



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΘΕΜΑ: «ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ  
ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΡΑΣΗ. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ  
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ»**

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑΣ:  
ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ ΣΕΡΛΗ**

**ΑΜ: 168**

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:**

**ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ**

**ΜΕΛΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΡΟΠΗΣ:**

**ΖΑΜΠΑΡΛΟΥΚΟΥ ΣΤΕΛΛΑ**

**ΜΠΙΘΥΜΗΤΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ**

**Ρέθυμνο 2022**

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
«ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: «ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ  
ΔΡΑΣΗ. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ  
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ»

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑΣ:  
ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ ΣΕΡΛΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ

ΜΕΛΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΡΟΠΗΣ:

ΖΑΜΠΑΡΛΟΥΚΟΥ ΣΤΕΛΛΑ

ΜΠΙΘΥΜΗΤΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΡΕΘΥΜΝΟ 2022

## **Πρόλογος: Ευχαριστίες**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα, κυρία Χριστίνα Καρακιουλάφη, για την πολύτιμη καθοδήγησή της και την εμπύχωσή της καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τα μέλη της συμβουλευτικής επιτροπής για την υποστήριξη της μεταπτυχιακής εργασίας, την κύρια Στέλλα Ζαμπαρλούκου και τον κύριο Γιώργο Μπιθουμήτρη.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους εκπαιδευτικούς που αφιέρωσαν με προθυμία ένα μέρος από τον πολύτιμο χρόνο τους για να μου παραχωρήσουν συνεντεύξεις. Η συμβολή τους ήταν καθοριστική και τους ευχαριστώ για τις συνομιλίες που είχαμε, που μοιράστηκαν μαζί μου τις εμπειρίες, τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους.

**Στους γονείς μου**

## Περίληψη

Η παρούσα εργασία αποτελεί μια προσπάθεια μελέτης της συλλογικής δράσης των επισφαλώς εργαζομένων, εξετάζοντας την περίπτωση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών. Σκοπός είναι η ανάδειξη των διαστάσεων της επισφάλειας στην εργασία των Ελλήνων αναπληρωτών εκπαιδευτικών μέσα από το βίωμα εκείνων που εργάστηκαν για περίπου μία δεκαετία ως αναπληρωτές εκπαιδευτικοί. Επίσης, σκοπός της εργασίας είναι η διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την απόφαση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών για συμμετοχή στη συλλογική δράση. Η εργασία αναπτύσσεται σε δύο άξονες. Στον πρώτο άξονα επιχειρείται η αναγνώριση των αντικειμενικών και υποκειμενικών διαστάσεων της εργασιακής επισφάλειας. Στον δεύτερο άξονα γίνεται προσπάθεια να φανεί ο ρόλος των συνδικάτων σε σχέση με τους επισφαλώς εργαζόμενους και συγκεκριμένα να αναδειχθούν τα κίνητρα που ωθούν τους αναπληρωτές να συμμετέχουν ενεργά στη συλλογική δράση και τα εμπόδια που τους αποθαρρύνουν από την οργάνωση στα συνδικάτα τους. Τέλος, αναζητούνται πιθανές συσχετίσεις ανάμεσα στην εργασιακή επισφάλεια και τη συλλογική δράση.

Η παρούσα εργασία είναι μια ποιοτική έρευνα στην οποία συμμετείχαν οκτώ εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με πολυετή εργασιακή εμπειρία ως αναπληρωτές. Η συλλογή των δεδομένων έγινε μέσα από ημιδομημένες συνεντεύξεις και με τη μέθοδο της σκόπιμης δειγματοληψίας. Για την ανάλυση των δεδομένων που προέκυψαν, χρησιμοποιήθηκε η θεματική ανάλυση. Οι αφηγήσεις των εκπαιδευτικών μας μεταφέρουν ένα μέρος από τη βιωμένη εμπειρία τους, τις απόψεις και τους προβληματισμούς τους αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας τους, το ρόλο των συνδικάτων και τη σημασία της συλλογικής δράσης.

Η ανάλυση των δεδομένων έδειξε ότι η εργασία των αναπληρωτών εμπεριέχει πολλές πτυχές της εργασιακής επισφάλειας, τόσο αντικειμενικές (όπως οι οικονομικές δυσκολίες) όσο και πιο υποκειμενικές (όπως τα αρνητικά συναισθήματα). Επίσης, μέσα από την ανάλυση, διαπιστώθηκε ότι οι παράγοντες που κινητοποιούν τους εκπαιδευτικούς ώστε να συμμετέχουν ενεργά στη συλλογική δράση είναι κυρίως ατομικοί. Ακόμη, αναδείχθηκαν οι παθογένειες του συνδικαλισμού στην Ελλάδα οι οποίες απομακρύνουν τους επισφαλώς εργαζόμενους από την οργάνωση στα σωματεία τους. Τέλος, φάνηκε ότι οι επισφαλώς εργαζόμενοι ενδιαφέρονται για τη συλλογική δράση.

## **Abstract**

This is an attempt at studying collective action of precarious workers through the case of substitute teachers. Our purpose is to demonstrate the aspects of job precariousness in the case of Greek substitute teachers, as experienced by those who worked for ten or more years as teachers with temporary contracts. Also, we aim to study the factors affecting substitute teachers' decision whether to take part or not in collective action. The study includes two main parts. In the first part, we attempt to recognise objective and subjective aspects of job precariousness. In the second part we attempt to present the role between trade unions and precarious workers. Particularly, we attempt to demonstrate substitute teachers' incentives to participate in collective action, but also the deterrent factors that refrains them from organising around their trade unions. Finally, we search for possible correlations between job precariousness and collective action.

Eight primary school teachers who have worked as substitute teachers for a long time participated in this qualitative research. The data was obtained through the use of semi-structured interviews by using purposive sampling. Thematic analysis was used to analyse the resulting data. Teachers shared with us a part of their lived experience and also their views and concerns regarding their working conditions, trade unions' role and the importance of collective action.

Data analysis showed that substitute teachers' job includes different aspects of precariousness, both objective (e.g. financial difficulties) and subjective aspects (e.g. negative feelings). Moreover, data analysis revealed that individualistic incentives turn substitute teachers toward collective action. Also, through data analysis we highlighted the malfunctions of unionism in Greece which discourage precarious workers from organising around their unions. Finally, it was found that precarious workers are interested in collective action.

## Πίνακας περιεχομένων

Πρόλογος: Ευχαριστίες .....	3
Αφιέρωση .....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
Περίληψη.....	5
Abstract .....	6
Εισαγωγή.....	9
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ .....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 .....	11
1.1. Εισαγωγικά.....	11
1.2. Η έννοια και τα βασικά χαρακτηριστικά της επισφάλειας στην εργασία .....	13
1.3. Οι βασικοί παράγοντες επιρροής και οι διαστάσεις της επισφαλούς εργασίας.....	17
1.4. Βασικές μορφές επισφαλούς απασχόλησης .....	23
1.5. Οι συνέπειες της επισφάλειας για τα υποκείμενα .....	32
1.6. Η επισφάλεια της εργασίας στην περίπτωση των εκπαιδευτικών .....	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 .....	41
2.1. Η συλλογική δράση και τα συνδικάτα .....	41
2.2. Η συνδικαλιστική προσήλωση και η σχέση ανάμεσα στα μέλη και τη συνδικαλιστική οργάνωση. ....	42
2.3. Η στάση των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την επισφαλή απασχόληση στις χώρες του δυτικού κόσμου.....	50
2.3.1. Τα συνδικάτα αντιμέτωπα με τις νέες συνθήκες στις εργασιακές σχέσεις.....	50
2.3.2. Παράγοντες που επηρεάζουν τη στάση των συνδικάτων σχετικά με τους επισφαλώς εργαζόμενους.....	54
2.3.3. Μορφές συλλογικής οργάνωσης των επισφαλώς εργαζομένων εκτός των παραδοσιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων .....	60
2.4. Η συλλογική δράση στην περίπτωση των εκπαιδευτικών.....	63
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ.....	67
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 .....	67
3.1. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα .....	67
3.2. Μέθοδος .....	68
3.3. Κανόνες δεοντολογίας.....	70
3.4. Συλλογή στοιχείων και διαδικασία της έρευνας.....	72
3.4.1. Δειγματοληψία .....	72
3.4.2. Υλοποίηση της έρευνας.....	73
3.4.3. Ο ρόλος της ερευνήτριας.....	75
3.5. Χαρακτηριστικά των ερωτώμενων.....	76

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	78
4.1. Η ανάλυση των δεδομένων .....	78
4.2. Διαστάσεις της επισφαλούς εργασίας των αναπληρωτών εκπαιδευτικών όπως τις βιώνουν και τις αντιλαμβάνονται οι ίδιοι .....	79
4.2.1. Οικονομική ανασφάλεια και στεγαστικά προβλήματα .....	79
4.2.2. Η απουσία σταθερού εργασιακού χώρου: οι συνέπειες για τους εκπαιδευτικούς και την εκπαιδευτική διαδικασία.....	82
4.2.3. Προβλήματα σε προσωπικό και κοινωνικό επίπεδο.....	89
4.2.4. Συναισθήματα για τις συνθήκες εργασίας τους.....	91
4.3. Παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή στα συνδικάτα, λειτουργώντας ως κίνητρα ή ως αποθαρρυντικοί παράγοντες.....	93
4.3.1. Τα κοινωνικά δίκτυα .....	94
4.3.2. Τα άτομα- μέλη .....	97
Η ηλικία των μελών και η ηλικία ένταξης στο σωματείο .....	98
Οι ατομικές αξίες και πεποιθήσεις .....	99
Οι προϋπάρχουσες αντιλήψεις για τα συνδικάτα και τη συλλογική δράση .....	103
4.3.3. Τα συνδικάτα.....	104
Ο βαθμός ικανοποίησης των ατόμων από τα συνδικάτα.....	105
Η συνδικαλιστική ηγεσία και οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων εντός του συνδικάτου .....	107
4.3.4. Ο χώρος εργασίας: οι εργασιακές συνθήκες και το κλίμα των εργασιακών σχέσεων .....	112
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....	115
Συμπεράσματα.....	115
Βιβλιογραφία.....	118
Παραρτήματα .....	127



## Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία, εκκινώντας από την ευρύτερη θεματική των εργασιακών σχέσεων, θα επιδιώξει να διαπιστώσει τις αντικειμενικές και υποκειμενικές διαστάσεις της επισφάλειας στην εργασία των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, τα κίνητρα συμπόρευσης με τα σωματεία, τους παράγοντες απομάκρυνσης από τα συνδικάτα και τις πιθανές συσχετίσεις ανάμεσα στην επισφαλή εργασία και τη συλλογική δράση. Για το σκοπό αυτό, αρχικά θα γίνει εκτεταμένη βιβλιογραφική επισκόπηση σχετικά με τα ζητήματα της επισφάλειας στην εργασία και τη συλλογική δράση των επισφαλώς εργαζόμενων. Στη συνέχεια, τα παραπάνω ερωτήματα και προβληματισμοί θα αναζητηθούν μέσα από τον λόγο των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας που έχουν εργαστεί για πολλά χρόνια ως αναπληρωτές και τη χρονική στιγμή των συνεντεύξεων κατοικούν στο Ρέθυμνο.

Συνεπώς, το βασικό ζήτημα που θα πραγματευτεί η παρούσα εργασία είναι η κινητοποίηση στη συλλογική δράση των επισφαλώς εργαζόμενων εκπαιδευτικών. Πρώτα απ' όλα θα γίνει μια προσπάθεια, μέσα από το βίωμα των εκπαιδευτικών, να τεκμηριωθεί ότι το επάγγελμα του αναπληρωτή εκπαιδευτικού στο δημόσιο σχολείο εμπεριέχει διατάσεις επισφαλούς εργασίας. Έπειτα, θα αναζητηθεί η άποψη των αναπληρωτών για το ρόλο των συνδικάτων και του τοπικού σωματείου και θα διερευνηθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά τη συμμετοχή των αναπληρωτών στη συλλογική δράση. Η εργασία θα ακολουθήσει τις ποιοτικές μεθόδους συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων.

Το κυρίως κείμενο της εργασίας απαρτίζεται από τη βιβλιογραφική επισκόπηση, την ερευνητική προσέγγιση και τα συμπεράσματα. Η βιβλιογραφική επισκόπηση χωρίζεται σε δύο κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο, θα γίνει αναφορά στην έννοια της επισφαλούς εργασίας, θα αναζητηθούν ορισμοί και διαστάσεις της επισφάλειας στην εργασία και θα παρουσιαστούν με συντομία οι βασικές μορφές επισφαλούς απασχόλησης. Ακόμη, θα γίνει αναφορά για τις συνέπειες της επισφαλούς εργασίας στα υποκείμενα και θα εξεταστούν τα χαρακτηριστικά επισφάλειας που συναντώνται στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, θα γίνει αναφορά στη συλλογική δράση και τα συνδικάτα και στη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στο συνδικάτο και τα μέλη. Επίσης, θα περιγραφούν οι συνθήκες που έχουν δημιουργηθεί τα τελευταία χρόνια στις εργασιακές σχέσεις και οι οποίες έχουν οδηγήσει σε αύξηση της επισφάλειας για τους

εργαζόμενους. Ακόμη, θα αναλυθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν τη στάση των συνδικάτων σχετικά με τους επισφαλώς εργαζόμενους και θα παρουσιαστούν εναλλακτικές μορφές συλλογικής οργάνωσης των επισφαλώς εργαζομένων εκτός των παραδοσιακών συνδικάτων. Επιπλέον, θα γίνει αναφορά στη συνδικαλιστική οργάνωση των εκπαιδευτικών.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας, στο τρίτο κεφάλαιο, θα περιγραφεί λεπτομερώς η μεθοδολογία και η διαδικασία της έρευνας. Θα περιγραφεί ο σκοπός της έρευνας και θα διατυπωθούν τα ερευνητικά ερωτήματα. Θα αιτιολογηθεί η επιλογή της μεθόδου ποιοτικής προσέγγισης για τη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων και θα γίνει αναφορά στους κανόνες δεοντολογίας. Ακόμη, θα περιγραφούν το πεδίο της έρευνας, η πρόσβαση σε αυτό, η μέθοδος δειγματοληψίας, η διαδικασία συλλογής των δεδομένων και υλοποίησης της έρευνας με τη χρήση ημι-δομημένης συνέντευξης, ο ρόλος της ερευνήτριας και τα βασικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που θα συμμετέχουν στην έρευνα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, θα περιγραφεί η διαδικασία ανάλυσης των δεδομένων και η επιλογή της θεματικής ανάλυσης ως καταλληλότερης. Τα δεδομένα θα περιγραφούν με βάση τις θεματικές κατηγορίες και υποκατηγορίες που θα δημιουργηθούν και θα παρουσιαστούν τα κυριότερα αποτελέσματα που θα προκύψουν.

Στο πέμπτο και τελευταίο κεφάλαιο, θα διατυπωθούν συνοπτικά τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την παρούσα έρευνα.

## ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

#### 1.1. Εισαγωγικά

Η εργασία είναι βασικό κομμάτι στη ζωή των ανθρώπων καθώς καταλαμβάνει μεγάλο μέρος της (Giddens, 2002). Πιθανόν μόνο οι συγγενικές σχέσεις να μπορούν να συγκριθούν με την εργασία αναφορικά με την επίδραση στην καθημερινή ζωή (Kalleberg, 2009). Παράλληλα, παίζει σημαντικό ρόλο στην κοινωνία καθώς είναι καίρια για την κατασκευή της προσωπικής ταυτότητας, συμβάλλει στη δημιουργία σχέσεων μεταξύ των ατόμων και στην τοποθέτησή τους στο σύστημα κοινωνικής διαστρωμάτωσης (Kalleberg, 2009), αποτελεί τρόπο βιοπορισμού, προσφέρει δυνατότητα απόκτησης και εξάσκησης ικανοτήτων, δίνει πρόσβαση σε ένα διαφορετικό περιβάλλον –αυτό του εργασιακού χώρου– και οργανώνει το χρόνο των εργαζομένων στην καθημερινότητα (Giddens, 2002). Έτσι η εργασία καθίσταται μια βασική δραστηριότητα στην κοινωνία (Kalleberg, 2009).

Τα παραπάνω χαρακτηριστικά αφορούν και την μισθωτή εξαρτημένη εργασία ή αλλιώς αυτό που έχει επικρατήσει να αποκαλείται τυπική εργασιακή σχέση (typical employment relationship). Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με τυπική εργασιακή σχέση, εργάζονται με πλήρες ωράριο, αποδοχές και κοινωνική ασφάλιση, υπό την επίβλεψη ενός συγκεκριμένου εργοδότη ο οποίος τους παρέχει σταθερό χώρο εργασίας, και προσδοκούν να παραμείνουν σε αυτή τη θέση καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου, ενώ η ανέλιξη στην εργασία τους εξαρτάται από την εμπειρία τους (Carpelli, 1999 στο Kalleberg, 2009).

Όμως, η τυπική σχέση εργασίας άλλαξε και τείνει να συναντάται ολοένα και σπανιότερα. Όλο και περισσότεροι απασχολούμενοι έχουν κάποιας μορφής μη τυπική εργασιακή σχέση, οπότε η εργασία τους απομακρύνεται από την παραδοσιακή, σταθερή, πλήρους ωραρίου απασχόληση (Vosko κ.ά., 2003). Καθώς η ανασφάλεια στην εργασία αυξήθηκε, η φύση της εργασιακής σχέσης μετασηματίστηκε (Osterman, 1999 στο Kalleberg, 2009).

Τις τελευταίες δεκαετίες, λοιπόν, παρατηρείται μια αύξηση της νομιμοποίησης και της αποδοχής πιο επισφαλών/άτυπων μορφών εργασίας σε

παγκόσμιο επίπεδο. Η ετήσια έκθεση World Employment and Social Outlook, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), στην οποία αποτυπώνονται οι τάσεις για το 2022, υπολογίζει ότι μόνο το 26,3% των εργαζομένων στον κόσμο βρίσκονται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης με τους όρους της τυπικής εργασίας, δηλαδή αμειβόμενης και εξαρτημένης από έναν εργοδότη. Παρόλο που τα ποσοστά μη τυπικής εργασίας διαφοροποιούνται σημαντικά από χώρα σε χώρα, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) το 2017 υπολόγιζε ότι ακόμα και στις πλούσιες χώρες, σχεδόν το ένα τέταρτο των εργαζομένων απασχολείται με μη τυπικές εργασιακές σχέσεις όπως με προσωρινές ή βραχυπρόθεσμες συμβάσεις, με καθεστώς μερικής απασχόλησης ή είναι αυτοαπασχολούμενο (Visser, 2019).

Τα δεδομένα για τις άτυπες μορφές εργασίας δεν είναι συνήθως εύκολο να καταγραφούν με ακρίβεια. Η μη συστηματική καταγραφή δεδομένων για τις εργασιακές σχέσεις και τις πρακτικές οργάνωσης της εργασίας σε όλα τα μέρη του κόσμου καθιστά δύσκολη την ακριβή διαπίστωση της αλλαγής που έχει συμβεί. Πολλοί φορείς ξεκινούν τη συλλογή δεδομένων, αφού κάποιο φαινόμενο έχει θεωρηθεί προβληματικό, οπότε δεν υπάρχουν καταγραφές από τα αρχικά στάδιά του (Kalleberg, 2009). Επίσης, η έκταση της αδήλωτης εργασίας σε συνδυασμό με το γεγονός ότι αυτού του είδους η εργασιακή σχέση εμπεριέχει παρανομία, που σημαίνει πιθανή απροθυμία των εμπλεκόμενων να δώσουν στοιχεία σε κάποια σχετική έρευνα, θέτει περεταίρω εμπόδια στη εύρεση επαρκών δεδομένων για την άτυπη εργασία (Γκιάλης & Herod 2015). Πάντως, ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 υπολογίζονταν ότι 1 δισεκατομμύριο άνθρωποι, ή το 1/3 του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού, ήταν άνεργοι ή υποαπασχολούμενοι, συγκεντρωμένοι κυρίως σε περιοχές του αποκαλούμενου Παγκόσμιου Νότου<sup>1</sup>. Σε παγκόσμιο επίπεδο, η ανεπίσημη εργατική τάξη είναι, χωρίς προηγούμενο, η πιο γρήγορα αναπτυσσόμενη κοινωνική τάξη (Arnold & Bongiovi, 2013). Ωστόσο, συχνά παραμένει αόρατη στις στατιστικές της αγοράς εργασίας και δε διερευνάται αρκετά ώστε να κατανοηθεί βαθύτερα και να ληφθούν μέτρα για αυτή (Siegmann & Schiphorst 2016).

---

<sup>1</sup> Δεν πρόκειται για γεωγραφικό αλλά για οικονομικό όρο. Η έννοια του Παγκόσμιου Βορρά (Global North) αναφέρεται στις οικονομικά ανεπτυγμένες χώρες, σε αυτές που αποτελούν τα παγκόσμια μητροπολιτικά κέντρα. Από την άλλη, οι χώρες του Παγκόσμιου Νότου (Global South) θεωρούνται οι λιγότερο οικονομικά ανεπτυγμένες χώρες, οι χώρες της περιφέρειας όπου οι λαοί τους απολαμβάνουν σαφώς λιγότερα οικονομικά και κοινωνικά προνόμια (Muller M., 2020). Βλ. και <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/global-south-countries>

## **1.2. Η έννοια και τα βασικά χαρακτηριστικά της επισφάλειας στην εργασία**

Η επισφαλής εργασία δεν αποτελεί σύγχρονο φαινόμενο, αλλά υπήρχε από τη στιγμή που η αμειβόμενη εργασία έγινε η βασική πηγή βιοπορισμού (Kalleberg, 2009). Πριν τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, οι εργασιακές σχέσεις διέπονταν από ανασφάλεια. Ακόμα και μεταπολεμικά, στις δυτικές χώρες, τη λεγόμενη χρυσή περίοδο του καπιταλισμού, δεν απολάμβαναν όλοι την ασφάλεια στην εργασία που δημιουργούσε η επικράτηση του κεϋνσιανού μοντέλου και της τυπικής εργασιακής σχέσης (Kretsos & Livanos, 2016). Η εργασία σε συνθήκες ασφάλειας, όπως τις προστάτευε η τυπική εργασιακή σχέση, ακόμα και στο μικρό μέρος του πληθύνει όπου εφαρμόζονταν, αφορούσε τους άνδρες και όχι στο σύνολό τους. Την περίοδο αυτή, οι γυναίκες ήταν περιορισμένες στο σπίτι για να φροντίζουν την οικογένεια ή αν εργάζονταν δεν απολάμβαναν την τυπική εργασιακή σχέση. Επίσης, σε συνθήκες επισφαλούς εργασίας βρίσκονταν ομάδες του πληθυσμού, όπως μετανάστες ή μειονοτικές εθνοτικές ομάδες (Cranford et al., 2003).

