρώει όλο το πρωινό για προετοιμασία, για αυτά που θα κάνεις μετά και από το μεσημέρι και έπειτα ασχολείσαι με το, με τα παιδιά αυτή τη δουλειά, άρα ο ελεύθερος χρόνος είναι από το, από τις 8 ας πούμε και έπειτα.</p> <p>Σ: Εμμ λοιπόν, αν ήμουν για παράδειγμα πρωινή σίγουρα δεν θα μπορούσα να κάνω, να πάω σε κάποια υπηρεσία, όπως είναι η τράπεζα, όπως είναι κάποιο ραντεβού με γιατρό, όπως είναι κάτι τέτοιο, αλλά προτιμώ να είμαι πρωί και να μην προλαβαίνω αυτά τα πράγματα, παρά να είμαι βράδυ, νιώθω ότι το μεσημεριανό- απογευματινό ωράριο, ότι ώρα και αν ξεκινάει αυτό μου κόβει τη μέρα, δηλαδή ξυπνάω το πρωί και έχω το άγχος ότι πρέπει να προλάβω όλα όσα έχω να κάνω, για να πάω στη δουλειά..</p>	

<p>τουλάχιστον άμα τα έκανα και τα δύο παρέα, σε συνδυασμό με το υπόλοιπο πρόγραμμα που έχω στην καθημερινότητά μου.</p> <p>Σ8: Η ποδηλασία στο βουνό και γενικότερα στην εξοχή.</p>	στιγμές...	
--	------------	--

Πίνακας 16: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα			
Αναζήτηση επίτευξης σταθερότητας	Επιθυμία εύρεσης εργασίας με ασφάλεια στην αγορά εργασίας	Οικονομική εξασφάλιση	Δημιουργία επιχείρησης

εργασιακό τομέα			
<p>Σ: Εεε, το βασικό μου προτέρημα είναι να έχω μία σταθερή δουλειά μία που θα ξέρω ότι όλο το χρόνο, κάθε μήνα, κάτι θα μου αποφέρει ώστε να μπορώ και εγώ να ζήσω και να κάνω την οικογένειά μου.</p> <p>Σ3: ...δηλαδή να ήξερα ότι έχω το οκτάωρο μου κάθε πρωί, ας πούμε ένα παράδειγμα, σταθερά, χωρίς να φοβάμαι ότι είναι επισφαλής η θέση μου και ότι ανά πάσα ώρα και στιγμή θα τη χάσω.</p> <p>Σ8: ...Βασικά να είμαι σίγουρη για τη δουλειά, ότι δεν πρόκειται να απολυθώ αύριο-μεθαύριο.</p> <p>Σ9: ...να μην είναι κάτι δηλαδή που θα το κάνω για έξι μήνες, ή για 5 μήνες, να είναι κάτι που θα το κάνω σταθερά για όλο το χρόνο..</p>	<p>Σ2: Πλήρη απασχόληση εννοείται, με τα ένσημά μου, την ασφάλειά μου αυτά που ζητάει κάθε εργαζόμενος.</p> <p>Σ3: Ε σίγουρα της οκτάωρης εργασίας, είναι το ιδανικό...ε σίγουρα ένα καλό εμ, ένα καλό μισθό που να μπορώ να βιοποριστώ μόνη μου χωρίς να χρειάζεται η συνδρομή των γονιών μου ή μετέπειτα ας πούμε του σύζυγου μου, του συζύγου μου..</p> <p>Σ4: Με αυτούς που είμαι τώρα, εξασφαλισμένο ωράριο, όχι σπαστό, με, με πολύ καλές μηνιαίες αποδοχές και με πλήρη ασφάλιση.</p> <p>Σ5: Εεε αναζητώ μία πλήρη απασχόληση, εε προς το παρόν, με έναν καλό μισθό...</p> <p>Σ9: Εννοείται αυτή τη στιγμή ζητάω πλήρης απασχόληση, ε οκτάωρο πώς να σας το πω, ε να έχω το βασικό τουλάχιστον μισθό και να ξέρω ότι είναι από μία σταθερή δουλειά η οποία μου προσφέρει όλη την, όλα τα ένσημα και την ασφάλιση μου.</p>	<p>Σ2: ...με πλήρεις αποδοχές αυτό σίγουρα.</p> <p>Σ3: ...καλό είναι να έχεις χρήματα κι ας μην είναι από μία δουλειά που σε ευχαριστεί ή είναι κοντά στο, στη θεματική των σπουδών σου, αλλά να νιώθεις μία μεγαλύτερη βεβαιότητα στο ότι ας πούμε αύριο που ξημερώνει εγώ θα έχω τα χρήματα να δώσω το ενοίκιο μου, ένα παράδειγμα.</p> <p>Σ8: ...να έχω ένα άλφα εισόδημα, να μπορώ να πληρώνω τις υποχρεώσεις μου, να μπορώ να αποταμιεύσω λεφτά, να μπορώ να πάω ένα ταξίδι άνετα..</p>	<p>Σ6: Τα επαγγελματικά όπως είπα, στο άμεσο μέλλον βραχυπρόθεσμα είναι να καταφέρω να ενταχθώ στην Πολεμική Αεροπορία να μαζέψω ένα ποσό το οποίο θα είναι ικανοποιητικό για να αρχίσω την, την επιχείρηση που θέλω, μετά την λήξη της σύμβασής μου με το στρατό...</p> <p>Σ9: ...ακόμα και να ανοίξω κάποιο κατάστημα Γεωπονικό ας πούμε..</p>