Η δεκαετία του 1970 χαρακτηρίστηκε από παγκόσμια μακροοικονομική αστάθεια και ο κεϋνσιανός κρατικός παρεμβατισμός για την επίλυση των εργασιακών ζητημάτων αμφισβητήθηκε (Kretsos & Livanos, 2016). Την ίδια περίοδο, οι εργασιακές σχέσεις άλλαξαν, διάφορες μορφές μη τυπικής εργασιακής σχέσης αυξήθηκαν, η εργασιακή ανασφάλεια έγινε πιο φανερή δημιουργώντας μια σημαντική ανησυχία για το μέλλον της εργασίας (Kalleberg, 2009). Οι αλλαγές αυτές συντελέστηκαν στο πλαίσιο της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης και της τεχνολογικής ανάπτυξης στην παραγωγική διαδικασία (Σπυριδάκης, 2018). Για παράδειγμα, από τις αρχές του 1980 στις ΗΠΑ και στο Ηνωμένο Βασίλειο επικράτησαν οι νεοφιλελεύθερες θάτσεριανές απόψεις και εφαρμόστηκαν σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας προς την κατεύθυνση της ελαστικοποίησης, θέτοντας υπό αμφισβήτηση την πλήρη και σταθερή εργασία (Kretsos & Livanos, 2016). Ο όρος, λοιπόν, της επισφάλειας χρησιμοποιήθηκε για να δηλωθεί η μείωση ή εξάλειψη καταστάσεων που υποστήριζαν την κοινωνική προστασία των πρώην κεϋνσιανών κρατών (Kalleberg, 2009).

Πλέον, σε παγκόσμιο επίπεδο, οι κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές δυνάμεις συνέτειναν προς την κατεύθυνση της ελαστικοποίησης της εργασίας (Kalleberg, 2009). Σήμερα, είναι πλέον φανερό ότι η τυπική εργασιακή σχέση με την

έννοια της πλήρους ωραρίου απασχόλησης, καθ' όλη τη διάρκεια του έτους εργασίας, σε σταθερό χώρο εργασίας, με δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης και συνδεδεμένης με συγκεκριμένο κοινωνικό στάτους για τον εργαζόμενο αποτελούσε, και εξακολουθεί να αποτελεί, προνόμιο μόνο μιας μειονότητας εργαζομένων, αν και στην πραγματικότητα ποτέ σε κανένα μέρος του πλανήτη δεν αφορούσε στο σύνολο του εργατικού δυναμικού (Siegmann & Schiphorst, 2016). Βέβαια, αποτελεί το μοντέλο/πρότυπο για την εργατική νομοθεσία και τις πολιτικές απασχόλησης ακόμα και για τις χώρες που μόλις τα τελευταία χρόνια παρουσιάζουν βιομηχανική ανάπτυξη (Arnold & Bongioni, 2013).

Η έννοια της επισφάλειας στην εργασία μπορούμε να πούμε ότι είναι η ευελιξία στην εργασία ιδωμένη από την πλευρά του εργαζόμενου. Ωστόσο, η νοσηματοδότηση της επισφάλειας ή της επισφαλούς εργασίας δεν είναι απλή (Pulignano, 2018) και κάθε ευέλικτη μορφή απασχόλησης δεν σημαίνει απαραίτητα ότι είναι επισφαλής ή ότι οδηγεί σε επισφάλεια. Αρχικά, η ευέλικτη εργασία είχε μία ευρεία έννοια, αφού αναφερόταν σε όλες τις μορφές εξαρτημένης εργασίας που διαφοροποιούνταν από την τυπική εργασιακή σχέση, δηλαδή της εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου (Κρητικίδης, 2015). Οριοθετώντας την τυπική εργασία και ορίζοντας ως ευέλικτη ή επισφαλής εργασία οτιδήποτε αποκλίνει από αυτή, δίνεται ένας πολύ γενικός ορισμός της επισφαλούς απασχόλησης. Έτσι, έγινε μια προσπάθεια από τους ερευνητές να ομαδοποιηθούν οι μορφές της επισφαλούς ή άτυπης εργασίας.

Η μερική απασχόληση, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η εποχική εργασία, η εργασία χωρίς σταθερές εβδομαδιαίες ώρες και χωρίς σταθερό ωράριο, η εργασία μέσω γραφείου ενοικίασης εργαζομένων (δανεισμός προσωπικού), η αυτο-απασχόληση, το freelancing και η πολύ-απασχόληση είναι μορφές που διαφοροποιούνται από την τυπική εργασιακή σχέση (Krahn, 1995 στο Vosko κ.ά., 2003). Σε άλλες περιπτώσεις, θεωρούνται ως επισφαλείς θέσεις μόνο όσες αφορούν τη μερική απασχόληση ή τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (Krahn, 1991 στο Vosko κ.ά., 2003). Ακόμη, κάποιοι μελετητές θεωρούν την εργασία σε βάρδιες ως μη τυπική, με την έννοια ότι διαφοροποιείται από το τυπικό ωράριο εργασίας (εννέα με πέντε και από Δευτέρα ως Παρασκευή) (Sunter 1993· Siroonian 1993· Galarno 1994 στο Vosko κ.ά., 2003). Επίσης, σε άλλες έρευνες, θεωρούνται επισφαλείς μόνο οι μορφές απασχόλησης που συνδέονται με την προσωρινότητα, δηλαδή αυτές όπου υπάρχει ημερομηνία λήξης της σχέσης εργοδότη και εργαζόμενου και όχι εκείνες

όπου οι ώρες εργασίας είναι λιγότερες (λ.χ. μερική απασχόληση) (Vosko κ.ά., 2003). Τέλος, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η υποκειμενική άποψη των εργαζομένων για την εργασία τους. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν επιθυμεί την εργασιακή σχέση που έχει και τη χαρακτηρίζει ανασφαλής, αλλά παραμένει σε αυτή από έλλειψη επιλογών, τότε η εργασία του μπορεί να θεωρηθεί επισφαλής (Kretsos & Livanos, 2016).

Επίσης, οι κοινωνιολογικές έρευνες ασχολήθηκαν και με τις δομές εργασίας και τους θεσμούς της αγοράς εργασίας που οδήγησαν στην αύξηση της επισφαλούς εργασίας. Η μετα-φορντική εποχή χαρακτηρίζεται από οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές αλλαγές στον καπιταλισμό καθώς τα τελευταία τριάντα χρόνια το οικονομικό κεφάλαιο αύξησε την αυτονομία του σε σχέση με το βιομηχανικό κεφάλαιο. Εξαπλωμένο ανά τον κόσμο, το κεφάλαιο έγινε πιο ευέλικτο, δείχνοντας τη δύναμή του. Με τις αλλαγές αυτές, εμφανίζεται η απορρύθμιση στην αγορά εργασίας, η διάλυση της προστασίας που πρόσφερε η εργασιακή σχέση και τελικά η επισφάλεια (Pulignano, 2018).

Αρχικά, στην ακαδημαϊκή συζήτηση ο όρος επισφάλεια χρησιμοποιούνταν για τις δυτικές βιομηχανικές χώρες, αυτές που ονομάζονται χώρες του κέντρου ή του Βορρά. Για τις αναπτυσσόμενες χώρες ή χώρες της περιφέρειας ή του παγκόσμιου Νότου, προκειμένου να δηλωθούν οι σχέσεις εργασίας που διαφοροποιούνταν από την τυπική εργασιακή σχέση, χρησιμοποιούνταν ο όρος άτυπη εργασία. Δηλαδή, η διαφορά ανάμεσα στον ορισμό της επισφαλούς και της άτυπης εργασίας ήταν γεωγραφικός (Siegmann & Schiphorst, 2016). Όμως, εφόσον οι αλλαγές στις συνθήκες εργασίας παρατηρήθηκαν σε παγκόσμιο επίπεδο, η συζήτηση στράφηκε προς τη σύγκλιση των δύο εννοιών, σε τέτοιο βαθμό που πλέον δεν υπάρχει λόγος διαφοροποίησής τους (Siegmann & Schiphorst, 2016).

Οι δύο έννοιες – της επισφαλούς και άτυπης εργασίας – παρουσιάζουν εξ ορισμού δύο βασικά κοινά σημεία. Το πρώτο είναι η ανασφάλεια που τις χαρακτηρίζει, η οποία σχετίζεται με τη φτώχεια και με την υποχώρηση των προϋποθέσεων/όρων που διακρίνουν την τυπική εργασιακή σχέση ή και την πλήρη εξάλειψή τους. Το δεύτερο είναι ότι και οι δύο εκλαμβάνονται ως ένα κοινωνικό δεινό, δηλαδή και οι δύο έννοιες έχουν μια αρνητική χροιά, θεωρούνται κάτι αρνητικό. Επίσης, οι αλλαγές που συμβαίνουν στον κόσμο της εργασίας επηρεάζουν τόσο τις αναπτυσσόμενες όσο και τις βιομηχανικές χώρες. Οι νέες συνθήκες στην εργασία, σε όλα τα μήκη και πλάτη της γης, τοποθετούνται στο πλαίσιο της

νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης και συνδέονται με την κοινωνική και πολιτική περιθωριοποίηση (Siegmann & Schiphorst, 2016). Επομένως, οι έννοιες της άτυπης και της επισφαλούς εργασίας σχετίζονται τόσο στενά ώστε συγκλίνουν σε έναν κοινό ορισμό.

Η έννοια της επισφαλούς εργασίας ξεπερνάει τα όρια της άτυπης εργασίας. Επομένως, προτείνεται ότι η επισφάλεια (ή επισφαλής εργασία), ως πιο ευρεία έννοια, μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ο εννοιολογικός όρος – «ομπρέλα», κάτω από τον οποίο βρίσκονται όλες οι εμπειρίες ανασφάλειας που σχετίζονται με την εργασία και τις οποίες βιώνουν οι εργαζόμενοι σε όλο τον κόσμο. Η επισφαλής εργασία είναι μία παγκόσμια έννοια της οποίας ο ορισμός βασίζεται στις ανασφάλειες που σχετίζονται με την εργασία (Siegmann & Schiphorst, 2016). Καθώς όλο και περισσότερες επιχειρήσεις προσλαμβάνουν έναν αριθμό εργαζομένων με ευέλικτες ρυθμίσεις, η θέση των εργαζομένων αποδυναμώνεται, δημιουργώντας νέες συνθήκες στις σχέσεις εργασίας, ενώ το μεταπολεμικό εργασιακό πρότυπο αποδιοργανώνεται και το περιεχόμενο της εργασίας αλλάζει (Κουζής, 2017). Η χρήση της έννοιας της επισφάλειας επισημαίνει τη νέα, ποιοτικά διαφορετική, φάση του καπιταλισμού και όχι την επιστροφή σε κάποια προγενέστερη κατάσταση (Kalleberg, 2009).

Ο όρος επισφαλής εργασία παραμένει αμφιλεγόμενος καθώς περιέχει στοιχεία που μπορεί να βρεθούν σε οποιοδήποτε επάγγελμα και εργασιακό περιβάλλον, όμως, κάποια επαγγέλματα θεωρούνται περισσότερο και άλλα λιγότερο επισφαλής (Kretsos, 2010 στο Kretsos & Livanos, 2016). Έτσι, μπορούμε να πούμε ότι δεν υπάρχει ένας καθολικός ορισμός για την επισφαλής εργασία, με την έννοια ότι, παρόλο που χρησιμοποιείται ευρέως για την ανάλυση των αλλαγών στην εργασία, δεν υπάρχει κάποιος συγκεκριμένος τρόπος μέτρησής της. Για την πολυδιάστατη έννοια της επισφάλειας, δεν υπάρχει ένα μοναδικό εργαλείο μέτρησης που να περιλαμβάνει όλες τις εκφάνσεις της (Kretsos & Livanos, 2016). Διερευνάται τόσο με βάση αντικειμενικά δεδομένα (π.χ. εισόδημα, καθεστώς απασχόλησης, πρόσβαση σε εργατικά δικαιώματα και κοινωνικά προστασία, ωράρια εργασίας ) όπως και με βάση υποκειμενικούς παράγοντες (π.χ. τις ανησυχίες και τους προβληματισμούς των εργαζομένων, την αβεβαιότητα, την επιθυμία ή όχι για αλλαγή στις εργασιακές συνθήκες). (Kalleberg, 2014)



### **1.3. Οι βασικοί παράγοντες επιρροής και οι διαστάσεις της επισφαλούς εργασίας**

Δεν αρκεί η επισφάλεια στην εργασία να ορίζεται απλώς ως το αντίθετο της τυπικής εργασιακής σχέσης. Για την καλύτερη κατανόηση της έννοιας της επισφάλειας είναι σημαντική η μελέτη των παραγόντων που καθορίζουν την επισφάλεια καθώς και των χαρακτηριστικών ή διαστάσεων της (Kalleberg, 2009). Αυτό, αφενός, γιατί οι εργασιακές καταστάσεις που διαφοροποιούνται από την τυπική εργασιακή σχέση δεν εντάσσονται αυτόματα στην επισφάλεια (Vosko κ.α., 2003). Αφετέρου, γιατί οι εργαζόμενοι μπορεί να βρίσκονται εντός του ρυθμιστικού πλαισίου της εργατικής νομοθεσίας και παρά την τυπική εργασιακή σχέση που θεωρητικά έχουν, στην πράξη να βιώνουν ακραίες μορφές ανασφάλειας (Ferreira στο Siegmann & Schiphorst, 2016). Παρακάτω θα αναφερθούν οι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επισφάλεια και οι διαστάσεις της επισφαλούς εργασίας.

Πρώτα απ' όλα, ένας βασικός παράγοντας που σχετίζεται με την επισφαλή εργασία, είναι το κράτος και οι σχέσεις μεταξύ των κρατών. Η επισφαλής εργασία τοποθετείται στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης και υποστηρίζεται ότι η παγκοσμιοποίηση της παραγωγής συμβάλλει στη εργασιακή επισφάλεια (Siegmann & Schiphorst, 2016). Καθώς η τεχνολογική ανάπτυξη διευκόλυνε την μετακίνηση αγαθών, κεφαλαίου και ανθρώπων ανά τον κόσμο, ο ολοένα γρηγορότερος ρυθμός ανταλλαγής έφερε την μέγιστη αλληλεξάρτηση μεταξύ ανθρώπων, οργανισμών και χωρών. Ταυτόχρονα, οι υπηρεσίες αναδείχθηκαν σε κεντρικό πυλώνα της οικονομίας και η απασχόληση μετατοπίστηκε προς τον τριτογενή τομέα (Kalleberg, 2009).

Παράλληλα, όμως, το εθνικό πλαίσιο επηρεάζει σε τόσο σημαντικό βαθμό την επισφάλεια ώστε καθίσταται δύσκολη ή ακόμα και αδύνατη η σύγκριση μεταξύ εθνικών πλαισίων (Kretsos & Livanos, 2016). Η επισφάλεια διαφέρει από περιοχή σε περιοχή. Η έννοια της επισφαλούς εργασίας εξαρτάται άμεσα από το εκάστοτε κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον και επομένως έχει διαφορετική σημασία σε διαφορετικούς τόπους (Γκιάλης Σ. & Herod A., 2015). Δηλαδή, σημαντικός παράγοντας στη διερεύνηση της επισφάλειας είναι οι κοινωνικές νόρμες του κάθε τόπου, με την έννοια του τι θεωρείται κοινωνικά αποδεκτό σχετικά με την εργασία (π.χ. ωράρια) και επομένως δεν προκαλεί δυσαρέσκεια και δεν εντείνει το αίσθημα της επισφάλειας (Kretsos & Livanos, 2016). Για παράδειγμα, η έρευνα των Kretsos και Livanos (2016) έδειξε ότι σε χώρες με υψηλά επίπεδα εργασίας μειωμένου

ωραρίου, μεγάλη μερίδα των εργαζομένων επέλεγε αυτού του είδους την εργασία, ενώ αντίστροφα σε χώρες που δεν ήταν διαδεδομένη η μερική απασχόληση, οι εργαζόμενοι βρίσκονταν σε τέτοιες θέσεις χωρίς τη θέλησή τους, λόγω έλλειψης εναλλακτικών επιλογών.

Επίσης, το μοντέλο κράτους και ειδικά κοινωνικού κράτους παίζει καθοριστικό ρόλο. Το κράτος ως νομοθέτης, ως διαχειριστής της μακροοικονομικής πολιτικής, ως διαμεσολαβητής για την επίλυση διαφωνιών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή ακόμα και ως εργοδότης, επηρεάζει το βίωμα των εργαζομένων στη σχέση εργασίας τους (Kelly, 1998). Το εθνικό θεσμικό πλαίσιο καθορίζει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που θα έχει για κάποιον εργαζόμενο η επιλογή κάποιου είδους απασχόλησης εκτός των ορίων της τυπικής εργασιακής σχέσης (Fagan and O'Reilly, 1998 στο Gumbrell-McCormick, 2011). Έτσι, το πλαίσιο αυτό μπορεί να λειτουργεί προωθητικά ή αποθαρρυντικά για τη στροφή του εργαζόμενου προς τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (Kretsos & Livanos, 2016). Οι επιπτώσεις των ευέλικτων σχέσεων εργασίας είναι διαφορετικές από χώρα σε χώρα, το οποίο σημαίνει ότι και ο κίνδυνος της επισφάλειας διαφέρει (Kalleberg & Vallas, 2018). Δηλαδή, όταν το κράτος παρεμβαίνει νομοθετικά προκειμένου να υποστηρίξει και να προστατεύσει τους επισφαλώς εργαζόμενους, τότε τα προβλήματα αμβλύνονται και η επισφάλεια έχει λιγότερες συνέπειες στις ζωές των εργαζομένων (Siegmann & Schiphorst, 2016). Για παράδειγμα, όταν υπάρχει ένα κοινωνικό κράτος που εξασφαλίζει παροχές που δεν απορρέουν αποκλειστικά από το είδος ή το καθεστώς απασχόλησης, δημιουργείται ένα αίσθημα ασφάλειας στους εργαζόμενους και ο κίνδυνος της επισφάλειας μειώνεται (Kretsos & Livanos, 2016). Επομένως, είναι σημαντικός ο ρόλος του εθνικού πλαισίου για τη διερεύνηση της επισφαλούς εργασίας (Kretsos & Livanos, 2016).

Έπειτα, ένα βασικό χαρακτηριστικό της σημερινής εποχής είναι η εμπορευματοποίηση της αγοράς εργασίας (Siegmann & Schiphorst, 2016). Η μετατροπή της εργασίας σε εμπόρευμα συνδέεται με την αλλαγή των στρατηγικών των εργοδοτών ως προς τις απολύσεις ή / και τον προσανατολισμό τους προς ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν τις απολύσεις για να μειώσουν το κόστος εργασίας και να αυξήσουν τα βραχυπρόθεσμα κέρδη τους, χωρίς απαραίτητα να έχουν οικονομική δυσπραγία. Παράλληλα πετυχαίνουν ένα πλήγμα στη συλλογική δύναμη των εργαζομένων, οι οποίοι φοβούμενοι την απόλυση αποθαρρύνονται από τη συλλογική διεκδίκηση (Kalleberg, 2009). Αλλά και οι

κοινωνικές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων αποκτούν χαρακτηριστικά εμπορεύματος, με την έννοια ότι μετρώνται με όρους οικονομικού κόστους και οφέλους. Η διάβρωση των κοινωνικών σχέσεων είναι τόσο έντονη από την έλλειψη σταθερότητας και από την αβεβαιότητα του μέλλοντος σε τέτοιο βαθμό που πλήττει την κοινωνική αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων (Standing, 2011).

Η αντιμετώπιση της επισφαλούς εργασίας μπορεί να επιτευχθεί μέσα από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες μπορούν να ασκήσουν πιέσεις για τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών (Siegmann & Schiphorst, 2016). Όμως, μπορεί να υποστηριχθεί ότι σήμερα παρατηρείται ένα ιδεολογικό κενό αναφορικά με την επισφάλεια στην εργασία, τους παράγοντες που την ενισχύουν, αλλά και τους τρόπους αντιμετώπισης των δυσκολιών που θέτει στους εργαζόμενους (Piove, 2008 στο Kalleberg, 2009). Δηλαδή, λείπουν οι μεγάλες ιδεολογίες, όπως π.χ. ο Μαρξισμός, που θα εξηγήσουν τις δυνάμεις ανάπτυξης της επισφάλειας, τους τρόπους αναχαίτισης των αρνητικών συνεπειών της και οι οποίες θα οραματιστούν έναν κόσμο όπου δεν θα κυριαρχούν οι νόμοι της αγοράς (Kalleberg, 2009).

Αναφορικά με τις διαστάσεις της επισφάλειας, ένα πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό είναι το ζήτημα του εισοδήματος. Αυτό, με την έννοια ότι μια εργασία είναι επισφαλής όταν ο μισθός της δεν επαρκεί για τη συντήρηση του εργαζόμενου και τυχόν εξαρτώμενων μελών (Rogers, 1989 στο Vosko κ.ά., 2003). Από τη στιγμή που η εργασία αποτελεί τον βασικό τρόπο κάλυψης των αναγκών, ένα κύριο χαρακτηριστικό των επισφαλώς εργαζομένων είναι το χαμηλότερο εισόδημα και ο κίνδυνος της φτώχειας με την οποία μπορεί εύκολα να έρθουν αντιμέτωποι. Οι οικονομικές ανισότητες γίνονται όλο και πιο έντονες ενόσω οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να αγοράσουν αυτό που παράγουν (Kalleberg, 2009). Αναγκάζονται να δαπανήσουν το μεγαλύτερο μέρος των εισοδημάτων τους για την ικανοποίηση των βασικότερων αναγκών τους, που αφορούν για παράδειγμα στη διατροφή, τη στέγαση και την κοινωνική ασφάλιση (Sullivan et al., 2001 στο Kalleberg, 2009). Τα άτομα προκειμένου να ανταποκριθούν στα έξοδα του νοικοκυριού, υποχρεώνονται να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην εργασία τους, με άλλα λόγια να δουλεύουν περισσότερο. Όλα αυτά οδηγούν στη γενική μείωση του βιοτικού επιπέδου, το οποίο σε συνδυασμό με την αδυναμία επίτευξης του επιθυμητού επιπέδου ζωής δημιουργεί ένα διάχυτο αίσθημα απογοήτευσης (Kalleberg, 2009).