Πίνακας 17 : Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα		
Επιθυμία εύρεσης εργασίας στο αντικείμενο σπουδών	Αίσθημα ικανοποίησης από τις σπουδές	Θετική στάση απέναντι στην αλλαγή πλευσης αντικείμενου

<p>Σ: ...εεε προσπαθώ να βρω μία εργασία στην οποία να κυμαίνεται κοντά στον οικονομικό τομέα, δηλαδή είτε εργαστώ σε κάποια τράπεζα που θα μπορώ να ασχοληθώ με οικονομικές μελέτες μεε, [...] μετοχές για παράδειγμα, με το χρηματιστήριο...</p>	<p>Σ3: ...μόνο να διανθύσω τις πτυχές που ήδη, του επαγγέλματος που έχω ήδη επιλέξει...Γιατί μου αρέσει, δηλαδή είναι αυτό το οποίο απευθύνεται στην ψυχροσύνθεσή μου και στα ενδιαφέροντα μου.</p>	<p>Σ5: ...εε θα ήθελα να το προσπαθήσω σε αυτό που ήθελα εξαρχής στην αστυνομία, στην αστυνομία θα ήθελα να το ξαναπροσπαθήσω εμμ αλλά θα το ήθελα, γιατί θα ήθελα να επιτύχω, να πετύχω ένα στόχο που το ήθελα από πάντα και να δω αν θα μπορώ να το καταφέρω, να του δώσω άλλη μία ευκαιρία, αλλά δεν ξέρω το έχω σκεφτεί όμως. ναι θα το ήθελα πολύ δεν ξέρω αν θα το κάνω, αν θα το πραγματοποιήσω εν τέλει.</p>
<p>Σ1: Θα ήθελα να κάνω αυτό που θέλω, αυτό που έχω σπουδάσει γιατί είναι κρίμα!</p>	<p>Σ: ...ήταν κάτι συνειδητό, ήθελα να πάω στα Μαθηματικά, στα Εφαρμοσμένα Μαθηματικά, παρόλες τις συνέπειες, ήθελα να κάνω το Μεταπτυχιακό στα Οικονομικά, παρόλες τις συνέπειες μετά. Γιατί, γιατί παρόλο που άλλοι κλάδοι έχουν περισσότερη ζήτηση όπως στην ειδική αγωγή που αναφέραμε προηγουμένως, δεν θα ήταν κάτι το οποίο με κάλυβε εμένα σαν άτομο, δεν θα με ικανοποιούσε να κάνω κάτι το οποίο δεν μου αρέσει....</p>	<p>Σ6: Θα το έκανα καθαρά για οικονομικούς λόγους, για μία εξασφάλιση, εε οικονομική κυρίως και έμμεσα για μια εξασφάλιση της υπόλοιπης ζωής, σε μία πιο άνετη και εξασφαλισμένη, εξασφαλισμένη άνεση ζωής δηλαδή.</p>
<p>Σ5: ...εεε θέλω να αλλάξει διότι έχω κάνει και κάποιες σπουδές και θέλω να ασχοληθώ και με αυτό.</p>		<p>Σ9: Δείτε αν έφτανα στο σημείο να δω ότι δεν βρίσκω σε αυτό τον κλάδο, θα συνέχιζα, θα έκανα και κάτι άλλο, γιατί δεν γίνεται να ασχοληθείς με ένα πράγμα, άμα δεις ότι δεν σου βγαίνει δεν μπορείς να συνεχίσεις να το κάνεις, να προσπαθείς για αυτό...</p>