Πέρα από τις οικονομικές δυσχέρειες, ένα άλλο χαρακτηριστικό της επισφάλειας είναι ο περιορισμός και η στέρηση των εργασιακών και κοινωνικών

δικαιωμάτων των εργαζομένων (Siegmann & Schiphorst, 2016 · Kalleberg, 2009). Τέτοια είναι η έλλειψη ελέγχου για τις συνθήκες εργασίας του και η απουσία κοινωνικής προστασίας, είτε πρόκειται για νομική προστασία είτε για προστασία μέσω της οργάνωσης σε συνδικάτα (Kalleberg, 2009). Οι συνθήκες εργασίας έχουν πολλές πλευρές, όπως για παράδειγμα είναι ο μισθός, ο ρυθμός, η ένταση, ο χρόνος και τα ωράρια εργασίας, η χρήση και η ανάπτυξη δεξιοτήτων, ο εξοπλισμός, οι πρώτες ύλες (Rogers, 1989 στο Vosko κ.ά., 2003· Standing, 2011). Ο μειωμένος έλεγχος του εργαζόμενου στις συνθήκες εργασίας του σε συνδυασμό με την ολοένα αυξανόμενη πίεση των εργοδοτών, οδηγεί στην υποβάθμιση των εργασιακών συνθηκών (Vosko, 2003). Ο περιορισμός των κοινωνικών δικαιωμάτων γίνεται όταν, λόγω της αποδυνάμωσης των συνθηκών της εργασιακής σχέσης, οι επισφαλώς εργαζόμενοι δεν απολαμβάνουν τα προνόμια της κοινωνικής ασφάλειας (Arnold & Bongioni, 2013). Ακόμη, εφόσον η υγειονομική περίθαλψη και η συνταξιοδότηση βασίζονται στην εργασία, σε περίπτωση απώλειας της εργασίας, η ανεργία επηρεάζει τα άτομα με περισσότερες αρνητικές συνέπειες, πέρα από τις οικονομικές (Kalleberg, 2009). Επίσης, οι επισφαλώς εργαζόμενοι συχνά στερούνται του δικαιώματος της οργάνωσης και της εκπροσώπησής τους στο συνδικαλιστικό σωματείο (Siegmann & Schiphorst, 2016).

Επίσης, ένα βασικό χαρακτηριστικό της επισφαλούς εργασίας είναι η αβεβαιότητα, η έλλειψη σιγουριάς. Ο Rogers (1989) ανέφερε ως μία διάσταση του βαθμού επισφάλειας στην εργασία, το επίπεδο ασφάλειας για τη διάρκεια της εργασίας, που αφορά τόσο στο ωράριο όσο και στον κίνδυνο απόλυσης (Vosko κ.ά., 2003). Η επισφαλής εργασία είναι απρόβλεπτη και περιέχει την ανάληψη κινδύνου από την πλευρά του εργαζόμενου. Δηλαδή, μπορεί να υποστηριχτεί ότι το ρίσκο μετατοπίζεται από τους επιχειρηματίες/ εργοδότες στους εργαζόμενους, καθώς ο κίνδυνος για τους πρώτους μειώνεται ενώ για τους δεύτερους αυξάνεται. Η αβεβαιότητα είναι διάχυτη, καθώς όλο και περισσότεροι άνθρωποι, ανεξάρτητα από τις ατομικές τους διαφορές, ανησυχούν μήπως χάσουν τη δουλειά τους και θεωρούν ότι δε θα καταφέρουν να βρουν αντίστοιχη νέα απασχόληση. Ο φόβος αυτός σε μεγάλο βαθμό πηγάζει από τη σοβαρότητα των συνεπειών που συνεπάγεται πλέον η απώλεια της εργασίας και η ανεργία τα τελευταία χρόνια (Kalleberg, 2009). Η ανασφάλεια που σχετίζεται με την εργασία μπορεί να διακριθεί από τη μία σε ανασφάλεια της αγοράς εργασίας (labour market insecurity) και από την άλλη σε ανασφάλεια για την εργασία ή επαγγελματική ανασφάλεια (job insecurity). Η

ανασφάλεια της αγοράς εργασίας είναι πιθανότερη για τους εργαζόμενους σε περιοχές με λιγότερες κρατικές παροχές κοινωνικής προστασίας, ενώ η επαγγελματική ανασφάλεια μάλλον βιώνεται από το σύνολο των εργαζομένων. Αυτό συμβαίνει με δύο τρόπους : είτε επειδή ο εργαζόμενος πιστεύει ότι πράγματι θα χάσει την εργασία του άμεσα, είτε επειδή ανησυχεί μήπως τυχόν χάσει την εργασία του (Anderson and Pontusson, 2007 στο Kalleberg, 2009).

Σχετικό με το προηγούμενο χαρακτηριστικό, είναι το στοιχείο της εξάπλωσης της επισφάλειας στο σύνολο του κόσμου της εργασίας. Σύμφωνα με τον Kalleberg (2009), πλέον έχει εκλείψει ο διαχωρισμός πρωτεύουσας και δευτερεύουσας ή τυπικής και άτυπης αγοράς εργασίας, όπου στην δευτερεύουσα ή άτυπη ανήκε η αβέβαιη, μη-ασφαλής απασχόληση. Ο δυϊσμός αυτός δεν υφίσταται πλέον, αφού οι διαστάσεις της επισφάλειας διαπιστώνονται σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους (Kalleberg, 2009). Η επισφαλής εργασία μπορεί να υπάρχει σε κάποια μορφή άτυπη εργασιακή σχέση αλλά μπορεί να συναντάται και όταν κάποιος βρίσκεται εντός του πλαισίου της τυπικής εργασιακής σχέσης (Marín, 2013). Στοιχεία της επισφάλειας μπορούν να ανιχνευθούν σε κάθε επαγγελματικό και εργασιακό περιβάλλον, όπου η επισφάλεια συνδέεται με την έλλειψη «καλής δουλειάς», ή με άλλα αρνητικά στοιχεία όπως η «ανασφάλεια» ή «ευπάθεια» στην εργασία, η «υποαπασχόληση» κ.ά. (Kretsos & Livanos, 2016). Η γενικευμένη επισφάλεια επηρεάζει το σύνολο του εργατικού δυναμικού, ακόμα και τις θέσεις εκείνες που παραδοσιακά θεωρούνται υψηλές και ασφαλείς, όπως οι διευθυντικές (Kalleberg, 2009).

Έπειτα, ένα πολύ σημαντικό στοιχείο της επισφαλούς εργασίας είναι η αντίληψη της «διαθεσιμότητας» των εργαζομένων. Οι εργοδότες αντιλαμβάνονται ότι οι επισφαλώς εργαζόμενοι είναι «διαθέσιμοι» και τους αντιμετωπίζουν ανάλογα. Δηλαδή, δεν τους αποδίδουν τον ενδεδειγμένο σεβασμό, παραβιάζοντας την ιδιωτικότητα και απειλώντας την ανθρώπινη αξιοπρέπειά τους. Έτσι, η επισφάλεια δεν περιορίζεται στο χώρο εργασίας, αλλά τον διαπερνά και διαχέεται σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής του εργαζόμενου. Δηλαδή, η διαθεσιμότητα αυτή καταργεί τη διαφοροποίηση χρόνου εργασίας και ελεύθερου χρόνου και επηρεάζει το σύνολο της ζωής και διαβίωσης του εργαζόμενου (Siegmann & Schiphorst, 2016).

Τέλος, η επισφαλής εργασία δεν δίνει την ευκαιρία για εξειδίκευση και επαγγελματική εξέλιξη μέσα από την απόκτηση δεξιοτήτων με τις διαδικασίες μαθητείας και δια βίου κατάρτισης στο χώρο εργασίας. Το επαγγελματικό περιβάλλον δεν επιτρέπει στους επισφαλώς εργαζόμενους να αξιοποιήσουν τις

ικανότητές τους και να τις βελτιώσουν. Έτσι, στερούνται την ευκαιρία ανάπτυξης μέσω της εργασίας. Οι εργαζόμενοι κατανοούν ότι στις συνθήκες επισφαλούς εργασίας δεν υπάρχει επαγγελματικό μέλλον και είναι έτοιμοι ανά πάσα στιγμή και χωρίς δισταγμό να την εγκαταλείψουν αν βρεθεί καλύτερη απασχόληση. Όλα αυτά τους εμποδίζουν να αποκτήσουν μια επιθυμητή επαγγελματική και κοινωνική ταυτότητα ή έστω να λαμβάνουν ικανοποίηση από την επαγγελματική τους πορεία (Standing, 2011).

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί ότι ορισμένες ομάδες εργαζομένων με συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να βρεθούν σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας. Η εθνικότητα είναι το κύριο δημογραφικό στοιχείο που ευνοεί την επισφάλεια αφού η πιο «ευάλωτη» ομάδα φαίνεται ότι είναι οι μειονότητες και οι μετανάστες. Έπειτα, οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας αφορούν περισσότερο τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες (Kretsos & Livanos, 2016· Σπυριδάκης, 2018). Πολλοί παράγοντες συντείνουν σε αυτό, όπως οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι προκαταλήψεις των εργοδοτών ότι οι γυναίκες θα είναι λιγότερο αποτελεσματικές στον εργασιακό τους βίο γιατί έχουν ως προτεραιότητα την οικογένειά τους, οι ανισότητες στον καταμερισμό των οικιακών εργασιών και των εργασιών φροντίδας σε βάρος των γυναικών (Kretsos & Livanos, 2016). Στη συνέχεια, ο κίνδυνος της επισφάλειας επηρεάζει τους νεότερους σε ηλικία εργαζόμενους. Οι νέοι 20-25 ετών αντιμετωπίζονται ως πιο ευπροσάρμοστοι και πιο ανεκτικοί σε δύσκολες εργασιακές συνθήκες, δηλαδή οι εργοδότες δεν περιμένουν από αυτούς να αντιδράσουν ή να κινηθούν συλλογικά σε περίπτωση που νιώθουν ότι αδικούνται και έτσι γίνονται πιο ευάλωτοι στην επισφαλή εργασία (Sennett, 2010). Ακόμη, ο κίνδυνος της επισφάλειας είναι μεγαλύτερος για όσους έχουν χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο (Kretsos & Livanos, 2016). Το οικονομικό σύστημα είναι διαμορφωμένο να αμείβει υψηλότερα τους πιο εξειδικευμένους και χαμηλότερα τους ανειδίκευτους (Sennett, 2010). Τέλος, παίζει ρόλο και το είδος της εργασίας, καθώς οι εργαζόμενοι σε συγκεκριμένους κλάδους όπως ο κατασκευαστικός, η γεωργία, η φιλοξενία, η επεξεργασία τροφής διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο (McKay et al., 2012). Από αυτή τη σκοπιά, η επισφαλής εργασία μπορεί να θεωρηθεί ως μέρος των διαχωρισμών και των ανισοτήτων της αγοράς εργασίας στο οποίο βρίσκονται οι πιο ευάλωτες ομάδες της εργατικής τάξης (Kretsos & Livanos, 2016).

#### **1.4. Βασικές μορφές επισφαλούς απασχόλησης**

Η αύξηση της επισφάλειας στην απασχόληση σημαίνει ότι ολοένα και περισσότερες θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης αποκτούν κάποια διάσταση της επισφάλειας. Αυτό μπορεί να γίνει με την μετατροπή υφιστάμενων συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής ή εκ περιτροπής εργασίας, το οποίο συνεπάγεται τη σαφή μετάβαση ομάδων απασχολούμενων στην επισφαλή εργασία. Η όξυνση της επισφάλειας, όμως μπορεί να γίνεται έμμεσα, δηλαδή μέσω της σταδιακής αποδυνάμωσης της τυπικής εργασιακής σχέσης και των συνθηκών εργασίας ή μέσω της εντατικοποίησης της εργασίας, (Arnold & Bongioni, 2013). Μπορεί να γίνει όμως και με την μετατροπή μόνιμων θέσεων εργασίας σε προσωρινές. Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αμείβονται χαμηλότερα και έχουν λιγότερα ή καθόλου εργασιακά δικαιώματα. Σε αυτή την περίπτωση οι συνθήκες εργασίας ορίζονται σαφέστερα από την αρχή. Το επιχείρημα για την εφαρμογή αυτού του μέτρου είναι ότι οι εταιρείες σε διαφορετικές χρονικές στιγμές έχουν ανάγκη από εργαζόμενους με διαφορετικά προσόντα, το οποίο όμως δεν φαίνεται να ισχύει, καθώς στην πράξη, κάποιοι εργαζόμενοι καταλήγουν να δουλεύουν για τον ίδιο εργοδότη για χρόνια, χωρίς όμως τα αντίστοιχα ανταποδοτικά οικονομικά και ασφαλιστικά οφέλη (Arnold & Bongioni, 2013).

Οι εργοδότες επιλέγουν όλο και περισσότερο τις μη τυπικές ρυθμίσεις στις συμβάσεις εργασίας, μετατρέποντας το εργατικό δυναμικό που απασχολούν σε «έκτακτο», προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους (Kalleberg, 2009). Επομένως, τελικά ο μέσος χρόνος παραμονής ενός εργαζόμενου στον ίδιο εργοδότη ελαττώνεται χωρίς αυτό να είναι επιλογή του εργαζόμενου (Kalleberg, 2009). Ο Standing (2014) τονίζει ότι οι εργοδότες με την συνεργασία των πολιτικών ηγεσιών διαλύουν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αντικαθιστώντας τις με ατομικές, οι οποίες λύνονται ευκολότερα και χωρίς συνέπειες για τον εργοδότη, γεγονός που είναι φυσικά σε βάρος των εργαζομένων. Υπάρχουν πολλές ενδείξεις που υποδηλώνουν την αύξηση της επισφάλειας στην απασχόληση (Kalleberg, 2009). Στις δυτικές βιομηχανικές χώρες, όπου παρατηρείται η μετάβαση από την τυπική μορφή εργασίας στην άτυπη, η επισφάλεια παίρνει διάφορες μορφές, περισσότερο ή λιγότερο φανερές.

Η μερική απασχόληση είναι μία από τις μορφές της επισφαλούς εργασίας. Σύμφωνα με την Οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, ως

εργαζόμενος με μερική απασχόληση ορίζεται «ο εργαζόμενος που οι ώρες εργασίας του, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση». Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση σύμφωνα με την Οδηγία θεωρείται «ο εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση, έχει την ίδια μορφή σύμβασης ή σχέσης απασχόλησης και εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, λαμβανομένων υπόψη και άλλων παραγόντων, όπως η αρχαιότητα και η ειδίκευση» (Οδηγία 97/81/ΕΚ). Η μερική απασχόληση μπορεί να σημαίνει καθημερινή απασχόληση με λιγότερες ώρες εργασίας στη βάρδια ή κυλιόμενη απασχόληση, όπου ο εργαζόμενος δουλεύει λιγότερες ημέρες την εβδομάδα.

Προκειμένου να θεωρηθεί η μερική απασχόληση ως επισφαλής μορφή εργασίας, δεν θα πρέπει να είναι επιλογή του εργαζόμενου για προσωπικούς λόγους (McKay et al., 2012). Επίσης, όταν το κράτος με παροχές αντισταθμίζει τις μειωμένες μισθολογικές και μη μισθολογικές απολαβές τότε μπορεί να μην βιώνεται ως επισφαλής εργασία (Lind and Rasmussen, 2008 στο Gumbrell-McCormick, 2011). Πρόκειται, δηλαδή, ξεκάθαρα για επισφαλή μορφή απασχόλησης όταν θα αποτελεί λύση ανάγκης. Όταν δηλαδή, ο εργαζόμενος αναγκάζεται να δεχτεί την μερική απασχόληση προκειμένου να παραμείνει στην αγορά εργασίας και να εξασφαλίσει κάποιο εισόδημα ή άλλες παροχές που προκύπτουν από την εργασία (π.χ. περίθαλψη). Επίσης, είναι επισφαλής όταν για κάποια συγκεκριμένη χρονική περίοδο η εργασία και το εισόδημά του είναι αβέβαια (Broughton et al., 2010 στο Gumbrell-McCormick, 2011), όταν οι ώρες εργασίας δεν αρκούν για την απόκτηση μιας αξιοπρεπούς αμοιβής ικανής να καλύψει τις βασικές του ανάγκες, όταν ο μερικώς απασχολούμενος δεν απολαμβάνει τα ίδια μη μισθολογικά δικαιώματα και οφέλη που θα είχε και σε μια πλήρους ωραρίου δουλειά. Ακόμη είναι επισφαλής όταν η μείωση των ωρών εργασίας γίνεται από τον εργοδότη χωρίς τη συμφωνία του εργαζόμενου, όταν το ωράριο εργασίας δεν έχει συμφωνηθεί από πριν αλλά ο εργαζόμενος ειδοποιείται τελευταία στιγμή και πρέπει να είναι πάντα διαθέσιμος για δουλειά (McKay et al., 2012), όταν αναγκάζεται να εργάζεται περισσότερες ώρες από αυτές που έχουν δηλωθεί και για τις οποίες πληρώνεται, όταν είναι υποχρεωμένος να κάνει περισσότερα από αυτά που είχαν συμφωνηθεί αρχικά, καταλήγοντας να αισθάνεται ότι τον εκμεταλλεύονται, το οποίο και αντικειμενικά ισχύει (Standing, 2011).



Αντίστοιχα, κάτω από προϋποθέσεις, εργασιακή επισφάλεια μπορούν να δημιουργούν και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Στην οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 28ης Ιουνίου 1999 σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, «ως "εργαζόμενος ορισμένου χρόνου" νοείται ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος». Βέβαια, να τονιστεί ότι καθώς οι απόψεις για την εργασία διαφέρουν ανάλογα με την εθνικότητα και την κουλτούρα, αντίστοιχα επηρεάζεται και η θεώρηση της εργασίας ορισμένου χρόνου ως επισφαλής μορφή (McKay et al., 2012). Σε πολλές περιπτώσεις η εργασία σε προσωρινές θέσεις είναι επιλογή του εργαζόμενου (McKay et al., 2012) και είναι θεμιτή όταν το κοινωνικό συγκείμενο είναι ικανοποιητικό (Standing, 2011).

Η απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι επισφαλής όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται σε θέση προσωρινής απασχόλησης παρά τη θέλησή του και επειδή δεν βρίσκει μόνιμη θέση εργασίας (Kretsos & Livanos 2016). Επίσης η απασχόληση ορισμένου χρόνου έχει το χαρακτήρα της επισφαλούς εργασίας όταν ο εργαζόμενος αναλαμβάνει ρίσκο σχετικά με την εργασία του και από την άλλη το ρίσκο μειώνεται για τον εργοδότη. Δηλαδή, ο εργοδότης μπορεί να απασχολεί κάποιον εργαζόμενο για όσο χρονικό διάστημα έχει ανάγκη την εργατική του δύναμη, στη συνέχεια με τη λήξη της σύμβασης να τον απομακρύνει και μετά να τον επαναπροσλαμβάνει. Έτσι, ο κίνδυνος για τον εργοδότη μειώνεται αφού μειώνονται τα έξοδά του, ενώ για τον εργαζόμενο ο κίνδυνος αυξάνεται, αφού κινδυνεύει να χάσει την εργασία του με τη λήξη της σύμβασής του χωρίς αυτό να θεωρηθεί απόλυση, το οποίο σημαίνει στέρηση του δικαιώματός του στην αποζημίωση απόλυσης (McKay et al., 2012). Μάλιστα, σε πολλές περιπτώσεις παρατηρείται η σταθερή απασχόληση εργαζομένων σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, αλλά με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (Acar, 2018). Επίσης, η προσωρινή απασχόληση γίνεται επισφαλής όταν οι απολαβές και τα μη μισθολογικά οφέλη είναι μειωμένα. Τέλος, αναγνωρίζεται ως επισφαλής μορφή απασχόλησης όταν δεν παρέχει στους εργαζόμενους την απαιτούμενη ασφάλεια για να σχεδιάσουν το μέλλον τους. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, σημαντικό ρόλο στην αύξηση των απασχολούμενων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου έπαιξε η εύνοια από την αλλαγή της νομοθεσίας (McKay et al., 2012). Στην Ελλάδα αυξήθηκε το μέγιστο χρονικό διάστημα

ανανέωσης των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης από τα 2 στα 3 έτη και παράλληλα, επεκτάθηκε η διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας (4ήμερα, 3ήμερα) από τους 6 στους 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος (Κουζής, 2017).

Η εποχική απασχόληση μπορεί να θεωρηθεί ξεχωριστό είδος απασχόλησης, αλλά μπορεί να ενταχθεί και στα πλαίσια της εργασίας με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Οι εργαζόμενοι στον αγροτικό, κατασκευαστικό, ξενοδοχειακό και τουριστικό τομέα, οι οικιακοί βοηθοί και φροντιστές στον ιδιωτικό τομέα (σε σπίτια) και οι εργαζόμενοι στις βιοτεχνίες όπου η παραγωγή είναι λιγότερο αυτοματοποιημένη είναι πιο ευάλωτοι στην εποχική απασχόληση με επισφαλείς συνθήκες (McKay et al., 2012). Επίσης, πιο εκτεθειμένοι στην εποχική, ρουτίνας και χαμηλής εξειδίκευσης απασχόληση είναι όσοι έχουν χαμηλότερα προσόντα, οι νέοι, οι γυναίκες, οι μετανάστες και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία. Συχνό φαινόμενο είναι η αδήλωτη εποχική απασχόληση (McKay et al., 2012).

Ως μορφή επισφαλούς εργασίας μπορεί να θεωρηθεί η λανθάνουσα (ή ψεύτικη ή μη πραγματική) αυτό-απασχόληση, όπως είναι η μετάφραση για την bogus (or false) self-employment. Σε αυτή την περίπτωση η εργασιακή σχέση ακροβατεί ανάμεσα στο ελεύθερο επάγγελμα και στην εξαρτημένη εργασία, με την έννοια ότι ο εργαζόμενος δηλώνει αυτοαπασχολούμενος αλλά στην πραγματικότητα έχει εργασιακή σχέση εξάρτησης από έναν εργοδότη. Στην πραγματική ελεύθερη εργασία, ένας αυτοαπασχολούμενος συνεργάζεται με περισσότερους από ένα ή δύο πελάτες. Όταν προσφέρει εργασία μόνο σε έναν, τότε η σχέση τους είναι άνιση καθώς εξαρτάται οικονομικά μόνο από αυτόν. Η μη πραγματική αυτό-απασχόληση έχει χαρακτηριστεί από τους ερευνητές ως γκριζα ζώνη και ημι-ανεξάρτητη εργασία. Οι τομείς που συναντάται συχνά είναι των πολιτικών μηχανικών, των δημοσιογράφων, των οικιακών φροντιστών, της γεωργίας και των κατασκευών (McKay et al., 2012).

Η παραπάνω μορφή εργασίας είναι επισφαλής καθώς οι «αυτοαπασχολούμενοι» αντιμετωπίζουν τους κινδύνους των υπόλοιπων εργαζομένων (π.χ. κίνδυνος απόλυσης), αλλά η εργασία τους δεν περιβάλλεται από το δίκτυ προστασίας της εξαρτημένης εργασίας. Δηλαδή, δεν έχουν προστασία από τις απολύσεις, συνήθως δεν λαμβάνουν επίδομα ανεργίας, στερούνται μέρος της κοινωνικής προστασίας (π.χ. σε περίπτωση ασθένειας) και δεν έχουν συλλογικά όργανα για διαπραγμάτευση με τους εργοδότες. Από την άλλη, οι εργοδότες επωφελούνται οικονομικά καθώς δεν πληρώνουν εισφορές και είναι ελεύθεροι να παύσουν τη συνεργασία τους χωρίς συνέπειες. Με άλλα λόγια, σε αυτή τη μορφή απασχόλησης

φαίνεται ξεκάθαρα η μετατόπιση των κινδύνων που συνδέονται με τα διαλείμματα στην εργασιακή πορεία και με την αστάθεια στην αγορά εργασίας από τους εργοδότες στους εργαζόμενους (McKay et al., 2012).

Η Ελλάδα την τελευταία δεκαετία είναι η χώρα με το υψηλότερο ποσοστό αυτό-απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση με το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων το 2018 να αγγίζει το 30%. Με άλλα λόγια, περίπου ένας στους τρεις εργαζόμενους ηλικίας 15 έως 74 ετών στην Ελλάδα ήταν αυτό-απασχολούμενος (Eurostat, 2019) Πρόκειται για όσους εργάζονται με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών (ΔΠΥ), το λεγόμενο "μπλοκάκι", στο οποίο οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν μόνοι τους το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών. Το πρόβλημα είναι ότι στην πραγματικότητα, ένα μέρος από αυτούς προσφέρουν υπηρεσίες σε ένα μόνο εργοδότη, έχοντας μαζί του σχέση εξαρτημένης εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση, δημιουργείται μία εργασιακή κατάσταση η οποία κατά πάσα πιθανότητα δεν είναι επιλογή του εργαζόμενου (McKay et al., 2012). Πολλοί από αυτή την κατηγορία «αυτό-απασχολούμενων» αναγκάζονται σε αυτή την εργασιακή σχέση ύστερα από πίεση που δέχονται από τους εργοδότες τους και φοβούμενοι την απορρυθμισμένη αγορά εργασίας και την ανεργία. Αυτό βέβαια ήταν μια κατάσταση εκμετάλλευσης για τον εργαζόμενο και ασύμφορη συνολικά για τον κόσμο της εργασίας (ΕΦΚΑ, 2017) .

Με το νόμο 4387/2016 (άρθρο 39, παρ. 9) έγινε ένα βήμα από την νομοθεσία ώστε, με κάποιο τρόπο, οι εργαζόμενοι με «μπλοκάκι», αλλά σε καθεστώς και συνθήκες εξαρτημένης σχέσης εργασίας, να ασφαρίζονται όπως οι μισθωτοί. Με το συγκεκριμένο νόμο, οι ασφαλισμένοι που αμείβονταν με δελτίο παροχής υπηρεσιών και προέκυπτε ότι το εισόδημά τους προέρχονταν από την απασχόλησή τους σε ένα ή και δύο πρόσωπα (φυσικά και νομικά) το ύψος, ο τρόπος υπολογισμού και ο υπόχρεος καταβολής των εισφορών τους καθορίστηκαν με βάση το νόμο για τις εισφορές μισθωτών και εργοδοτών. Με το νόμο αυτό, στην πραγματικότητα διακρίνονται τρεις περιπτώσεις εργαζομένων που έχουν εφοδιαστεί, εκδίδουν και χρησιμοποιούν για την εργασία που προσφέρουν δελτία παροχής υπηρεσιών - "μπλοκάκια". Πρώτα είναι οι εργαζόμενοι με ΔΠΥ (μπλοκ) σε δύο το πολύ εργοδότες, έπειτα οι εργαζόμενοι με πάνω από δύο εργοδότες και τέλος οι μισθωτοί που έχουν παράλληλα με την πραγματική μισθωτή εργασία και ΔΠΥ (μπλοκ) (ΕΦΚΑ, 2017) .

Επίσης, κοινά στοιχεία με τους αυτοαπασχολούμενους έχουν οι freelancers, οι εργαζόμενοι που προσφέρουν κάποια εργασία υψηλής εξειδίκευσης, και το έργο τους συχνά σχετίζεται με τις νέες τεχνολογίες ή και την τέχνη. Αν και δυνητικά οποιοσδήποτε μπορεί να γίνει freelancer, να προωθεί μέσω του διαδικτύου τη δουλειά του και να αμείβεται για αυτό, το freelancing συναντάται συχνά ανάμεσα στους εργαζόμενους στο χώρο της πληροφορικής (π.χ. μπορεί να δημιουργούν κώδικα) που παρέχουν τις υπηρεσίες τους εξ αποστάσεως, στους εργαζόμενους στο χώρο των μέσων ενημέρωσης (media), στους δημιουργούς περιεχομένου (π.χ. σχεδιαστές, γραφίστες, αρχιτέκτονες, διακοσμητές).

Αντίστοιχη με τη λανθάνουσα αυτό-απασχόληση είναι η εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες όπου οι εργοδότες αντιμετωπίζουν σχεδόν πάντα τον εργαζόμενο ως ελεύθερο επαγγελματία και όχι ως μισθωτό. Ως ψηφιακές πλατφόρμες *«καλούνται οι επιχειρήσεις που ενεργούν είτε απευθείας είτε ως μεσάζοντες και μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας συνδέουν παρόχους υπηρεσιών ή επιχειρήσεις ή τρίτους με χρήστες ή πελάτες ή καταναλωτές και διευκολύνουν τις μεταξύ τους συναλλαγές ή συναλλάσσονται απευθείας μαζί τους»* (Νόμος 4808/2021, άρθρο 68). Παραδείγματα τέτοιων πλατφορμών είναι η Uber, η e-food, η Bolt, και η Upwork. Πρόκειται για μια σχετικά νέα μορφή οργάνωσης αμειβόμενης εργασίας που γνωρίζει άνθιση τα τελευταία χρόνια. Όταν οι απασχολούμενοι στις ψηφιακές πλατφόρμες αντιμετωπίζονται ως αυτοαπασχολούμενοι, ως ανεξάρτητοι συνεργάτες, ως freelancers, τότε έχουν περιορισμένα ή και καθόλου δικαιώματα στην περίθαλψη, στη συλλογική διεκδίκηση και διαπραγμάτευση, στις άδειες, στην κοινωνική προστασία, σε επιδόματα, στη σύνταξη. Ακόμη, η διάρκεια της απασχόλησης και η αμοιβή, η οποία συχνά υπολογίζεται μέσω ενός πολύπλοκου αλγόριθμου, βρίσκονται συχνά εκτός ελέγχου του εργαζομένου. Όλα αυτά δημιουργούν ένα έφορο έδαφος ανάπτυξης της εργασιακής επισφάλειας, αν και οι συνθήκες εργασίας και οι αμοιβές παρουσιάζουν μεγάλη ποικιλία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκπόνησε το Δεκέμβριο του 2021 πρόταση οδηγίας που αφορά τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες. Ανάμεσα στα άλλα, η πρόταση οδηγίας αυτή έχει σκοπό να καθορίσει κριτήρια για το αν η πλατφόρμα αποτελεί εργοδότη οπότε και η σχέση ανάμεσα στην πλατφόρμα και τον απασχολούμενο θα πρέπει να είναι σχέση εργοδότη και εργαζόμενου και όχι να αντιμετωπίζεται ως αυτοαπασχολούμενος (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022). Στην Ελλάδα, με το νόμο 4808/2021 και τα άρθρα 69 έως 72 έγιναν κάποια βήματα για την αναγνώριση των

δικαιωμάτων των απασχολούμενων μέσω ψηφιακών πλατφορμών. Τα πιο σημαντικά ήταν η αναγνώριση των δικαιωμάτων στο συνδικαλισμό, στην απεργία, στη συλλογική διαπραγμάτευση και στη διεκδίκηση συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Επιπλέον, καθορίστηκαν κάποια σημαντικά στοιχεία που αφορούν τους εργαζόμενους στις μεταφορές, δηλαδή στις υπηρεσίες delivery και courier. Ωστόσο, είναι απαραίτητο η νομοθεσία να συμπεριλάβει και εργαζόμενους σε ψηφιακές πλατφόρμες που απασχολούνται σε άλλους τομείς.

Άλλη μορφή εργασιακής επισφάλειας είναι η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ή δανεισμού/ενοικίασης προσωπικού). Ως «προσωρινά απασχολούμενος», σύμφωνα με το άρθρο 3 της ευρωπαϊκής οδηγίας 2008/104/EK του Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ορίζεται *«ο εργαζόμενος ο οποίος έχει σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του»*. Πρόκειται για τη λεγόμενη «ενοικίαση» προσωπικού ή για τους «ενοικιαζόμενους» εργαζόμενους με κύριο χαρακτηριστικό τον εργοδοτικό δυϊσμό, καθώς ο απασχολούμενος έχει άμεσο εργοδότη – την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης – και έμμεσο εργοδότη – την εταιρεία στην οποία παρέχει εργασία. Ο εργαζόμενος υπογράφει σύμβαση με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης ξέροντας από την αρχή ότι στόχος είναι να παρέχει την εργασία του σε μια άλλη επιχείρηση με την οποία συνεργάζεται και από την οποία πρακτικά συμφωνεί να διευθύνεται και να εποπτεύεται. Άλλα βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας μέσω «ενοικίασης» προσωπικού είναι η απουσία μονιμότητας στην εργασία και οι συχνές αλλαγές του εργασιακού χώρου (Rompoti & Ioannides, 2019).

Η εργασία μέσω εταιριών προσωρινής απασχόλησης ήταν δημοφιλής στα κράτη μέλη της ΕΕ και πριν το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης του 2008. Οι νεότεροι, οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι, οι γυναίκες που λόγω της μητρότητας έμειναν για κάποιο διάστημα εκτός αγοράς εργασίας και οι μετανάστες είναι αυτοί που συμπληρώνουν το παζλ της απασχόλησης μέσω δανεισμού προσωπικού σε κλάδους όπως η επεξεργασία τροφίμων, η φύλαξη, οι μεταφορές, η αποθήκευση. Η εργασία μέσω των εταιριών «ενοικίασης» προσωπικού συνδέεται με την επισφάλεια στην εργασία, δυνητικά εκμεταλλεύεται περισσότερο τον εργαζόμενο, αναπαράγοντας και διατηρώντας την ευαλωτότητα στην αγορά εργασίας (McKay et al., 2012). Θεωρείται ότι οι θέσεις που προσφέρονται μέσω των εταιριών προσωρινής απασχόλησης

συνήθως δεν έχουν την ασφάλεια και τα συστατικά μιας ποιοτικής και επιδιωκόμενης θέσης εργασίας (Rompoti & Ioannides, 2019).

Παρόλο που στις χώρες τις ΕΕ έχει υιοθετηθεί η μισθολογική εξίσωση και η ισότητα στην αντιμετώπιση στο χώρο εργασίας, οι «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι συχνά αμείβονται χαμηλότερα σε σχέση με το τακτικό προσωπικό της επιχείρησης και γενικότερα οι συνθήκες εργασίας τους είναι χαμηλότερου επιπέδου (Rompoti & Ioannides, 2019). Στην Ελλάδα, η νομοθεσία από το πρώτο μνημόνιο και έπειτα προβλέπει τη διευκόλυνση των επιχειρήσεων που επιλέγουν την ενοικίαση εργαζομένων και την αύξηση του ανώτατου χρόνου δανεισμού από τους 18 στους 36 μήνες ενώ παράλληλα θεσμοθετήθηκε η εφαρμογή αυτού του τύπου εργασίας στον δημόσιο τομέα (Κουζής, 2017). Επίσης, οι «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι στερούνται συμμετοχής ή υποεκπροσωπούνται στα συνδικαλιστικά σωματεία και επομένως αδυνατούν ή δυσκολεύονται να συμμετάσχουν στον κοινωνικό διάλογο, στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στη διεκδίκηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων (Rompoti & Ioannides, 2019).

Όμως, όπως και οι προηγούμενες μορφές, η εργασία μέσω εταιριών προσωρινής απασχόλησης δεν είναι άρρηκτα συνυφασμένη με την επισφάλεια. Δεν θεωρείται επισφαλής όταν είναι εκούσια επιλογή του εργαζόμενου, όταν αποτελεί υποκατάστατο απασχόλησης για τους νέους πριν το ξεκίνημα της εργασιακής διαδρομής τους ή όταν είναι το πρώτο σκαλοπάτι για την επαγγελματική τους ανέλιξη. Αποτελεί επισφαλής απασχόληση όταν ο εργαζόμενος δεν έχει άλλη εναλλακτική επιλογή εργασίας και επομένως «εξαναγκάζεται» σε αυτή τη μορφή απασχόλησης για να ξεφύγει από την ανεργία και όταν είναι παγιδευμένος σε αυτή (McKay et al., 2012).

Στο ίδιο μήκος κύματος, αλλά διαφορετική, είναι και η εργασία μέσω των εργολαβικών επιχειρήσεων (υπεργολαβία), οι οποίες, με το δικό τους εξαρτημένο προσωπικό, αναλαμβάνουν κάποιο έργο που τους ανατίθεται από κάποια άλλη δημόσια ή ιδιωτική επιχείρηση (Rompoti & Ioannides, 2019). Σε αυτή την περίπτωση, το κόστος εργασίας μειώνεται για την επιχείρηση που κάνει χρήση της υπεργολαβίας καθώς το έργο έχει ανατεθεί σε άλλη επιχείρηση, η οποία δεν έχει καμία νομική υποχρέωση να αμείβει το εργατικό της δυναμικό σε αντιστοιχία με το τακτικό προσωπικό της χρήτριας επιχείρησης. Και εδώ, συναντάται χαμηλότερο επίπεδο αμοιβών και εργασιακών συνθηκών και η ανασφάλεια. Όμως, το κύριο χαρακτηριστικό που κάνει αυτή τη μορφή απασχόλησης επισφαλής είναι η εξάρτηση

των εργαζομένων από αποφάσεις που παίρνονται από την επιχείρηση με την οποία δεν έχουν κάποια σύμβαση, δηλαδή, η απομάκρυνση των εργαζομένων από τα κέντρα λήψης των αποφάσεων. Δημιουργείται μια τριαδική σχέση ανάμεσα στον άμεσο, τον έμμεσο εργοδότη και τον εργαζόμενο, όπου η όποια ισορροπία ήταν δυνατό να επιτευχθεί ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο είναι δύσκολα εφικτή. Οι συνέπειες αυτής της σχέσης είναι σε βάρος των εργαζομένων και για οποιοδήποτε ζήτημα προκύψει οφείλουν να απευθύνονται σε δύο διαφορετικούς εργοδότες (McKay et al., 2012).

Τέλος, η αδήλωτη, ή άτυπη ή «μαύρη» εργασία είναι από τη φύση της επισφαλής (Gumbrell-McCormick, 2011). Πρόκειται για δραστηριοποίηση σε νόμιμους τομείς της οικονομίας, δηλαδή δεν έχει να κάνει λ.χ. με εμπόριο ναρκωτικών, παράνομη διακίνηση και εμπορία ανθρώπων (trafficking) ή αρχαιοκαπηλία. Όμως, δεν πρόκειται για μία καθ' όλα νόμιμη δραστηριότητα, καθώς ο εργοδότης και ο εργαζόμενος συμφωνούν να μην δηλωθεί στο Κράτος, συνήθως για να μειωθεί το κόστος εργασίας από τη μη καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών. Η απουσία κάποιας εργασιακής σύμβασης και η απουσία προνομίων που προκύπτουν από την εργασία τοποθετούν την αδήλωτη εργασία στις επισφαλείς μορφές απασχόλησης (McKay et al., 2012). Πρόκειται για μία κατάσταση συνύπαρξης της επισφάλειας και της ανεργίας (Καρακιουλάφη κ.ά., 2014). Ωστόσο, μπορεί ο εργαζόμενος να δηλώνεται για κάποιες ώρες εργασίας ή να έχει άλλη επίσημη εργασία, οπότε έχει ασφάλιση και συνταξιοδοτικές εισφορές. Σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί ο εργαζόμενος να το κάνει από επιλογή για να πληρώνει λιγότερους φόρους ή λιγότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης (Gumbrell-McCormick, 2011). Ο αριθμός των απασχολούμενων με καθεστώς «μαύρης» εργασίας είναι εξ ορισμού δύσκολο να υπολογιστεί (McKay et al., 2012· Gumbrell-McCormick, 2011). Στην Ελλάδα θεωρείται ότι αυξήθηκε από τα χρόνια της οικονομικής κρίσης κι έπειτα και σε αυτό συνέβαλε και η συρρίκνωση των εργασιακών ελέγχων (μέσω π.χ. του σώματος επιθεώρησης της εργασίας). Η αδήλωτη εργασία συναντάται σε διάφορους τομείς της οικονομίας, όπως η γεωργία, ο τουρισμός, ο επισιτισμός, οι κατασκευές, οι υπηρεσίες κατ' οίκον και εδώ συναντώνται συχνότερα οι πιο ευάλωτες ομάδες όπως οι νέοι, οι μετανάστες, οι γυναίκες και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία (McKay et al., 2012).

Με βάση τα παραπάνω σε όλες τις παραπάνω μορφές επισφάλειας, κοινός τόπος είναι οι μειωμένες αμοιβές και η περικοπή των λοιπών εργασιακών παροχών. Το κόστος εργασίας είναι μειωμένο σε βάρος του εργαζόμενου. Ο απασχολούμενος

απομακρύνεται από το χώρο εργασίας, είτε δουλεύοντας λιγότερες ώρες, είτε περνώντας μικρότερα διαστήματα σε ένα συγκεκριμένο χώρο εργασίας. Επίσης, απομακρύνεται από τον εργοδότη του, είτε δουλεύοντας λιγότερο χρόνο για αυτόν, είτε γιατί παρεμβάλλεται κάποιος άλλος εργοδότης, ή ο εργαζόμενος γίνεται ο «εργοδότης» του εαυτού του, και ο πραγματικός εργοδότης μετατρέπεται σε έμμεσο εργοδότη. Η μεταξύ τους σχέση διαβρώνεται. Επίσης, γίνεται όλο και δυσκολότερη για τον εργαζόμενο η οργάνωση και η ομαδική διεκδίκηση. Οι νέες, ανασφαλείς και ασταθείς συνθήκες εργασίας που δημιουργούνται δυσχεραίνουν τη συλλογική δράση.

Τέλος, όλο και περισσότερα άτομα καταλήγουν στην έσχατη μορφή της επισφάλειας που είναι η ανεργία (Kalleberg, 2009). Αν και, τυπικά, η ανεργία θεωρείται ότι είναι ένα διακριτό φαινόμενο από την επισφάλεια, οι δύο έννοιες σχετίζονται άμεσα και περιπλέκονται καθώς είναι σύνηθες στην επαγγελματική πορεία κάποιου να εναλλάσσονται διαστήματα ανεργίας και διαστήματα επισφαλούς απασχόλησης (Καρακιουλάφη κ.ά., 2014). Αν και οι τρόποι μέτρησης της ανεργίας συχνά αποτυγχάνουν να αποτυπώσουν το πλήρες μέγεθός της, ωστόσο σε πολλές χώρες παρατηρείται σημαντική αύξηση του μεγέθους της μακροχρόνιας ανεργίας (Kalleberg, 2009).

Για την μακροοικονομία και τον παγκόσμιο ανταγωνισμό το ευέλικτο εργατικό δυναμικό αποτελεί στοιχείο μιας πολιτικής οικονομικής «ανάπτυξης» και «προόδου». Για τους εργαζόμενους, η ευελιξία της απασχόλησης είναι το κοινωνικό δεινό που συνδέεται με ανασφάλεια, φτώχεια, αποδυνάμωση της τυπικής εργασιακής σχέσης, άσχημες εργασιακές συνθήκες (Siegmann & Schiphorst, 2016).

## **1.5. Οι συνέπειες της επισφάλειας για τα υποκείμενα**

Μελετώντας την επισφάλεια στην εργασία, η έμφαση δίνεται στους εργαζόμενους και στο πώς βιώνουν τα υποκείμενα τις νέες συνθήκες που φέρνουν οι ελαστικές σχέσεις εργασίας. Δηλαδή, το επίκεντρο της έρευνας είναι τα υποκείμενα. Ο Standing (2011) αναφέρεται στην συνθήκη που βιώνουν τα υποκείμενα και τις συνέπειες για αυτά. Μιλάει για μία νέα, διαφορετική κοινωνική τάξη, το προκαριάτο (the precariat). Η έννοια του προκαριάτου μπορεί να έχει ως αφετηρία τις συνθήκες επισφάλειας – απουσίας σταθερότητας – στην εργασία, πηγαίνει όμως πέρα από τις αλλαγές στην αγορά εργασίας (Standing, 2011). Στο έργο του Standing το προκαριάτο αναγνωρίζεται ως μια νέα κοινωνική τάξη που συγκροτείται στο πλαίσιο



του καπιταλισμού και της παγκοσμιοποίησης, αλλά και των νέων συνθηκών στη διαδικασία παραγωγής και στις σχετικές με αυτή κοινωνικές παροχές (Σπυριδάκης, 2018). Ο όρος *πρεκαριάτο* αφορά σε μια δυναμική κοινωνική κατηγορία που προτάσσει την *«κατασκευή μιας ταυτότητας και ενός φαντασιακού προτάγματος για τη συλλογική εμπειρία των επισφαλών υποκειμενικοτήτων»* (Σπυριδάκης, 2018, σελ. 39). Ο όρος *πρεκαριάτο* παραμένει αμφιλεγόμενος. Όμως, ανεξάρτητα από το αν θεωρείται δόκιμος ή όχι, είναι κοινή παραδοχή των μελετητών της επισφάλειας ότι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν νέες, διαφορετικές σε σχέση με το παρελθόν, συνθήκες στην εργασία τους.