<p>Πίνακας 18: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα</p>				
<p>Δημιουργία οικογένειας</p>	<p>Αδυναμία προσδιορισμού προσωπικών σχεδίων</p>	<p>Αρνητική απέναντι δημιουργία</p>	<p>στάση στην Δημιουργία ιδιόκτητης οικίας</p>	

		οικογένειας	
<p>Σ: Εεε όσον αφορά τα προσωπικά μου σχέδια είναι να κάνω προφανώς οικογένεια κάποια στιγμή.</p> <p>Σ1: ...εγώ είμαι και λίγο κατά του γάμου είναι η αλήθεια αλλά παιδιά θα ήθελα να κάνω ναι εννοείται...</p> <p>Σ5: ...εε θα ήθελα να κάνω οικογένεια..</p> <p>Σ6: ..να καταφέρω να κάνω μία οικογένεια...</p> <p>Σ9: ..το να κάνω οικογένεια, να παντρευτώ και να κάνω παιδιά.</p>	<p>Σ2: ...εε να περνάω καλά, να κάνω τις δραστηριότητες που κάνω και τώρα και θα δείξει η πορεία, το αφήνω στο μέλλον.</p> <p>Σ3: Ε δεν ξέρω αν έχω, δεν έχω για την ακρίβεια. Προτιμώ να κάνω μικρά βήματα κάθε φορά για να είναι πιο σίγουρα και στέρεα.</p>	<p>Σ4: Α δεν, δεν, για γάμους και τέτοια δεν υπάρχει κάτι τέτοιο, είτε για παιδιά κι όλα αυτά..</p> <p>Σ2: Στα μη επαγγελματικά σχέδια, νταξει δεν είναι ο γάμος απαραίτητα...</p> <p>Σ7: Ε δεν έχω κάτι συγκεκριμένο, δηλαδή το αν εννοείς αν θα κάνω οικογένεια και τα λοιπά, εντάξει δεν το ξέρω αυτό ακόμα δεν είμαι και μωρό αλλά δεν δεν το 'χω και ότι του χρόνου θα πρέπει να έχω παντρευτεί και να έχω κάνει παιδιά και τα λοιπά, όπως έρθουν.</p> <p>Σ8: Άμεσα σχέδιά δεν το έχω να παντρευτώ και να κάνω παιδιά, θα αργήσει μάλλον πάρα πολύ.</p>	<p>Σ4: ...Το μόνο προσωπικό, σαν σχέδιο είναι αν, αν έχω τη δυνατότητα να φτιάξω ένα δικό μου σπίτι έτσι ώστε να μείνω μόνος μου, πρωτίστως.</p>

Πίνακας 19: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα			
Επαγγελματική και οικονομική σταθερότητα	Απόκτηση περαιτέρω τυπικών προσόντων	Βελτίωση ελληνικής αγοράς εργασίας	Σταθεροποίηση προσωπικής ζωής