Το έργο του Standing (2011· 2014) αναλύει πολλά στοιχεία της νέας κατάστασης που βιώνουν τα υποκείμενα. Πρώτα απ' όλα, ο Standing (2011), αναφέρεται στα αισθήματα που πιθανότατα προκαλούνται στους επισφαλώς εργαζόμενους. Τέτοιο είναι η *ματαίωση* που βιώνουν τα υποκείμενα βλέποντας ότι δεν υπάρχουν διέξοδοι για ένα καλύτερο μέλλον. Οι επισφαλώς εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας τους συχνά βιώνουν την αδυναμία να εξελιχθούν. Μέσα από την προσπάθεια και τους κόπους τους δεν έχουν προοπτικές να ανελιχθούν στην εργασία τους και ακόμη πιο δύσκολα μπορούν να κινηθούν ανοδικά στο πλαίσιο της κοινωνικής διαστρωμάτωσης. Επίσης, είναι πολύ πιθανό όσοι βιώνουν την επισφάλεια να νιώθουν *αδικημένοι* ή, ακόμα παραπέρα, να έχουν το *αίσθημα της σχετικής αποστέρησης*, ότι κάποιους τους εκμεταλλεύονται και τους παίρνουν αυτά που τους αναλογούν (Standing, 2011). Άλλωστε, πρόκειται για μια ομάδα για την οποία θεωρείται φυσιολογικό και αναμενόμενο από τους εργοδότες και από το σύστημα να είναι *υπερεκπαιδευμένοι* ή *υπερπροσόντούχοι* σε σχέση με τη θέση εργασίας που κατέχουν. Αυτός ο αναγκαστικός συμβιβασμός να αποδεχτούν θέσεις εργασίας που δεν ανταποκρίνονται στα προσόντα τους δημιουργεί *ματαίωση* (Standing, 2014). Όλα τα προηγούμενα μπορεί να δημιουργήσουν σε αυτή τη μερίδα εργαζομένων *αισθήματα θυμού* (Standing, 2011).

Έπειτα, η παρατεταμένη ανασφάλεια πιθανότατα δημιουργεί *αίσθημα άγχους*. Οι επισφαλώς εργαζόμενοι, έχουν πάντα το *άγχος μήπως ανατραπούν οι λεπτές ισορροπίες και χάσουν ακόμα και αυτά τα λίγα που έχουν*. Η κατάσταση τους, τους αναγκάζει να βρίσκονται σε *διαρκή αναζήτηση νέας ή καλύτερης εργασίας*: πρέπει πάντα να σκέφτονται το επόμενο εργασιακό τους βήμα. Όλο αυτό το στρες και ο διαρκής φόβος μήπως χάσουν όσα λίγα έχουν, τους δημιουργεί *εκνευρισμό*. Η συμπεριφορά τους διακρίνεται από *αβεβαιότητα και απόγνωση*. Ακόμη, επικρατεί η

κοινωνική ανομία όπως την όρισε ο Durkheim, δηλαδή, η έλλειψη ξεκάθαρων κανόνων, ρυθμίσεων και προτύπων για τη λειτουργία της κοινωνίας (Standing, 2011). Η η ανομία που επικρατεί μπορεί να οριστεί ως η σύγκρουση κανόνων. Τα υποκείμενα δεν έχουν στη διάθεσή τους νόμιμους και θεσμοθετημένους τρόπους ώστε να επιτύχουν τους πολιτισμικά προδιαγεγραμμένους στόχους που αφορούν σε υλικά επιτεύγματα και που έχουν προσδιοριστεί από την κοινωνία ή την κοινότητα. (Τσίγκανου, 2011). Αυτή η κατάσταση, όπου το υποκείμενο επιθυμεί μέσα από τη νόμιμη εργασία του να απολαμβάνει υλικά αγαθά, αλλά κάτι τέτοιο μοιάζει αδύνατο, δημιουργεί αίσθημα αποπροσανατολισμού και προσθέτει επιπλέον άγχος. Η χαλάρωση της κοινωνικής αλληλεγγύης και της κοινωνικής συνείδησης επηρεάζει το σύνολο της κοινωνικής και οικογενειακής ζωής των ατόμων (Standing, 2011).

Επίσης, η επισφάλεια εντείνει την αλλοτρίωση της εργασίας. Οι επισφαλώς εργαζόμενοι έχουν επίγνωση ότι η εργασία δεν ικανοποιεί τους δικούς τους σκοπούς ούτε εκτιμούν αυτό που κάνουν, αλλά η εργασία τους γίνεται για άλλους, κάτω από τις διαταγές τους. Η εργασία δεν προσφέρει κάποια ικανοποίηση, οι εργαζόμενοι δεν βρίσκουν κάποια ουσία στην εργασία τους και δεν μπορούν να της αποδώσουν κάποιο ουσιαστικό νόημα πέρα από το ότι τους αποδίδει κάποιο εισόδημα. Επομένως, η εργασία αποκτά καταναγκαστικό χαρακτήρα. Η έννοια του Μαρξ για την αλλοτρίωση των εργατών βρίσκει εφαρμογή και μάλιστα σύμφωνα με τον Standing (2011) πηγαίνει και ένα βήμα πιο πέρα. Οι επισφαλώς εργαζόμενοι νιώθουν ότι τους κοροϊδεύουν όταν τους λένε να είναι ικανοποιημένοι για το γεγονός ότι έχουν εργασία ή να σκέφτονται θετικά όταν στην πραγματικότητα οι ίδιοι δε βρίσκουν κάποιο λόγο να χαίρονται στον εργασιακό τους βίο, αλλά αντίθετα αισθάνονται ότι τους εκμεταλλεύονται (Standing 2011· 2014).

Τέλος, ένα χαρακτηριστικό της ευελιξίας είναι ότι επηρεάζει την επαγγελματική ταυτότητα, το οποίο φαίνεται εντονότερα στην περίπτωση της πολυαπασχόλησης για λόγους βιοπορισμού. Ο εργαζόμενος προκειμένου να βιοποριστεί, είναι υποχρεωμένος να απασχολείται σε διαφορετικές εργασίες, καθεμιά από τις οποίες μπορεί να ανήκει σε άλλο επαγγελματικό κλάδο και για τις οποίες μπορεί να απαιτούνται διαφορετικές δεξιότητες. Στην περίπτωση της πολυαπασχόλησης ο εργαζόμενος όχι μόνο έχει ταυτόχρονα περισσότερους εργοδότες, αλλά αναπτύσσει διαφορετικές ικανότητες και αποκτά διαφορετικό κοινωνικό στάτους. Προφανώς, λοιπόν, η αντίληψη για την εργασία και την επαγγελματική ταυτότητα έχει μετασηματιστεί. Ο επισφαλώς εργαζόμενος

αντιμετωπίζει με πιο εργαλειακό τρόπο την εργασία του. Η επαγγελματική του ταυτότητα δεν είναι σαφώς καθορισμένη, αλλά κατακερματισμένη - ανάλογα με τις εργασίες που κάνει (Standing, 2011). Έτσι, δεν έχει μια ενιαία επαγγελματική βιογραφία που θα μπορούσε να αφηγηθεί (Standing, 2014). Συνήθως η επαγγελματική του απασχόληση δεν τονίζει την αυτοεκτίμησή του και ο ίδιος δεν αντιλαμβάνεται την κοινωνική του προσφορά μέσα από την εργασία του. Έτσι πρέπει να αναζητήσει αλλού την τόνωση της αυτοεκτίμησής του (Standing, 2011).

Όλα τα προηγούμενα, σε πρώτη ανάγνωση φαίνεται να ενδιαφέρουν μόνο τη μερίδα των εργαζομένων που έχουν κάποια επισφαλή θέση εργασίας. Η αλήθεια είναι, όμως, ότι στην πραγματικότητα, αγγίζουν το σύνολο των μελών της κοινωνίας, εκτός βέβαια από τις ελίτ των ανώτερων κοινωνικών τάξεων, γιατί όλοι είναι εν δυνάμει επισφαλώς εργαζόμενοι και όλοι είναι πιθανό κάποια στιγμή να βιώσουν περικοπή στα εργασιακά και κοινωνικά τους δικαιώματα (Standing, 2011). Αφορά το σύνολο των υποκειμένων γιατί ο καθένας, όσο και αν προσπαθήσει με τις δυνάμεις του για το αντίθετο, έχει πιθανότητες στο όνομα της ελεύθερης αγοράς και με την υπόσχεση ενός καλύτερου κοινωνικού μέλλοντος αγνώστου χρονικού ορίζοντα, να περιέλθει στην ανεπιθύμητη κατάσταση της επισφάλειας, να βρεθεί στο κοινωνικό περιθώριο, να βιώσει τον αποκλεισμό (Σπυριδάκης, 2018).

## **1.6. Η επισφάλεια της εργασίας στην περίπτωση των εκπαιδευτικών**

Γενικά, στον δυτικό κόσμο, παρά τις όποιες εθνικές διαφοροποιήσεις, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού παραδοσιακά θεωρείται ασφαλές από άποψη εργασιακών συνθηκών. Και αυτό γιατί στο δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα οι εργαζόμενοι εκπαιδευτικοί είναι δημόσιοι υπάλληλοι, οι οποίοι για διάφορους λόγους έχουν εξασφαλίσει μεγαλύτερη διαπραγματευτική δύναμη και επομένως πιο σταθερές εργασιακές σχέσεις σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα. Όμως, σε διεθνές επίπεδο, η παγκόσμια οικονομική κρίση συνοδεύτηκε από την υποβάθμιση αυτής της προστασίας. Οι δημοσιονομικές περικοπές και η προσπάθεια η εκπαίδευση να ευθυγραμμιστεί με τους κανόνες της αγοράς είχαν αντίκτυπο στην εργασία των εκπαιδευτικών, η οποία απέκτησε περισσότερα χαρακτηριστικά επισφάλειας (Charteris et al., 2017· O'Sullivan et al., 2021). Οι εκπαιδευτικοί, αρχικά στις πιο φιλελεύθερες οικονομικές αγορές και στη συνέχεια και στις λιγότερο φιλελεύθερες,

ήρθαν αντιμέτωποι με τη χειροτέρευση των εργασιακών τους συνθηκών. Η απαίτηση των υπεύθυνων υπουργείων και των προϊσταμένων στην εκπαίδευση να αποδεικνύουν οι εκπαιδευτικοί την αποτελεσματικότητα της εργασίας τους έφεραν την εντατικοποίηση της εργασίας και τη μείωση της αυτονομίας των εκπαιδευτικών. Αυτά, σε συνδυασμό με τη μείωση των μισθών, τον περιορισμό στον έλεγχο των συνθηκών εργασίας, όπως για παράδειγμα στις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, δημιούργησαν συναισθήματα κατακερματισμού της επαγγελματικής τους ταυτότητας καθώς και την αντίληψη ότι θεωρούνται αναλώσιμοι, ότι είναι μια ευάλωτη κατηγορία εργατικού δυναμικού, πρόθυμη να ικανοποιήσει όλες τις εργοδοτικές απαιτήσεις. Όλα τα προηγούμενα είναι στοιχεία που δείχνουν ότι η επιδείνωση της κατάστασης στο χώρο εργασίας των εκπαιδευτικών μας οδηγεί στη συζήτηση για την επισφάλεια της εργασίας (O'Sullivan et al., 2021).

Στην Ελλάδα, για το σύνολο των εκπαιδευτικών, από το 2011 προωθήθηκαν αλλαγές που συνέβαλαν στη δημιουργία κλίματος επισφάλειας στην εργασία τους. Ενδεικτικά, αναφέρονται κάποια χαρακτηριστικά παραδείγματα. Πρώτα απ' όλα, από το 2011 η εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου για τους δημοσίους υπαλλήλους και οι αλλαγές στη φορολογία έφεραν μείωση στα εισοδήματα των εκπαιδευτικών (Ανδρινόπουλος κ.ά., 2004). Έπειτα, από το 2013 το διδακτικό ωράριο των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας που είχαν πάνω από 20 χρόνια υπηρεσίας αυξήθηκε κατά δύο ώρες (naftemporiki, 2013). Την ίδια περίοδο, η σταδιακή ενοποίηση των ασφαλιστικών ταμείων που είχε ξεκινήσει από το 2008 (taxheaven, 2008), περιόρισε τις επιλογές στη δωρεάν ιατρική περίθαλψη των δημοσίων υπαλλήλων, στερώντας από τους εκπαιδευτικούς ένα προνόμιο που είχαν σε σχέση με εργαζόμενους σε άλλους κλάδους. Τέλος, ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα της επισφάλειας της εργασίας που βίωσαν οι εκπαιδευτικοί ήταν το γεγονός ότι το 2013 τέθηκαν σε διαθεσιμότητα περίπου 2.000 εκπαιδευτικοί τεχνικής εκπαίδευσης, το οποίο, θέτοντας σε αμφισβήτηση τη μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων, τάραξε συθέμελα την πεποίθηση ότι η εργασία στο δημόσιο συνδέεται με σταθερές σχέσεις εργασίας (Συντονιστική Επιτροπή (πρώην) Εκπαιδευτικών Δ.Ε. σε Διαθεσιμότητα, 2014).

Η συνολική επιδείνωση των συνθηκών για τους εργαζόμενους της εκπαίδευσης έχει μεγαλύτερες συνέπειες για τους μη μόνιμους εκπαιδευτικούς, για αυτούς που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, δηλαδή για τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς που καλύπτουν κάποιο λειτουργικό κενό στα σχολεία. Σε αυτό το σημείο να ξεκαθαριστεί ότι στις περισσότερες χώρες οι αναπληρωτές

εκπαιδευτικοί προσλαμβάνονται για να καλύψουν την απουσία μόνιμων εκπαιδευτικών που βρίσκονται σε κάποια άδεια (αναρρωτική, λοχείας, ανατροφής, εκπαιδευτική κτλ.) (Charteris et al., 2017). Στην Ελλάδα οι αναπληρωτές που κάλυπταν τέτοια κενά αποτελούσαν τη μειοψηφία και μόνο τα δύο τελευταία έτη αυξήθηκε ο αριθμός τους λόγω ανάγκης αντικατάστασης όσων νοσούσαν με covid-19. Η συντριπτική πλειοψηφία των αναπληρωτών, αναλαμβάνουν το ίδιο έργο με τους μόνιμους συναδέλφους τους από την αρχή έως το τέλος της σχολικής χρονιάς.

Ο αριθμός των αναπληρωτών εκπαιδευτικών που προσλαμβάνονται κάθε σχολική χρονιά αυξάνεται. Ενδεικτικά, τη σχολική χρονιά 2020-2021 οι συνολικές προσλήψεις αναπληρωτών σε όλες τις δομές πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ξεπέρασαν τις 44.000. Οι αναπληρωτές εκείνη τη σχολική χρονιά αποτελούσαν πλέον σχεδόν το 26% επί του συνόλου των υπηρετούντων εκπαιδευτικών (Κορδής, 2021). Μάλιστα, τα τελευταία χρόνια, σε πολλά απομακρυσμένα σχολεία της περιφέρειας ήταν συχνό το φαινόμενο όλο το προσωπικό του σχολείου, πλην του διευθυντή, να είναι αναπληρωτές. Από αυτό και μόνο, γίνεται ξεκάθαρο ότι οι περισσότεροι αναπληρωτές από το 2009 έως το 2022 δεν εξυπηρετούσαν κάποια έκτακτη ανάγκη, αλλά κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες.

Τα κυριότερα στοιχεία στα οποία φαίνεται η επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών για το σύνολο των εκπαιδευτικών είναι αφενός τα μειωμένα εισοδήματα και αφετέρου τα περιορισμένα εργασιακά οφέλη. Η μείωση των εισοδημάτων από το 2010 κι έπειτα, είτε άμεση με την περικοπή του μισθού, είτε έμμεση με την αύξηση της φορολογίας, επηρέασε τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς. Μάλιστα, ήταν από εκείνους που είδαν μεγαλύτερες μειώσεις μισθών σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που ήταν περισσότερα χρόνια στο επάγγελμα (Alfavita, 2018).

Επίσης, οι αναπληρωτές ανέκαθεν είχαν πιο περιορισμένα εργασιακά οφέλη από τους μόνιμους συναδέλφους τους και επομένως ήταν πιο ευάλωτοι στις νέες συνθήκες υποβάθμισης της εργασίας, το οποίο φαίνεται και μέσα από τη νομοθεσία που καθορίζει τις εργασιακές τους σχέσεις. Πρώτα απ' όλα, λοιπόν, η νομοθεσία για τα εργασιακά θέματα των αναπληρωτών διαχωρίζεται από αυτή των μόνιμων συναδέλφων τους, αλλά είναι διαφορετική σε σχέση με των άλλων υπαλλήλων ιδιωτικού δικαίου με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι για τους αναπληρωτές ισχύουν διαφορετικές ημέρες άδειας από

τους μόνιμους συναδέλφους τους, ενώ για κάποιες άδειες οι αναπληρωτές έχουν μείωση μισθού, το οποίο δεν ισχύει για τους μόνιμους.

Συγκρίνοντας τα δικαιώματα στις άδειες των αναπληρωτών σε σχέση με αυτά των μόνιμων, οι πιο μεγάλες διαφορές παρατηρούνται στις αναρρωτικές άδειες και στις άδειες ανατροφής τέκνου. Οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί δικαιούνται, με πλήρεις αποδοχές, τόσες ημέρες αναρρωτικής άδειας όσα τα έτη υπηρεσίας τους και επιπλέον οχτώ ημέρες βραχύχρονης αναρρωτικής άδειας ανά έτος. Από την άλλη, οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί μπορούν να κάνουν χρήση μέχρι 15 εργάσιμες ημέρες ανά σχολικό έτος στις οποίες για τις τρεις πρώτες ημέρες μιας αναρρωτικής άδειας αμείβονται με το μισό ημερομίσθιο και για τις επόμενες αποζημιώνονται από το ΙΚΑ, έπειτα από αίτησή τους. Επίσης, οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί μπορούν μέχρι δύο ημέρες να απουσιάσουν από την εργασία τους για λόγους υγείας, κάνοντας υπεύθυνη δήλωση, δηλαδή χωρίς να επισκεφθούν κάποιον ιατρό. Αντίθετα, οι αναπληρωτές δεν έχουν αυτή τη δυνατότητα, αλλά οφείλουν από την πρώτη ημέρα που χρειάζονται αναρρωτική άδεια να προσκομίζουν στην υπηρεσία τους βεβαίωση από γιατρό. Μάλιστα, μέχρι το 2017, οι αναπληρωτές έπρεπε να απευθυνθούν σε ιατρούς σε κάποιο δημόσιο ίδρυμα (νοσοκομείο, κέντρο υγείας, ιατρεία ΙΚΑ κτλ.) προκειμένου να τους χορηγήσουν αναρρωτική άδεια, το οποίο δημιουργούσε πρόσθετα προβλήματα στους αναπληρωτές της επαρχίας που ο γιατρός του δημοσίου μπορεί να ήταν σε μακρινή απόσταση (Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, 2021).

Επίσης, αναφορικά με την άδεια ανατροφής τέκνου, για τους μόνιμους εκπαιδευτικούς που γίνονται γονείς η χρονική διάρκειά της είναι εννιά μήνες, ενώ στην περίπτωση που ο υπάλληλος αποκτήσει δίδυμα, τρίδυμα ή και περισσότερα τέκνα δικαιούται επιπλέον άδεια ανατροφής διάρκειας έξι μηνών με αποδοχές για κάθε τέκνο πέραν του ενός (Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, 2021).

Για τους αναπληρωτές, μέχρι το 2019 δεν προβλέπονταν καμία άδεια ανατροφής. Από το 2019 νομοθετήθηκε άδεια ανατροφής διάρκειας τριών μηνών και 15 ημερών, η οποία μπορεί να χορηγηθεί μόνο αμέσως μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας. Δηλαδή, έχει συγκεκριμένες ημερομηνίες που δίνεται, το οποίο σημαίνει ότι κάποιοι εκπαιδευτικοί, τελικά, δεν έχουν τη δυνατότητα να τη χρησιμοποιήσουν, όπως, για παράδειγμα, εάν την περίοδο που μπορούν να κάνουν χρήση δεν έχουν ενεργή σύμβαση (Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, 2021). Επομένως, η άδεια ανατροφής για τους αναπληρωτές είναι μικρότερης διάρκειας και έχει μεγαλύτερους

περιορισμούς στη χρονική στιγμή χορήγησής της σε σχέση με αυτή των μόνιμων εκπαιδευτικών.

Με βάση τα παραπάνω, γίνεται κατανοητό ότι έχουν γίνει βήματα προς την εξίσωση των δικαιωμάτων μόνιμων και αναπληρωτών, αν και η απόσταση μεταξύ τους παραμένει. Ωστόσο, το ζήτημα είναι, αφενός, ότι ο αριθμός των αναπληρωτών τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί και αφετέρου, ότι δεν είχαν γίνει μαζικοί διορισμοί για έντεκα χρόνια. Το αποτέλεσμα ήταν ότι ένας ολοένα αυξανόμενος αριθμός εκπαιδευτικών ήταν αναγκασμένοι να εργάζονται με τις δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας και κάποιοι από αυτούς για πολλά χρόνια.

Δεύτερο, την περίοδο από το 2008 κι έπειτα, υπήρξε μια γενικότερη ανασφάλεια στην αγορά εργασίας και συγκεκριμένα για το δημόσιο συνδέθηκε με την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και με τη συρρίκνωσή του (Κουζής, 2017). Η γενική αβεβαιότητα δεν άφησε ανεπηρέαστους τους εκπαιδευτικούς. Για τους αναπληρωτές, η γενική αβεβαιότητα εντείνονταν από την έλλειψη ελέγχου στην εργασία τους. Για παράδειγμα, οι αναπληρωτές αναγκάζονται να αλλάζουν συχνά σχολεία, αφού τοποθετούνται όπου υπάρχουν κενά. Ακόμη, σημαντικό ρόλο παίζει και η απουσία σταθερότητας στο σύστημα προσλήψεων των αναπληρωτών.

Τρίτο στοιχείο που υποδηλώνει επισφάλεια στην εργασία των αναπληρωτών είναι ότι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί δεν έχουν κάποια δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης. Ανεξάρτητα από τα χρόνια προϋπηρεσίας τους ή από τα τυπικά τους προσόντα, δεν έχουν δικαίωμα τοποθέτησης σε θέσεις ευθύνης. Επίσης, οι αναπληρωτές, ακόμα και αν έχουν πολυετή εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού, είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν καταστάσεις όπου η γνώμη τους για κάποιο ζήτημα παραβλέπεται. Η κοινότητα του σχολείου περιμένει από τους αναπληρωτές να έχουν μια συγκεκριμένη συμπεριφορά (λ.χ. να μην αντιδρούν και να μην διεκδικούν τα δικαιώματά τους) που να ανταποκρίνεται στην εργασιακή τους κατάσταση. Έτσι οι αναπληρωτές είναι πιο ευάλωτοι να βρεθούν στο περιθώριο του εργασιακού τους χώρου (Charteris et al., 2017).

Έπειτα, παρόλο που η επαγγελματική ταυτότητα των εκπαιδευτικών είναι ισχυρή, στην περίπτωση των αναπληρωτών δέχεται πλήγματα. Οι αναπληρωτές μπορεί να θεωρούνται λιγότερο επαγγελματίες, λιγότερο γνήσιοι ή αληθινοί εκπαιδευτικοί, ή μπορεί να μην αντιμετωπίζονται ως εξίσου ικανοί, αλλά ως εκπαιδευτικοί δεύτερης κατηγορίας. Επίσης, όταν οι αναπληρωτές προσλαμβάνονται και φτάνουν στο σχολείο μετά το ξεκίνημα της σχολικής χρονιάς είναι πιθανό να

θεωρούνται οι εκπαιδευτικοί έκτακτης ανάγκης που καλύπτουν κάποιο κενό και δεν αποτελούν την καλύτερη επιλογή, αλλά εξυπηρετούν μια ανάγκη. Ακόμη, η απουσία συνέχειας σε ένα σχολείο επηρεάζει αρνητικά τους αναπληρωτές, καθώς αυτό που μπορεί να είναι αποδεκτό και αναγνωρισμένο στην κοινότητα ενός σχολείου μπορεί να είναι εκτός ορίων και απαράδεκτο σε κάποιο άλλο σχολείο (Charteris et al., 2017). Οι αναπληρωτές οφείλουν να προσαρμοστούν γρήγορα σε κάθε νέο σχολείο αλλά και να είναι αποτελεσματικοί, συνήθως χωρίς την κατάλληλη υποστήριξη, αφού λαμβάνουν λίγες πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους στο σχολείο (McCormack & Thomas, 2005).

Άρα, τα τελευταία δέκα περίπου χρόνια παρατηρείται η όξυνση στην επισφάλεια της εργασίας για το σύνολο των εκπαιδευτικών. Η μείωση των εισοδημάτων, τα περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα, που επεκτάθηκαν σε μεγαλύτερο αριθμό εκπαιδευτικών, και η γενική αβεβαιότητα ήταν οι διαστάσεις της επισφάλειας που επηρέασαν το σύνολο του εκπαιδευτικού δυναμικού και σε μεγαλύτερο βαθμό τους αναπληρωτές. Συγκεκριμένα, για τους αναπληρωτές ισχύουν και οι διαστάσεις της διαθεσιμότητας στον εργοδότη και της έλλειψης επαγγελματικής εξέλιξης. Επίσης, οι αναπληρωτές είναι πολύ πιθανό να βιώνουν τα αισθήματα της ματαιώσης, της αδικίας, του άγχους και του φόβου για την εργασία τους καθώς και την αλλοτρίωση της εργασίας και την διαρρηγμένη επαγγελματική ταυτότητα.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### 2.1. Η συλλογική δράση και τα συνδικάτα

Η έννοια της συλλογικής δράσης αναφέρεται : «...στην επιδίωξη συλλογικών στόχων ή συμφερόντων από μέρους των ατόμων – φορέων, μέσα από δράσεις που έχουν μια αλληλέγγυα ή οιονεί αλληλέγγυα μορφή» (Αλεξανδρόπουλος, 1990). Η προϋπόθεση για τη συλλογική δράση, σύμφωνα με τη θεωρία κινητοποίησης που αναπτύχθηκε από τον Tilly (1978), είναι η ύπαρξη του αισθήματος αδικίας ή ανομίας μεταξύ της υφιστάμενης εργατικής τάξης. Δηλαδή, ότι η δράση των εργοδοτών ή η γενικότερη κατάσταση που έχει δημιουργηθεί στις σχέσεις εργασίας δε δικαιολογείται από πλευράς ηθικής, δεν είναι σωστή ούτε θεμιτή. Προκειμένου αυτό το κοινό αίσθημα αδικίας να εκφραστεί ως συλλογική δράση στους χώρους εργασίας, είτε μέσα από συνδικάτα, είτε με άλλες μορφές συλλογικής οργάνωσης εκτός των συνδικάτων, απαιτούνται διάφορες διεργασίες. Το βασικό είναι οι εργαζόμενοι να αναγνωρίσουν τα κοινά ταξικά τους συμφέροντα, να αποκτήσουν κοινή ταυτότητα και να έρθουν σε αντιπαράθεση με τον εργοδότη αφού του αποδώσουν την προσλαμβανόμενη αδικία, δείχνοντας προσήλωση σε κάποια μορφή συλλογικής οργάνωσης και δράσης. Πολύ σημαντικοί σε αυτή τη διαδικασία δημιουργίας της συλλογικότητας είναι οι λίγοι αριθμητικά εργαζόμενοι που αναλαμβάνουν το ρόλο των ηγετών (ή ακτιβιστών) (Kelly, 2002).

Η σχέση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών είναι σχέση ταυτόχρονης σύγκρουσης και συνεργασίας. Οι εργοδότες επιθυμούν μεγιστοποίηση των κερδών τους σε βάρος των αμοιβών ή των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων, ενώ οι εργαζόμενοι προσπαθούν να αντισταθούν στην εργοδοτική εκμετάλλευση. Όμως, και οι δύο πλευρές επιθυμούν να έχει η επιχείρηση μια βιώσιμη πορεία (Kelly, 2002). Εργοδότες και εργαζόμενοι συνέρχονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις προκειμένου να επιλύσουν τις διαφορές τους και η ισορροπία δυνάμεων μεταξύ των δύο πλευρών εν μέρει αντανακλάται στα αποτελέσματα της διαπραγμάτευσης. Η ύπαρξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων συμβάλλει στην αντιστάθμιση της δύναμης των εργοδοτών γιατί οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν τη συλλογική δύναμη και έτσι η διαπραγμάτευση γίνεται με πιο ίσους όρους (Kelly, 2002). Κατά αυτό τον τρόπο, η συμμετοχή των εργαζομένων στα συνδικάτα είναι ένας παράγοντας εξισορρόπησης των ανισοτήτων στη σχέση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

Στις χώρες του δυτικού κόσμου, η δεκαετία του 1980 συνοδεύεται από την παρακμή της δύναμης των συνδικαλιστικών οργανώσεων (Kelly, 2002). Η Ελλάδα την περίοδο 1984-1993 έχει τα υψηλότερα ποσοστά απεργιακής δραστηριότητας σε επίπεδο ευρωπαϊκών χωρών με τις απεργίες να αφορούν κυρίως στο χώρο των δημόσιων επιχειρήσεων, αλλά από τη δεκαετία του 1990 παρατηρείται αποδυνάμωση των συνδικάτων (Ζαμπαρλούκου, 1996). Η παρακμή του συνδικαλισμού αποτυπώνεται τόσο στη μειωμένη συμμετοχή μελών, όσο και στην κοινωνική απαξία ή την ελλιπή κοινωνική αναγνώριση που τα συνοδεύει και στη συνακόλουθη αδυναμία τους να ικανοποιήσουν τους στόχους που έχουν θέσει (Karakioulafis & Kanelloroulos, 2018). Μπορεί να υποστηριχθεί ότι οι εργαζόμενοι δε στρέφονται στα συνδικάτα γιατί δε θεωρούν ότι αυτά είναι ικανά να επιλύσουν τις αδικίες και τις ανομίες του εργασιακού πεδίου. Βέβαια, παραμένουν πάντα υπό διερεύνηση τόσο οι αιτίες και οι τρόποι με τους οποίους αυτή η παρακμή συντελέστηκε όσο και η δυνατότητα ανατροπής αυτής της κατάστασης μέσα από τακτικές που θα μπορούσαν να υιοθετήσουν τα συνδικάτα καθώς και ο ρόλος που θα μπορούσε να έχει το κράτος σε μία τέτοια αλλαγή (Kelly, 2002).

## **2.2. Η συνδικαλιστική προσήλωση και η σχέση ανάμεσα στα μέλη και τη συνδικαλιστική οργάνωση.**

Η συνδικαλιστική προσήλωση (union commitment) είναι μία έννοια που σχετίζεται με τη σχέση ανάμεσα στα συνδικάτα και στα μέλη τους. Η έννοια της προσήλωσης στο συνδικάτο από το δεύτερο μισό του 20ού αιώνα έχει μελετηθεί τόσο από ψυχολόγους, όσο και από κοινωνικούς επιστήμονες. Η προηγηθείσα χρονικά, εμπειριστατωμένη μελέτη για την οργανωσιακή προσήλωση (organizational commitment) επηρέασε βαθιά τη μελέτη της συνδικαλιστικής προσήλωσης. Ο ορισμός της συνδικαλιστικής προσήλωσης αρχικά προκύπτει από τη μεταφορά της έννοιας της οργανωσιακής δέσμευσης στο πλαίσιο της μελέτης για τα συνδικάτα. Η οργανωσιακή προσήλωση ορίζεται ως το δέσιμο ενός ατόμου σε έναν οργανισμό (Gordon et al., 1980) και περιλαμβάνει την ισχυρή θέληση του ατόμου να παραμείνει μέλος του συγκεκριμένου οργανισμού, την επιθυμία να προσφέρει ως μέρος του οργανισμού ώστε αυτός να είναι συνεπής καθώς και την ταύτιση με τις αξίες και τους σκοπούς του οργανισμού (Porter & Smith στο Gordon et al., 1980· Mowday et al., 1982 στο Snape et al., 2000). Αντίστοιχα, η συνδικαλιστική προσήλωση ορίζεται ως ο δεσμός ενός μέλους με το συνδικάτο του και περιλαμβάνει την ταύτιση με όσα

πρεσβεύει το συνδικάτο και την πίστη σε αυτό (Gordon et al., 1980). Πρόκειται για μια ευρεία έννοια η οποία αντανακλά την ταύτιση του ατόμου – μέλους με τους στόχους και τις αξίες του συνδικάτου. Η σχέση ανάμεσα στο μέλος και το συνδικάτο έχει δυναμικό χαρακτήρα, εξελίσσεται και σταθεροποιείται σε βάθος χρόνου (Kuruvilla et al., 1993).

Η συνδικαλιστική προσήλωση εμπεριέχει σκέψεις και συναισθήματα των μελών για δράση ή παθητικότητα στο πλαίσιο του συνδικάτου τους (Gall & Fiorito, 2012). Επομένως, η συνδικαλιστική προσήλωση είναι σημαντική καθώς έχει αναδειχθεί σε βασικό προγνωστικό στοιχείο της θέλησης για ενεργή συμμετοχή στο συνδικάτο, που με τη σειρά της είναι πιθανό να οδηγήσει στη συνδικαλιστική συμμετοχή. Η σχέση μεταξύ της συνδικαλιστικής προσήλωσης και της συμμετοχής δεν είναι μονόδρομη, αλλά η μία επηρεάζει την άλλη. Αυτό με την έννοια ότι παρόλο που η προσήλωση προηγείται της συμμετοχής, είναι πιθανό η συμμετοχή του μέλους να επηρεάσει τα επίπεδα της προσήλωσής του στο συνδικάτο (Snape, Redman & Chan, 2000· Tetrick, 1995).

Σε θεωρητικό επίπεδο, έγινε προσπάθεια να βρεθεί το κατάλληλο θεωρητικό πλαίσιο για τη συνδικαλιστική προσήλωση. Από την πλευρά της κοινωνικής ψυχολογίας, η Θεωρία της Έλλογης Δράσης (Theory of Reasoned Action) των Fishbein και Ajzen (1975) βρίσκει εφαρμογή στη συνδικαλιστική προσήλωση όπως πρότειναν οι Friedman και Harvey το 1986 (Sverke & Kuruvilla, 1995). Η Θεωρία της Έλλογης Δράσης επιδιώκει να εξηγήσει και να προβλέψει εάν θα εκδηλώσει ένα άτομο την αντίστοιχη συμπεριφορά με τη δηλωμένη στάση. Το συμπέρασμα της θεωρίας αυτής είναι ότι πρακτικά δύο στοιχεία συνιστούν τη διαμόρφωση μιας στάσης, οι πεποιθήσεις/στάσεις (beliefs/attitudes) και οι συμπεριφορικές προθέσεις (behavioral intentions). Εφόσον, η συνδικαλιστική προσήλωση θεωρείται μια στάση, η Θεωρία της Έλλογης Δράσης βρίσκει εφαρμογή στη μελέτη της με την προσέγγιση της συνδικαλιστικής προσήλωσης μέσω των δύο διαστάσεων (Sverke & Kuruvilla, 1995).

Η εναλλακτική θεωρία που παρουσιάζεται από τους Sverke και Kuruvilla (1995), όπως αναπτύχθηκε από τους Sverke και Abrahamsson (1993), βασίζεται στη θεωρία για την κοινωνική δράση του Weber. Εκκινώντας από τις βεμπεριανές έννοιες της «ορθολογικής ως προς το σκοπό» και της «ορθολογικής ως προς την αξία» κοινωνικής πράξης, προτείνουν την εφαρμογή τους στη συνδικαλιστική προσήλωση. Έτσι, από τη μια πλευρά η διάσταση της προσήλωσης που βασίζεται στην

ορθολογικότητα κατά το σκοπό είναι αποτέλεσμα ενός «ψυχρού» υπολογισμού του ατόμου σχετικά με το κόστος και το όφελος που συνεπάγεται η συμμετοχή του στη συνδικαλιστική οργάνωση. Το άτομο εξετάζει, αφενός, τα οφέλη που θα αποκομίσει από την επιλογή του να οργανωθεί συνδικαλιστικά σε σχέση με τους κινδύνους που θα αντιμετωπίσει με τη συμμετοχή του και, αφετέρου, τα οφέλη και τους κινδύνους της μη συμμετοχής. Σε αυτή τη διαδικασία επιλογής πορείας, δεν χωρούν συναισθηματισμοί, αλλά μόνο συστηματικός προγραμματισμός (Sverke & Kuruvilla, 1995· Αντωνοπούλου 1991) καθώς το άτομο εστιάζει στο προσωπικό όφελος μέσω της ικανοποίησης των ατομικών στόχων. Η προσήλωση εδώ μπορεί να μελετηθεί με βάση το βαθμό που το συνδικάτο μπορεί να ικανοποιήσει συγκεκριμένους σκοπούς οι οποίοι θεωρούνται σημαντικοί από τα μέλη (Snape κ.ά., 2000).

Από την άλλη πλευρά, υπάρχει η διάσταση της προσήλωσης που χαρακτηρίζεται «ορθολογική ως προς την αξία», όπου η συμμετοχή του ατόμου στο σωματείο εξαρτάται από το επίπεδο ταύτισης των αξιών του ατόμου με τις αξίες που προάγει το σωματείο. Εάν το άτομο πιστεύει ότι μέσα από τη συνδικαλιστική οργάνωση υπηρετεί υψηλούς στόχους, όχι για το ατομικό του συμφέρον, αλλά για το κοινό καλό, τότε είναι πιθανό να συμμετέχει ενεργά στο συνδικάτο. Η κινητήριος δύναμη είναι η πίστη στις αξίες που εκπροσωπεί το συνδικάτο και οι υπολογισμοί των συνεπειών των δράσεων του γίνονται με γνώμονα το τελικό συλλογικό αποτέλεσμα και όχι τους ατομικούς κινδύνους και τα προσωπικά οφέλη (Sverke & Kuruvilla, 1995· Αντωνοπούλου 1991). Έτσι, η συνδικαλιστική προσήλωση θεωρείται συναισθηματική, καθώς αντανακλά ένα αίσθημα κοινών αξιών, ταυτότητας και υπερηφάνειας για την οργάνωση (Snape κ.ά., 2000). Η συνδικαλιστική προσήλωση που βασίζεται στην ορθολογικότητα ως προς την αξία, θεωρείται σταθερότερη και μακροβιότερη σε σχέση με την προσήλωση που βασίζεται στην ορθολογικότητα κατά το σκοπό. Επίσης, τα άτομα που η προσήλωσή τους στο συνδικάτο στηρίζεται στην αξιακή ορθολογικότητα είναι πιθανότερο να είναι ενεργά μέλη του σωματείου τους ή και να αναλαμβάνουν ηγετικό ρόλο σε αυτά (Sverke & Kuruvilla, 1995· Αντωνοπούλου 1991).

Σε αντιστοιχία με την παραπάνω διάκριση είναι και η παρουσίαση της σχέσης των συνδικάτων με τα μέλη τους με δύο ιδεοτύπους, το μοντέλο των υπηρεσιών (service model) και το μοντέλο οργάνωσης (organizing model). Έτσι, στην περίπτωση που η συνδικαλιστική προσήλωση είναι το αποτέλεσμα καθαρά εργαλειακής θεώρησης, το μοντέλο του συνδικαλισμού των υπηρεσιών (service model) είναι ο

αντίστοιχος ιδεότυπος, όπου η σχέση του συνδικάτου με τα μέλη έχει τα χαρακτηριστικά της οικονομικής ανταλλαγής. Σύμφωνα με αυτό το θεωρητικό υπόδειγμα, το συνδικάτο προσφέρει συγκεκριμένες υπηρεσίες στα μέλη του, με σημαντικότερη την προστασία των εργασιακών τους συμφερόντων, αλλά μπορεί για παράδειγμα να παρέχει και διάφορες εκπτώσεις, επιδόματα σε ειδικές περιπτώσεις και γενικά να καλύπτει κενά του κοινωνικού κράτους. Η προσχώρηση των μελών στο συνδικάτο και η επιλογή των ηγετών του βασίζεται στην ικανότητα των τελευταίων να ικανοποιούν τις προαναφερθείσες οικονομικές και μη οικονομικές ανάγκες των μελών τους. Δηλαδή, τα άτομα επιλέγουν τη συμμετοχή στο συνδικάτο κυρίως με βάση ωφελιμιστικά κριτήρια, με βάση τις προσωπικές θεωρήσεις για τη χρησιμότητα του συνδικάτου. Τα μέλη, ενισχύουν οικονομικά ή συμμετέχουν σε κάποιες – περιορισμένες – δράσεις του συνδικάτου, καθώς το αναγνωρίζουν ως τον εκπρόσωπό τους στις διαπραγματεύσεις με τους εργοδότες, το κράτος ή και άλλους θεσμούς. Οι υποχρεώσεις της κάθε πλευράς είναι σαφώς καθορισμένες. Το συνδικάτο αντιμετωπίζεται ως πάροχος υπηρεσιών και η ηγεσία του ως επαγγελματίες στελέχη (managers), όπως συμβαίνει στις επιχειρήσεις. Ακολούθως, τα μέλη δεν θα λέγαμε ότι αποτελούν το σώμα του συνδικάτου, αλλά τείνουν να είναι περισσότερο παθητικοί καταναλωτές (Snape, Redman & Chan, 2000· Snape & Redman, 2004).

Στην άλλη πλευρά του δίπτυχου των ιδεοτύπων της σχέσης των μελών με τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, εντοπίζεται το οργανωσιακό μοντέλο (organizing model). Εδώ, η σχέση των μελών με το συνδικάτο τους είναι περισσότερο σχέση κοινωνικής ανταλλαγής. Οι υποχρεώσεις του συνδικάτου και των μελών δεν είναι καθορισμένες με τόση σαφήνεια όσο στο μοντέλο των υπηρεσιών, αλλά είναι πιο ρευστές (Snape, Redman & Chan, 2000). Σε αυτή την περίπτωση δίνεται έμφαση στην ενεργό εμπλοκή του μέλους ώστε να δημιουργηθεί ένα αυτοδύναμο σωματείο στο χώρο εργασίας (Snape & Redman, 2004). Παρόλο που η συμμετοχή των μελών στο συνδικάτο μπορεί να απορρέει από λόγους που σχετίζονται με την προάσπιση των συμφερόντων τους, η προσήλωση των μελών στηρίζεται στις κοινές αξίες, τη συναισθηματική εμπλοκή και στους κοινωνικούς κανόνες (Snape, Redman & Chan, 2000). Η συμμετοχή των μελών επηρεάζεται από ιδεολογικούς λόγους και από την ιδέα/αξία της αλληλεγγύης. Τα ζητήματα που απασχολούν το συνδικάτο ξεπερνούν τα στενά όρια των συντεχνιακών αιτημάτων και αφορούν σε ευρύτερα ζητήματα της κοινότητας (Snape & Redman, 2004). Καθώς, λοιπόν, προωθούνται οι σχέσεις, αναπτύσσεται η εμπιστοσύνη ανάμεσα στα μέλη και η προσήλωση προς το συνδικάτο

(Tarja, 2013). Τα μέλη αντιλαμβάνονται τη συνδικαλιστική συμμετοχή με όρους αλληλοϋποστήριξης και αλληλεγγύης (Snape & Redman, 2004). Σε αυτή την περίπτωση, το συνδικάτο δεν αντιμετωπίζεται απλά ως μια ομάδα συμφερόντων, αλλά υπάρχει η αίσθηση της κοινότητας μεταξύ των μελών (Snape, Redman & Chan, 2000).