<p>Σ: ...να έχεις κάτι σταθερό, όλο το χρόνο κάτι σταθερό για να μπορέσεις να ανταπεξέλθεις και στις υπόλοιπες υποχρεώσεις σου και γενικά στη ζωή σου.</p> <p>Σ4: Ε να παραμείνω στη δουλειά που είμαι έτσι ώστε για να μπορέσω να έχω τη δυνατότητα και την οικονομική αλλά ενδεχομένως και μιας δανειοδότησης.</p> <p>Σ9: ...εε από προσωπικής άποψης αν έχουμε το βασικό που είναι η εργασία σταθερή και τα χρήματα..</p>	<p>Σ2: ...να εμπλουτίζεις όσο μπορείς το βιογραφικό σου..</p> <p>Σ5: Να κάνω το μεταπτυχιακό μου..</p>	<p>Σ3: ...να δοθούν περισσότερες ευκαιρίες στους νέους ανθρώπους εε υπό την έννοια του ότι ας πούμε, όταν πάνε σε μία δουλειά οποιασδήποτε φύσεως δουλειά, εννοώ επαγγέλματος, να μην ζητάνε πάρα πολύ προϋπηρεσία..</p> <p>Σ2: ...πρέπει να υπάρξουν και οι συνθήκες που θα σε βοηθήσουν. Αυτές δεν εξαρτώνται όμως από μένα...αν δεν υπάρχουν και οι προϋποθέσεις από το κράτος, εε εσύ θα μείνεις πίσω.</p> <p>Σ3: ...ειδικά στο δικό μου επάγγελμα, δηλαδή ας πούμε αν επιθυμώ εγώ να διοριστώ αυτή τη στιγμή στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι πράγμα αδιανόητα περίεργο, εε γιατί πολύ απλά υπάρχουν θέσεις που έχουν καταληφθεί από ανθρώπους 60 χρόνων οι οποίοι δεν λέω να βγουν στη συνταξιοδότηση από τώρα, αλλά δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες του μαθητικού κοινού δεν είναι κοντά στο μαθητικό κοινό και επίσης κατά αυτό τον τρόπο δεν δίνονται και ευκαιρίες σε νέους εκπαιδευτικούς να βάλουν το λιθαράκι τους , σε όλη αυτή την προσπάθεια για να καλυτερεύσει το μέλλον.</p>	<p>Σ5: ...εμμ και να είμαι καλά στην προσωπική μου ζωή, έτσι ώστε να τα καταφέρω να τα πραγματοποιήσω.</p>
--	--	---	--

Πίνακας 20: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα

Αναζήτηση καλύτερων συνθηκών εργασίας

Οικονομική ευμάρεια

<p>Σ: Εεε παλαιότερα το είχα σκεφτεί αυτό το πράγμα, να φύγω για το εξωτερικό και ήμουνά πιο σίγουρη, γιατί προφανώς επικρατούν καλύτερες συνθήκες στον εργασιακό τομέα και θα έβρισκα κάτι πολύ πιο εύκολα πάνω στο αντικείμενό μου..</p>	<p>Σ5: Το έχω σκεφτεί η αλήθεια είναι, γενικότερα εμένα από μικρή μου άρεσε πάρα πολύ η Γαλλία και να ζήσω εκεί και βοήθησε πάρα πολύ αυτή η ιδέα εε και πλέον έτσι όπως κυλούν τα πράγματα στην Ελλάδα από οικονομικής άποψης...</p>
<p>Σ4: ..άμα δεν μπορέσω να παραμείνω εκεί που είμαι αυτή τη στιγμή, σαφώς θα είναι και μία λύση αυτή...Ε γιατί θα θες μία εργασία, για να δουλέψεις με ένα, με καλές απολαβές εεε συνήθως στο εξωτερικό υπάρχουν λίγο καλύτερες συνθήκες, εεε καλύτερες συνθήκες εργασίας.</p>	<p>Σ6: Ε το να φύγω στο εξωτερικό θα ήταν μία έσχατη περίπτωση για μένα, στην οποία ο λόγος που θα το έκανα θα ήτανε στο να μην είναι η ζωή μου βιώσιμη εδώ πέρα, ο τρόπος ζωής μου εδώ πέρα στην Ελλάδα και στην ουσία ένα καλύτερο αύριο ή σε περίπτωση για παράδειγμα που είχα μία οικογένεια και υπήρχε κάποια μεγάλη ανάγκη οικονομική και έβρισκα κάποια θέση στο εξωτερικό, η οποία θα μπορούσε να καλύψει αυτή την οικονομική ανάγκη τη βιώσιμη...</p>
<p>Σ8: Έχει καλύτερες συνθήκες εργασίας οικονομικές, ασφάλισης, περισσότερες ευκαιρίες κάτι το οποίο εδώ βρίσκεις πολύ δύσκολα, είναι αυτό το πρόβλημα ότι έχεις άλλες ευκαιρίες έξω εδώ είναι πιο δύσκολο να βρεις ευκαιρίες να τις αξιοποιήσεις.</p>	

Πίνακας 21: Κωδικοί και τα σχετικά αποσπάσματα			
<p>Ισχυροί συναισθηματικοί δεσμοί</p>	<p>Εγγραφή της εμπειρίας μετανάστευσης στην ψυχοσύνθεση ατόμου</p>	<p>Αίσθημα ανασφάλειας για το άγνωστο</p>	<p>Κατάρρευση της άποψης περί ιδανικών συνθηκών διαβίωσης στο εξωτερικό</p>

<p>Σ: ...εε μετά δεν θα έχει αυτή την ψυχική ικανοποίηση του να είναι κοντά ας πούμε με την οικογένειά του, θα ζει απομονωμένος οπότε και εγώ για αυτό το λόγο δεν ήθελα εν τέλει να φύγω έξω...</p>	<p>Σ1: ...σας είπα προηγουμένως οι γονείς μου είναι μετανάστες και ξέρω πάρα πολύ καλά τι έχουν αντιμετωπίσει με το να έρθουν στην Ελλάδα, με το να βρουν δουλειά και τα λοιπά. Δεν θέλω να το περάσω και εγώ αυτό.</p>	<p>Σ2: Ε ίσως η ανασφάλεια για το άγνωστο περισσότερο ή ότι δεν έχω κάποιον ο οποίος θα με στηρίξει, να είναι εκεί να με στηρίξει αν φύγω σε όποια χώρα επιλέξω να πάω, εε αυτό πιο πολύ, όχι το να αφήσω πίσω την οικογενειά μου αλλά η ανασφάλεια ότι μπορεί να είμαι μόνη μου, το άγνωστο και τι θα έχω να αντιμετωπίσω.</p>	<p>Σ7: Ε όχι δεν το έχω σκεφτεί γιατί ντάξει ε η νοοτροπία αυτή ότι θα πάμε έξω και θα παίρνουμε δύο, τρία χιλιάρικα ας πούμε και νομίζουν όλοι ότι παίρνουν μόνο λεφτά αλλά δεν έχουν έξοδα ή δεν χρειάζεται να δουλεύουν για αυτά, δεν ξέρω πως, εγώ δεν έχω ούτε άκρες έξω, ούτε μου φαίνεται τόσο απλό ότι γειά σας ήρθα και πρέπει να πάρουν εμένα από όλο τον κόσμο, είναι δύσκολο δεν μου φαίνεται και τόσο απλό ούτε το έχω δηλαδή, δεν με έχει απασχολήσει, παρόλο που έχουμε γνωστούς που μας λένε ξέρετε εδώ στη Νορβηγία ας πούμε είναι καλά και αν έρθετε, θέλετε να έρθετε εγώ μαζί με το φίλο μου να πάμε, ε δεν, δεν, δεν, δεν μου περνάει η σκέψη δηλαδή μου φαίνεται εξωπραγματικό.</p>
<p>Σ5: ...βέβαια θα ήμουν μακριά από τους γονείς μου και από την οικογένειά μου και από τους φίλους μου και αυτό πιστεύω πως θα μου στοίχιζε...</p>			
<p>Σ6: ...αγαπάω τον τόπο μου και τους φίλους μου και δεν θα ήθελα να αποχωριστώ τους φίλους μου για, τους φίλους μου, την οικογένειά μου, όλα τα αγαπημένα πρόσωπα..</p>			
<p>Σ9: Ε δεν το έχω σκεφτεί να φύγω, αν και είναι μία προοπτική αλλά είναι λίγο δύσκολο...πρέπει να αφήσεις τους πάντες πίσω σου, να αφήσεις οικογένεια φίλους, μόνο με το σύντροφό αν πας, είναι λίγο δύσκολο να έρθουν και οι φίλοι μαζί.</p>			

2) ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ

