Μάλιστα, για τα ενεργά μέλη είναι δυνατό η σχέση με το συνδικάτο να υπερβαίνει την κοινωνική ανταλλαγή και να βασίζεται στις κοινές αξίες και την ιδεολογική ταύτιση σε τέτοιο βαθμό που τα μέλη συμμετέχουν από εσωτερική κινητοποίηση και γνήσιο ενδιαφέρον για το καλό του συνδικάτου και των άλλων μελών. Σε αυτή την περίπτωση υπάρχει η άποψη ότι η σχέση των μελών με το συνδικάτο είναι τόσο διαφορετική από τη σχέση κοινωνικής ανταλλαγής, ώστε δεν πρόκειται για δίπτυχο, αλλά για τρίπτυχο, αφού υπάρχει και μια τρίτη κατηγορία, όπου η σχέση έχει τα χαρακτηριστικά μιας «ανιδιοτελούς σχέσης» (“covenantal relationship”). Τα μέλη συμμετέχουν πρωτίστως λόγω εσωτερικών κινήτρων, από γνήσιο ενδιαφέρον για την ευημερία του συνδικάτου και για το καλό όλων των μελών του συνδικάτου. Η ευνοϊκή οικονομική ή και κοινωνική ανταλλαγή έρχεται σε δεύτερο χρόνο. Οι γενικές πεποιθήσεις των ατόμων για το συνδικαλισμό που προϋπήρχαν της ένταξής τους στο συνδικάτο, καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την προσχώρησή τους στο συνδικάτο, τη δημιουργία της σχέσης του με αυτό και την ενεργή συμμετοχή τους. Όπως γίνεται αντιληπτό, πρόκειται για τους ακτιβιστές, δηλαδή για τα μέλη που αναλαμβάνουν ηγετικό ρόλο στα σωματεία. Όμως, η οικοδόμηση αυτού του είδους της σχέσης με το συνδικάτο επηρεάζεται και από τις δράσεις του συνδικάτου. Όταν το συνδικάτο οργανώνει ή συμμετέχει σε δράσεις με ευρύτερους κοινωνικούς ή πολιτικούς σκοπούς, στις οποίες εμπεριέχονται οι έννοιες της κοινότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης, τότε το συνδικάτο θεωρείται κάτι περισσότερο από μια ομάδα συμφερόντων των μελών του και δημιουργεί μεταξύ των μελών μια αίσθηση κοινοτικής εμπλοκής (Snape, Redman & Chan, 2000· Snape & Redman, 2004).

Βέβαια, οι παραπάνω ιδεότυποι είναι θεωρητικοί. Στην πράξη, η σχέση μεταξύ συνδικάτων και μελών δεν μπορεί να τοποθετηθεί στο ένα ή το άλλο μοντέλο, αλλά περιέχει στοιχεία και από τα δύο – ή τα τρία, αν ακολουθηθεί αυτή η θεώρηση – και αναλόγως μπορεί να κλίνει προς κάποιο από αυτά (Snape, Redman & Chan, 2000). Δηλαδή, τα άτομα δεν αντιμετωπίζουν τη σχέση τους με το συνδικάτο με όρους αποκλειστικά οικονομικής ή κοινωνικής ανταλλαγής ή ως ανιδιοτελούς

προσφοράς, αλλά λαμβάνουν στοιχεία από όλους τους τύπους (Snape & Redman, 2004). Ο τρόπος οργάνωσης του συνδικάτου και το μοντέλο οργάνωσης που επιδιώκει να εγκαθιδρύσει επηρεάζουν τη σχέση του με τα μέλη, η οποία είναι αποφασιστικής σημασίας για την κινητοποίηση των μελών και την προσφορά τους στο συνδικάτο. Παρόλο που η παροχή υπηρεσιών και η υποστήριξη προς τα μέλη είναι αδιαμφισβήτητης σημασίας, δεν επαρκεί για την κινητοποίηση των μελών ώστε να συμμετέχουν ενεργά. Το μοντέλο υπηρεσιών, ακόμα και αν υποστηριχθεί ότι δεν απαιτεί από τα μέλη να συμμετέχουν ενεργά, είναι πιθανότερο να χάσει μέλη σε σχέση με το μοντέλο οργάνωσης. Ταυτόχρονα, αποτυγχάνει στην κινητοποίηση των μελών, που είναι μια απαραίτητη συνθήκη για την εύρυθμη λειτουργία του συνδικάτου (Snape & Redman, 2004). Όταν οι σχέσεις στο συνδικάτο κλίνουν προς το μοντέλο των υπηρεσιών είναι πιο δύσκολο να κινητοποιηθούν τα μέλη της βάσης από ότι όταν κλίνουν προς το μοντέλο οργάνωσης (Tarja, 2013). Επομένως, η χρησιμότητα του συνδικάτου για τα μέλη δεν επαρκεί για τη βιωσιμότητά του. Η χρησιμότητα και η υποστήριξη που προσφέρει το συνδικάτο στα μέλη του οφείλουν να πλαισιώνονται από στρατηγικές συμπερίληψης και ενδυνάμωσης των μελών οι οποίες θα δίνουν έμφαση στην αξία του συνδικάτου και μέσα από τις οποίες τα άτομα θα νιώθουν μέλη ενός θεμιτού κοινωνικού κινήματος (Snape & Redman, 2004).

Επίσης, η θεωρία της κοινωνικής ανταλλαγής (social exchange theory) προσφέρει ένα επιπλέον πλαίσιο για τη σχέση ανάμεσα στο συνδικάτο και τα μέλη του. Η θεωρία κοινωνικής ανταλλαγής αρχικά αφορά στις κοινωνικές διαδράσεις μεταξύ των ατόμων και υποστηρίζει ότι αυτές είναι αποτέλεσμα του ορθολογικού προσωπικού συμφέροντος. Η θεωρία αυτή μπορεί να επεκταθεί και να εφαρμοστεί στη σχέση μεταξύ του συνδικάτου και των μελών του. Τότε, η συνδικαλιστική προσήλωση εξαρτάται από την αντίληψη του μέλους για την ικανότητα του συνδικάτου να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του, οι οποίες σχετίζονται με τη βελτίωση των οικονομικών και μη οικονομικών εργασιακών του συνθηκών. Όμως, σύμφωνα με τη θεωρία κοινωνικής ανταλλαγής, εξίσου σημαντικός παράγοντας προσήλωσης στο συνδικάτο είναι οι αντιλήψεις των μελών για την προσήλωση του συνδικάτου σε αυτούς ως άτομα. Τα μέλη που αντιλαμβάνονται ότι το συνδικάτο εκτιμά την άποψή τους και ενδιαφέρεται για την ευημερία τους είναι πιθανότερο να έχουν ισχυρή συνδικαλιστική προσήλωση (Sinclair & Tetrick, 1995).

Όπως προαναφέρθηκε, η σχέση ανάμεσα στο συνδικάτο και τα μέλη του μπορεί να ιδωθεί ως μια κοινωνική ανταλλαγή. Αυτό σημαίνει ότι εμπεριέχονται

υποχρεώσεις για την κάθε πλευρά οι οποίες μπορούν να θεωρηθούν ως ένα είδος συμβολαίου. Η έννοια του ψυχολογικού συμβολαίου (psychological contract) χρησιμοποιείται για να δηλωθούν οι προσδοκίες των μελών αναφορικά με τη μεταχείρισή τους από τη συνδικαλιστική οργάνωση και για τον ρόλο που θα έχουν τα μέλη σε αυτή. Το ψυχολογικό συμβόλαιο δεν είναι σαφώς προσδιορισμένο και χαρακτηρίζεται από υποκειμενικότητα. Δηλαδή, το ψυχολογικό συμβόλαιο που θα έχει κάθε μέλος στη σχέση του με τη συνδικαλιστική οργάνωση καθορίζεται από την ατομική σκοπιά του κάθε μέλους, από τον τρόπο που αντιλαμβάνεται το μέλος τη σχέση του με τη συνδικαλιστική οργάνωση. Ακόμα και μέλη που αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο από το συνδικάτο, εφόσον μεσολαβεί η υποκειμενικότητα, θα έχουν διαφορετική σχέση, βαθμό προσήλωσης και επίπεδο συμμετοχής στο συνδικάτο. Επίσης, παράγοντες που επηρεάζουν το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι η θέση που έχει το άτομο-μέλος στο σωματείο, η αποτελεσματικότητα του συνδικάτου, το κλίμα των εργασιακών σχέσεων και η πίστη στο συνδικαλισμό (Tetrick, 1995).

Σε ερευνητικό επίπεδο, οι Gordon, Philot, Burt, Thompson και Spiller (1980) μελέτησαν τη συνδικαλιστική προσήλωση σε αντιστοιχία με την προσήλωση στον οργανισμό εργασίας. Δηλαδή, η αναζήτηση για τη μέτρηση της συνδικαλιστικής προσήλωσης συνδέθηκε με την οργανωσιακή δέσμευση. Η προσέγγιση των Gordon et al. (1980), στρέφεται προς την αντίληψη ότι η προσήλωση κινητοποιείται και συνδέεται περισσότερο με την άποψη του μέλους για το συνδικάτο και όχι τόσο με τον υπολογισμό κόστους και οφέλους από τη συμμετοχή στο συνδικάτο (Snape et al., 2000). Στην έρευνα, λοιπόν, των Gordon et al. (1980) αναζητήθηκε ο ορισμός και το κατάλληλο εργαλείο μέτρησης της συνδικαλιστικής προσήλωσης για την εμπειρική διερεύνησή της. Έτσι, αφού δημιουργήθηκε μια κλίμακα μέτρησης της συνδικαλιστικής προσήλωσης, έγινε πολυπαραγοντική ανάλυση και κατέληξαν ότι η συνδικαλιστική προσήλωση μπορεί να διακριθεί σε τέσσερις παράγοντες.

Η πρώτη παράμετρος ήταν η «πίστη στο συνδικάτο» (Union Loyalty), η οποία αφενός εκφράζει το αίσθημα περηφάνιας για τη συμμετοχή στο συνδικάτο και αφετέρου αναφέρεται στην επίγνωση των προνομίων για το άτομο που απορρέουν από τη συμμετοχή του στο συνδικάτο (Gordon et al., 1980). Πρόκειται για μια διάσταση που περικλείει ταυτόχρονα συμπεριφορές που βασίζονται τόσο στο συναισθηματικό όσο και στο πρακτικό μέρος συμμετοχής κάποιου στη συνδικαλιστική οργάνωση. Αυτό εμπεριέχει μία αμφισημία, καθώς δύο διαφορετικές διαστάσεις εξετάζονται σε έναν παράγοντα (Snape κ.ά., 2000).



Ο δεύτερος παράγοντας ονομάστηκε «ευθύνη απέναντι στο συνδικάτο» (Responsibility to the Union) και μέσα από διάφορους δείκτες αναφέρεται στην προθυμία των μελών του σωματείου να φέρουν εις πέρας τις βασικές τους υποχρεώσεις που απορρέουν από τη συμμετοχή τους στο συνδικάτο. Ο τρίτος παράγοντας ήταν η «προθυμία για εργασία για το συνδικάτο» (Willingness to Work for the Union) και αντανακλούσε τη θέληση των μελών να αφιερώσουν για το συνδικάτο περισσότερο χρόνο από αυτόν που τους ζητείται υποχρεωτικά, προκειμένου να συμμετέχουν σε περισσότερες δράσεις (Gordon et al., 1980). Η δεύτερη και τρίτη διάσταση εκφράζουν την πρόθεση του μέλους να συμμετέχει ενεργά ώστε να προσφέρει στο συνδικάτο (Snape κ.ά., 2000).

Η τέταρτη και τελευταία διάσταση ονομάστηκε «πίστη στο συνδικαλισμό» (Belief in Unionism). Επρόκειτο για τη γενικότερη στάση των ατόμων σχετικά με την ιδέα του συνδικαλισμού (Gordon et al., 1980) και επομένως για μια όχι τόσο συγκεκριμένη στάση (Snape κ.ά., 2000).

Αργότερα, ακολούθησαν κι άλλες ποσοτικές έρευνες για τη συνδικαλιστική προσήλωση, με διαφορετικό αριθμό ερωτήσεων στην κλίμακά τους, οι οποίες κάποιες φορές μπορεί να ήταν υποομάδες της κλίμακας των Gordon κ.ά. Οι έρευνες συμφωνούσαν στην προσέγγιση της έννοιας της συνδικαλιστικής προσήλωσης μέσω των διαστάσεων της. Ωστόσο, διέφεραν ως προς την ονοματολογία και τον αριθμό των διαστάσεων της συνδικαλιστικής προσήλωσης, ο οποίος κυμαίνονταν από ένα έως πέντε και σχετίζονταν περισσότερο ή λιγότερο με τις διαστάσεις των Gordon κ.ά. (Sverke and Kuruvilla, 1995). Βέβαια, οι υποστηρικτές της προσέγγισης των Gordon κ.ά. (1980) εξηγούσαν ότι πρόκειται για τέσσερις διαφορετικές, αλληλοσχετιζόμενες διαστάσεις της προσήλωσης (Tetrick, 1995). Ωστόσο, αρκετές έρευνες καταλήγουν στη χρήση των δύο διαστάσεων, όπου η μία διάσταση σχετίζεται με τις αξίες και τις προτιμήσεις του ατόμου απέναντι στην κοινωνία και τα άλλα άτομα, ενώ η δεύτερη διάσταση έχει να κάνει με τη συμπεριφορά ή τους σκοπούς του ατόμου (Sverke and Kuruvilla, 1995). Ουσιαστικά, σε αυτή την περίπτωση ο πρώτος παράγοντας είναι αντίστοιχος με τους παράγοντες της πίστης στο συνδικάτο και στο συνδικαλισμό των Gordon et al. (1980) και ο δεύτερος αντίστοιχος με την ευθύνη απέναντι στο συνδικάτο και τη θέληση για εργασία για το συνδικάτο (Sverke & Kuruvilla, 1995).

Το μοντέλο προσέγγισης της συνδικαλιστικής προσήλωσης μέσω των δύο διαστάσεων επαληθεύεται για διαφορετικές επαγγελματικές ομάδες και σε διαφορετικά εθνικά πλαίσια (Kuruvilla & Sverke, 1993). Σύμφωνα με αυτό,

προτείνεται ότι η συνδικαλιστική προσήλωση των ατόμων γίνεται αντιληπτή και μπορεί να μελετηθεί μέσα από δύο κυρίως διαστάσεις, η μία είναι οι στάσεις και η δεύτερη οι προθέσεις (Kuruvilla & Fiorito, 1994). Οι στάσεις μελετώνται μέσα από τις πεποιθήσεις των ατόμων σχετικά με τον συνδικαλισμό και τις συλλογικότητες γενικά, την άποψη για την αποτελεσματικότητα της συνδικαλιστικής συμμετοχής, την αφοσίωση των ατόμων στα συνδικάτα τους, το βαθμό ιδεολογικής ταύτισης με το τοπικό σωματείο (Gordon κ.ά., 1980). Οι προθέσεις λειτουργούν κι αυτές ως ένας προγνωστικός παράγοντας για τη συνδικαλιστική συμμετοχή καθώς δείχνουν τη διάθεση του μέλους να προσφέρει στην οργάνωση (Gordon κ.ά., 1980). Η προθυμία για ενεργή συνδικαλιστική συμμετοχή δεν είναι ανεξάρτητη από τις στάσεις, αλλά οι δύο διαστάσεις της προσήλωσης σχετίζονται μεταξύ τους. Τα μέλη με θετική στάση για το σωματείο τους είναι πιθανότερο να εκφράσουν την προθυμία τους να δράσουν ενεργά ώστε να προφέρουν σε αυτό. Δηλαδή, η θετική άποψη για το συνδικάτο έχει ως αποτέλεσμα την θέληση για συμμετοχή που με τη σειρά του μπορεί να μεταφραστεί σε ενεργή συμμετοχή (Kuruvilla & Fiorito, 1994).

### **2.3. Η στάση των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την επισφαλή απασχόληση στις χώρες του δυτικού κόσμου**

#### **2.3.1. Τα συνδικάτα αντιμέτωπα με τις νέες συνθήκες στις εργασιακές σχέσεις**

Ενώ η δυναμικότητα, η νομιμοποίηση και η αποτελεσματικότητα των συνδικάτων βάλλονταν για περίπου τριάντα χρόνια, το ξέσπασμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης του 2008, έφερε ακόμα μεγαλύτερες αλλαγές στο τοπίο των εργασιακών σχέσεων. Αυτό συνέβη γιατί οι κυβερνήσεις σε παγκόσμιο επίπεδο προχωρούσαν σε υιοθέτηση πολιτικών οικονομικής αusterότητας και αναδιοργάνωσης του κοινωνικού κράτους το οποίο οδήγησε στην αύξηση του αριθμού των ανέργων και των εργαζομένων με μη σταθερή σχέση εργασίας. Όλο και μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού επηρεάστηκε από τη νέα κατάσταση που διαμορφωνόταν (Kalleberg, 2018).

Ο ρόλος των συνδικαλιστικών σωματείων σε συνθήκες απορρυθμισμού και αλλαγής των εργασιακών σχέσεων ήταν και είναι υψίστης σημασίας. Αυτό γιατί, αφενός, τα σωματεία αποτελούν μια πηγή θεσμικής προστασίας των εργαζομένων και αφετέρου, διαφυλάττουν την τυπική εργασιακή σχέση και επομένως, λειτουργούν ως

αντισταθμιστικές δυνάμεις για το διαμοιρασμό στους εργαζομένους ενός μεριδίου από τα κέρδη της παραγωγής (Kalleberg, 2009). Όμως, όπως προαναφέρθηκε, στο σύνολο των ευρωπαϊκών κρατών τις τελευταίες δεκαετίες μειώθηκε η συμμετοχή στα συλλογικά όργανα των εργαζομένων. Αυτή η σημαντική αλλαγή καθόρισε τις εργασιακές σχέσεις και συνοδεύτηκε από την τάση για αποδιοργανωμένες και αποκεντρωμένες συλλογικές διαπραγματεύσεις καθώς και από περικοπές στην κοινωνική προστασία. Οι αλλαγές αυτές έφεραν μεταβολές στην διαδικασία διαπραγμάτευσης των αμοιβών και των εργασιακών συνθηκών και γενικότερα επηρέασαν την ποιότητα της εργασίας (Pulignano, 2018).

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παραδοσιακά βασίζονταν σε μέλη που δεν είχαν κάποιας μορφής ελαστική εργασιακή σχέση και επομένως εκπροσωπούσαν κυρίως τα συμφέροντα των εργαζομένων με τυπική εργασιακή σχέση (Karakioulafis & Kanelloropoulos, 2018). Κατά τις προηγούμενες δεκαετίες, η αρχική τοποθέτηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων ήταν η εναντίωση σε οποιαδήποτε μορφή εργασίας παρεκκλίνει από την τυπική εργασιακή σχέση (Gumbrell-McCormick, 2011). Τα συνδικάτα όφειλαν να προστατέψουν την τυπική εργασιακή σχέση ως τη μόνη σταθερή, ξεκάθαρη, η οποία παρέχει ένα επαρκές εισόδημα για στους εργαζόμενους (Pulignano et al., 2016). Οτιδήποτε παρέκκλιε από αυτήν θεωρούνταν κίνδυνος για τους εργαζόμενους με τυπική εργασιακή σχέση, οι οποίοι παράλληλα ήταν τα υπάρχοντα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και έπαιρναν άμεσα ή έμμεσα αποφάσεις για αυτή (Karakioulafis & Kanelloropoulos, 2018). Σε αυτή τη φάση οι ευέλικτα απασχολούμενοι αντιμετωπίζονταν ως απειλή για την αύξηση της ανασφαλούς εργασίας και του ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας (Heery όπως αναφέρεται στο Karakioulafis & Kanelloropoulos, 2018).

Επίσης, συχνά υπήρχε μια σύγχυση στις οργανώσεις των εργαζομένων ανάμεσα στην ευέλικτη και στην επισφαλή απασχόληση και οι δύο έννοιες θεωρούνταν ταυτόσημες (Gumbrell-McCormick, 2011). Αυτό είναι εν μέρει δικαιολογημένο για δύο λόγους. Αφενός, γιατί η στάση των εργοδοτών ήταν η αξιοποίηση των δυνατοτήτων της ευέλικτης εργασίας προς όφελός τους, καλύπτοντας με τον μανδύα της ευελιξίας θέσεις εργασίας που στην ουσία ήταν επισφαλείς (Gumbrell-McCormick, 2011). Αφετέρου, γιατί γενικά, τα σωματεία θεωρούσαν ότι η πλήρης απασχόληση είναι η μόνη επιθυμητή από τους εργαζόμενους και οποιαδήποτε άλλη μορφή εργασίας δεν ήταν επιλογή του εργαζόμενου (Gumbrell-McCormick, 2011). Δηλαδή, όπως ήταν αναμενόμενο, τα συνδικάτα υποστήριζαν την μόνιμη,

πλήρους ωραρίου απασχόληση και οποιαδήποτε εναλλακτική μορφή απασχόλησης που αποκλίνει από αυτή θεωρήθηκε ότι πρέπει να συναντάται σπάνια και να αιτιολογείται με κάποιο τρόπο (O'Sullivan et al., 2021).

Ταυτόχρονα, σε ορισμένες περιοχές, ανάμεσά τους και η Ελλάδα, η γραφειοκρατική οργάνωση των μεγάλων συνδικάτων χαρακτηρίζονταν από έλλειψη ευελιξίας και δεσμούς εξάρτησης από την πολιτική εξουσία κυρίως μέσω της κρατικής χρηματοδότησης (Μπιθυμήτρης, 2022). Έτσι, η αρχική αντίδραση των συνδικάτων ήταν η μη αποδοχή οποιασδήποτε μορφής ευέλικτης/επισφαλούς εργασίας (Gumbrell-McCormick, 2011). Αυτό συχνά συνεπάγονταν τον αποκλεισμό των επισφαλώς εργαζομένων από τη συμμετοχή στα συλλογικά όργανα (Gumbrell-McCormick, 2011) και την αδιαφορία για τις ανάγκες, τα προβλήματα, τους στόχους και την προάσπιση των συμφερόντων τους (Karakioulafis & Kanellopoulos, 2018). Με αυτή τη στάση, τα συνδικάτα συνέχιζαν τη φθίνουσα πορεία αναφορικά με τον αριθμό των μελών τους συνδικαλιστικά σωματεία εξακολουθούσαν την πορεία ελαττωμένης συμμετοχής που είχε ξεκινήσει από τη δεκαετία του 1980 (Kalleberg, 2009). Όμως, εφόσον η συμμετοχή των εργαζομένων ήταν – και παραμένει – ζωτικής σημασίας για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, αποτελούσε μονόδρομο η εξεύρεση νέων τρόπων δράσης και νέων στρατηγικών προκειμένου να αντιστραφεί το κλίμα απομάκρυνσης από αυτές (Karakioulafis & Kanellopoulos, 2018) και να ανευρεθούν νέες πιθανές δεξαμενές δυνητικών μελών.

Ταυτόχρονα, η συνεχής συρρίκνωσή τους σήμαινε αύξηση της ευαλωτότητας των εργαζομένων απέναντι στους εργοδότες, δημιουργώντας ένα φαύλο κύκλο μείωσης της συμμετοχής στα σωματεία και υποβάθμισης της προστασίας των εργαζομένων (Kalleberg, 2009). Η αδυναμία συσπείρωσης γύρω από τα συνδικάτα σε πολλά κράτη της Ευρώπης και της Βόρειας Αμερικής, συνοδεύτηκε από τη χαλάρωση της εργατικής νομοθεσίας. Σε αυτές τις συνθήκες, οι ευέλικτες – συχνά και επισφαλείς – μορφές απασχόλησης κέρδιζαν συνεχώς έδαφος στην αγορά εργασίας και γίνονταν ολοένα και πιο αποδεκτές (Kalleberg, 2009). Οι εργοδότες, πλέον, μπορούσαν ευκολότερα να καθορίσουν τις οικονομικές απολαβές και το είδος της εργασιακής σχέσης που θα είχαν με τους εργαζομένους που απασχολούσαν προς την κατεύθυνση των ευέλικτων και επισφαλών μορφών απασχόλησης (Kalleberg & Vallas, 2018). Έτσι, η διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων μειώθηκε και μετακινήθηκε προς την πλευρά των επιχειρήσεων, οι οποίες αύξησαν τις δυνατότητες για συσσώρευση κεφαλαίου (Kalleberg, 2009).

Η αναδιοργάνωση της εργασίας και η αλλαγή στις εργασιακές σχέσεις με τη μετατόπιση της ισχύος προς την πλευρά των εργοδοτών δεν ήταν οι μόνες προκλήσεις με τις οποίες ήρθαν αντιμέτωπα τα συνδικάτα στις ΗΠΑ και στον ευρωπαϊκό χώρο. Η «έλευση» στους εργασιακούς χώρους εργαζομένων με διαφορετικές σχέσεις εργασίας από τις τυπικές και ακολούθως με διαφορετικές επιδιώξεις και συμφέροντα διαμόρφωσε μια πρωτόγνωρη πραγματικότητα για τα σωματεία (Kornelakis & Voskeritsian, 2018). Οι επισφαλώς εργαζόμενοι ήρθαν να προσθέσουν τα νέα, δικά τους συμφέροντα στην ήδη μεγάλη ποικιλία διαφορετικών συμφερόντων των εργαζομένων. Τα συνδικάτα καλούνται μέσα από το διάλογο στο εσωτερικό τους, να αξιολογήσουν τα συμφέροντα και να βάλουν σε σειρά προτεραιότητας τα αιτήματα των εργαζομένων που εκπροσωπούν ώστε να δημιουργηθεί το διεκδικητικό τους πλαίσιο. Όσο πιο ευρεία είναι η ποικιλία συμφερόντων τόσο πιο δύσκολο είναι για τα συνδικάτα να πετύχουν τη συσπείρωση των μελών γύρω από ένα κοινό πλαίσιο αιτημάτων (Kelly, 2002).

Επίσης, η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων ήταν μια απειλή για το σύνολο του εργατικού δυναμικού καθώς έθετε σε αμφισβήτηση τις υπάρχουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και δημιουργούσε συνθήκες υποβάθμισης του εργασιακού καθεστώτος για το σύνολο των εργαζομένων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από την θέση και την εργασιακή κατάσταση του καθένα (Kornelakis & Voskeritsian, 2018· Κουζής 2016). Δηλαδή, η επισφαλής εργασία αφορούσε το σύνολο του κόσμου της εργασίας και όχι αποκλειστικά τους απασχολούμενους με κάποια μορφή ελαστικής εργασίας.

Γενικά, τα συνδικάτα επέδειξαν μειωμένα αντανακλαστικά στην κατανόηση της νέας κατάστασης και στην προστασία όσων βρίσκονται εκτός του τυπικού εργασιακού πλαισίου (Murgia & Selmi, 2012). Ωστόσο, με τις νέες καταστάσεις που δημιουργήθηκαν στις εργασιακές σχέσεις, τα συνδικάτα, σε ορισμένες περιπτώσεις, σταδιακά και εν μέρει αναγκαστικά, αποδέχτηκαν την επισφάλεια ως μία κατάσταση που ήρθε και θα μείνει (Gumbrell-McCormick, 2011). Η θέση των συνδικάτων στο συσχετισμό δυνάμεων άλλαξε σημαντικά και αυτά άρχισαν να συνειδητοποιούν ότι οι επισφαλώς εργαζόμενοι αποτελούσαν μια δεξαμενή μελών και η συμπερίληψή τους θα μπορούσε να αποτελέσει μια πηγή ανάκαμψης απέναντι στην συνδικαλιστική αποδυνάμωση (Karakioulafis & Kanellopoulos, 2018). Έτσι, έκαναν βήματα προκειμένου να υπερβούν τα εμπόδια και να συμπεριλάβουν στην εκπροσώπησή τους

και τα συμφέροντα των εργαζομένων με κάποιο καθεστώς ευέλικτης εργασίας (Gumbrell-McCormick, 2011).

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, σταδιακά, με την αποδοχή της ύπαρξης της επισφαλούς απασχόλησης, αναπτύσσουν στρατηγικές ώστε να συμβάλλουν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και στην αύξηση των μισθολογικών και μη μισθολογικών απολαβών αυτής της ομάδας των εργαζομένων (Pulignano et al., 2016). Τα συνδικάτα επιτελούν το ρόλο τους να οργανώνουν χωρίς διακρίσεις εκείνους που ανταλλάσσουν την εργατική τους δύναμη με κεφάλαιο και να προασπίζονται τα συμφέροντά τους (Μπιθυμήτρης, 2022). Σε άλλες περιπτώσεις, βέβαια, τα συνδικάτα δεν ακολουθούν αυτή την πορεία και παραμένουν στις παραδοσιακές θέσεις προάσπισης των συμφερόντων μόνο της ομάδας των εργαζομένων με τυπικές εργασιακές σχέσεις (Kornelakis & Voskeritsian, 2018).

Πλέον, η στάση των συνδικάτων στις επισφαλείς μορφές απασχόλησης κινείται στο φάσμα ανάμεσα στην συμπερίληψη και οργάνωση μαζί με τους επισφαλώς εργαζόμενους από τη μια πλευρά, και στην πολιτική της περιχαράκωσης και του αποκλεισμού των επισφαλώς εργαζομένων από την άλλη (Kornelakis & Voskeritsian, 2018). Δηλαδή, από την μια πλευρά έχουμε περιπτώσεις συμπερίληψης και ενεργής προάσπισης των συμφερόντων των επισφαλώς εργαζομένων και, από την άλλη, έχουμε την απομάκρυνσή τους, την αδιαφορία και την υποβάθμιση των ζητημάτων τους σε σχέση με τα θέματα των εργαζομένων με σταθερές σχέσεις εργασίας (Pulignano et al., 2016). Τα σωματεία καλούνται να αποφασίσουν για τη γραμμή που θα ακολουθήσουν αναφορικά με το βαθμό συμπερίληψης των συμφερόντων των επισφαλώς εργαζομένων (Karakioulafis & Kanellopoulos, 2018). Η απόφαση αυτή αποτελεί πρόκληση καθώς καμία στρατηγική δεν οδηγεί με ακρίβεια στην ενίσχυση της δύναμης των συνδικάτων (Μπιθυμήτρης, 2022).

### **2.3.2. Παράγοντες που επηρεάζουν τη στάση των συνδικάτων σχετικά με τους επισφαλώς εργαζόμενους**

Πρώτα απ' όλα, το εθνικό θεσμικό πλαίσιο επηρεάζει τις σχέσεις ανάμεσα στα συνδικάτα, το κράτος και τους εργοδότες, κυρίως μέσα από την εργατική νομοθεσία (Gumbrell-McCormick, 2011). Η στάση του κράτους καθορίζει τη διαπραγματευτική θέση των συνδικάτων, αφού, μέσα από τη νομοθετική λειτουργία του, καθορίζει τους τρόπους και τα μέσα που έχει στη διάθεσή του το συνδικάτο όταν καλείται να διαπραγματευτεί προκειμένου να πετύχει το καλύτερο για αυτούς

που εκπροσωπεί. Οι διαπραγματεύσεις ανάμεσα στην ηγεσία των συνδικάτων, την κυβέρνηση και τους εργοδότες μπορεί να γίνονται σε κλίμα αντιπαλότητας ή συνεργασίας, το οποίο καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από το εθνικό θεσμικό πλαίσιο (Kornelakis & Voskeritsian, 2018). Επίσης, το εθνικό πλαίσιο και η νομοθεσία επηρεάζουν τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Η προθυμία των εργαζομένων να δεχτούν επισφαλείς θέσεις εργασίας και η ευαλωτότητά τους απέναντι στους εργοδότες, όταν δεν υπάρχει δίκτυ ασφαλείας από το θεσμικό πλαίσιο, περιορίζει τη διεκδικητική ισχύ των συνδικάτων (Gumbrell-McCormick, 2011).

Δεύτερο, η επιλογή της ένταξης ή του αποκλεισμού και η χρήση διαθέσιμων δυνάμεων και πόρων προς την επιλεγόμενη κατεύθυνση εκ μέρους των συνδικάτων καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τη γενικότερη στάση τους απέναντι στην ευέλικτη εργασία (Pulignano et al., 2016). Πιο συγκεκριμένα, η επιλογή της συμπερίληψης ή του αποκλεισμού από τα συνδικάτα των εργαζομένων με ευέλικτη σχέση εργασίας, εξαρτάται από το είδος και την οργανωσιακή δομή του συνδικάτου (Kornelakis & Voskeritsian, 2018). Στην περίπτωση των εργοστασιακών ή επιχειρησιακών σωματείων, δηλαδή των οργανωμένων με βάση την εκμετάλλευση ή την επιχείρηση, είναι πιο πιθανή η συμμετοχή των επισφαλώς εργαζομένων, αφού στόχος των σωματείων είναι να εκπροσωπούν το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης (Benassi & Dorigatti, 2015 όπως αναφέρεται στο Kornelakis & Voskeritsian, 2018). Τα επιχειρησιακά σωματεία συνήθως διαμορφώνουν μια διαφορετική ταυτότητα και ιδεολογία σε σχέση με τα ομοιοεπαγγελματικά ή κλαδικά σωματεία που ενδιαφέρονται για την προστασία των συμφερόντων μιας συγκεκριμένης επαγγελματικής ομάδας (Benassi & Dorigatti, 2015 στο Kornelakis & Voskeritsian, 2018). Το είδος του σωματείου μπορεί να καθορίσει σε ένα βαθμό την ταυτότητά του, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει τα συμφέροντα εκπροσώπησης του σωματείου, το πρόγραμμά του και τους τρόπους με τους οποίους θα αντλήσει δύναμη για να πετύχει την ικανοποίηση αυτών των συμφερόντων (Durrazzi, 2017 στο Karakioulafis & Kanellopoulos, 2018).

Τρίτο, σημαντικό ρόλο σε πολλά μέρη, ανάμεσά τους και η Ελλάδα, διαδραματίζουν οι σχέσεις με τα πολιτικά κόμματα αφού είναι πιθανό τα μεγάλα συνδικάτα να έχουν κομματικές παρατάξεις ή ακόμα και να έχουν πελατειακές σχέσεις με κόμματα (Kornelakis & Voskeritsian, 2018). Αυτά τα συνδικάτα είναι πολύ πιθανόν να προωθούν τα συμφέροντα του κόμματος σε βάρος των εργαζομένων

και του εργατικού κινήματος και μάλλον θα προτιμούν τη συνεργασία από την αντιπαράθεση με την πολιτική ηγεσία. Οι επισφαλώς εργαζόμενοι που δεν προστατεύονται από το κράτος είναι μάλλον δύσκολο να έχουν την απαραίτητη υποστήριξη από ένα φιλοκυβερνητικό σωματείο. Επίσης, στην περίπτωση που οι επισφαλώς εργαζόμενοι οδηγηθούν στη σύσταση ανεξάρτητου σωματείου, αν αυτό έχει διαφορετικό πολιτικό προσανατολισμό από τα μεγάλα συνδικάτα, είναι πολύ πιθανό να αντιμετωπιστούν ως απειλή, οπότε δημιουργείται κλίμα περιχαράκωσης ή ακόμα και σύγκρουσης ανάμεσά τους (Kornelakis & Voskeritsian, 2018).

Τέταρτο, η οικονομική κατάσταση των συνδικάτων επηρεάζει τη στρατηγική τους (Gumbrell-McCormick, 2011). Όσο περισσότεροι είναι αυτοί οι πόροι τόσο πιο εύκολα προτίθενται να δαπανήσουν μέρος τους προκειμένου να πετύχουν την ένταξη και την από κοινού οργάνωση με τους επισφαλώς εργαζόμενους ως μια πρόσθετη πηγή δύναμης (Kornelakis & Voskeritsian, 2018), μιας και γενικά, ένα συνδικάτο έχει περισσότερες πιθανότητες επιτυχίας και είναι αποτελεσματικότερο όταν η συμμετοχή είναι μαζική (Gumbrell-McCormick, 2011). Επίσης, διαπιστώνεται ότι ο χώρος δράσης μιας οργάνωσης είναι πολύ σημαντικός. Στην πράξη – ανεξάρτητα από την ιδεολογική προσέγγιση – τα μεγάλα συνδικάτα παρουσιάζουν λιγότερη προθυμία στη διάθεση πόρων για την ενίσχυση των ανέργων ή των επισφαλώς εργαζομένων. Αντίθετα, τα σωματεία βάσης, που βρίσκονται πιο κοντά στους τόπους εργασίας και τους εργαζόμενους, είναι πιο αποτελεσματικά σε στρατηγικές συμπερίληψης (Karakioulafis & Kanellopoulos, 2018).

Γενικά, δεν είναι εύκολη η διαδικασία της ανανέωσης των παραδοσιακών εργαλείων των συνδικάτων ώστε να ανταποκρίνονται στις διαφορετικές ανάγκες των ευέλικτα εργαζομένων. Τα ζητήματα που αφορούν τους επισφαλώς εργαζόμενους συχνά είναι πιο περίπλοκα και απαιτητικά στη διεκδίκηση λύσεων και διαφέρουν σε σχέση με εκείνα των εργαζομένων με σταθερή εργασιακή σχέση (Murgia & Selmi, 2012). Επομένως, ακόμα και στην περίπτωση που τα σωματεία επιλέξουν την στρατηγική της οργάνωσης των επισφαλώς εργαζομένων, υπάρχουν σοβαρά εμπόδια που θα συναντήσουν, αφού το ζήτημα της «οργάνωσης των μη οργανωμένων» είναι περίπλοκο και η έκβασή του δεν είναι προκαθορισμένη (Karakioulafis & Kanellopoulos, 2018).

Πρώτα απ' όλα, οι πιο ευάλωτοι από τους επισφαλώς εργαζόμενους – όπως οι μετανάστες, οι εργαζόμενοι με καθεστώς μαύρης εργασίας, με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι «ενοικιαζόμενοι», οι εποχικοί, οι εργαζόμενοι με δελτίο παροχής



υπηρεσιών, οι εργαζόμενοι μέσω εργολαβίας – δεν έχουν σταθερό εργασιακό χώρο, αλλά είναι πολύ πιθανόν να αλλάζουν τόπο εργασίας ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή στην περίπτωση των μεταναστών να επιστέφουν στη χώρα καταγωγής τους μετά από κάποιο διάστημα εργασίας. Ακόμα μεγαλύτερο εμπόδιο από την κινητικότητα των εργαζομένων, είναι η πιθανότητα απόλυσης των επισφαλώς εργαζομένων λόγω της συλλογικής τους δράσης και η βίαιη απομάκρυνσή τους (Gumbrell-McCormick, 2011). Οι επισφαλώς εργαζόμενοι, λόγω της ανασφάλειας που βιώνουν, μπορεί να φοβούνται αντίποινα από την εργοδοσία για την συμμετοχή τους σε σωματεία εργαζομένων και να αποφεύγουν να οργανωθούν (Hayter & Ebisui, 2013). Έτσι, είναι πιο δύσκολο για το συνδικάτο να τους οργανώσει, να αναπτύξει την αλληλεγγύη μεταξύ τους και τελικά να τους στρατολογήσει γιατί δεν έχει πάντα στη διάθεσή του το χρόνο που χρειάζεται μια τέτοια διαδικασία. Ταυτόχρονα, για τον ίδιο λόγο, εκτός από δύσκολο, μπορεί να μην είναι και ανταποδοτικό για το συνδικάτο να δαπανήσει χρόνο και χρήμα για εργαζόμενους που δεν θα μείνουν για πολύ καιρό στη συγκεκριμένη εργασία εφόσον οφείλει να αποφασίσει προς ποια κατεύθυνση θα δαπανήσει τους διαθέσιμους πόρους του, οι οποίοι δεν είναι ανεξάντλητοι (Gumbrell-McCormick, 2011).

Επίσης, οι διαφορετικές συμβάσεις εργασίας και οι διαφορετικοί εργοδότες που έχουν οι εργαζόμενοι στον ίδιο χώρο εργασίας δημιουργούν επιπρόσθετα εμπόδια. Ένα από αυτά είναι ότι στις περιπτώσεις των «ενοικιαζόμενων», των εργαζομένων σε υπεργολάβους και των «αυτο-απασχολούμενων», η πιθανή ύπαρξη διαφορετικού επίσημου εργοδότη από αυτόν που έχουν οι υπόλοιποι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας εγείρει νομικό περιορισμό στη συμμετοχή στο συνδικάτο (Gumbrell-McCormick, 2011). Σε πολλές περιπτώσεις η νομοθεσία ορίζοντας σαφώς ποιος θεωρείται εργαζόμενος και ποιοι μπορούν να είναι μέλη ενός σωματείου, μπορεί να αποκλείει ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων που δεν έχουν την τυπική εργασιακή σχέση με τον εργοδότη, αφήνοντάς τους χωρίς δυνατότητα αντιπροσώπευσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η επισφαλής εργασιακή σχέση όταν δεν ξεκαθαρίζει την εργασιακή κατάσταση του απασχολούμενου, είναι πιθανόν να τον αποκλείει από τη συμμετοχή στο σωματείο, το οποίο συνεπάγεται περιορισμό των δικαιωμάτων, στην οργάνωση και τη συλλογική διαπραγμάτευση (Hayter & Ebisui, 2013). Επομένως, η αυξημένη ποικιλομορφία των σχέσεων εργασίας δυσκολεύει τον επαναπροσδιορισμό του ρόλου των συνδικάτων καθώς αυτός ορίζεται από το

εκάστοτε εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων και από την ίδια την εργατική νομοθεσία (Murgia & Selmi, 2012).

Ακόμη, είναι πιθανό οι εργαζόμενοι υψηλής εξειδίκευσης που παρουσιάζονται ως αυτό-απασχολούμενοι εξωτερικοί συνεργάτες, να μην βρίσκονται στον ίδιο χώρο εργασίας με τους υπόλοιπους εργαζόμενους, το οποίο προφανώς δυσκολεύει την επικοινωνία με το συνδικάτο. Σε αυτή την περίπτωση, πέρα από τους δομικούς περιορισμούς και τα πρακτικά ζητήματα, αν οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι δεν έχουν προηγούμενη εμπειρία ή σχέση με τα συνδικάτα μπορεί να μην ενδιαφέρονται για αυτά ή και να πιστεύουν ότι αυτά δεν έχουν κάποια χρησιμότητα για εκείνους αφού δεν έχουν να αποκομίσουν οφέλη. Έτσι, τα συνδικάτα θα πρέπει να «πείσουν» τους εργαζόμενους για τη χρησιμότητά τους και παράλληλα, βέβαια, να τους εμψύχουν το αίσθημα της αλληλεγγύης, ώστε να πετύχουν την ένταξή τους (Gumbrell-McCormick, 2011).

Επίσης, τα τελευταία χρόνια, παρατηρείται μεγαλύτερη ανομοιογένεια στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού, με την έννοια ότι άλλαξε ο ρόλος της εργασίας για κάποια άτομα. Πλέον, κάποιες ομάδες εργαζομένων επιθυμούν την μερική απασχόληση ώστε να συνδυάζουν και άλλες δραστηριότητες, όπως οι οικογενειακές υποχρεώσεις ή οι σπουδές, δεν έχουν αντιρρήσεις με την συχνή αλλαγή εργοδότη και εργασιακού χώρου και δεν αποτελεί η εργασία καθοριστικό παράγοντα για την ταυτότητά τους. Αυτές οι ομάδες εργαζομένων δεν έχουν τις ίδιες επιδιώξεις για την εργασία τους με τους παλιότερους εργαζόμενους που επιθυμούν κυρίως τη σταθερή εργασιακή σχέση. Τα συνδικάτα καλούνται να προσαρμοστούν στις ανάγκες και επιδιώξεις ενός ετερογενούς εργατικού δυναμικού από το οποίο αντλούν μέλη (Gumbrell-McCormick, 2011). Αυτό δεν είναι καθόλου εύκολο καθώς τα διαφορετικά συμφέροντα μπορεί να είναι συγκρουόμενα, μπορεί να μην μπορούν να συμφιλιωθούν ή μπορεί να είναι αδύνατο για το συνδικάτο να τα εξυπηρετήσει όλα λόγω περιορισμένων πηγών δύναμης.

Μάλιστα, τα συγκρουόμενα συμφέροντα των εργαζομένων, ανάλογα με το καθεστώς εργασίας, μπορεί να γίνουν πιο έντονα όταν οι εργαζόμενοι συνυπάρχουν στον ίδιο εργασιακό χώρο. Αν η εργοδοσία χρησιμοποιεί τους επισφαλώς εργαζόμενους για να ασκήσει πίεση στο τακτικό προσωπικό προκειμένου να υποβαθμίσει την αμοιβή, την ασφάλιση και γενικά τις συνθήκες εργασίας τους, τότε εκείνοι θεωρούν ότι απειλούνται και δημιουργείται ανταγωνιστικό κλίμα μεταξύ των δύο ομάδων εργαζομένων (Gumbrell-McCormick, 2011). Δηλαδή, η απασχόληση

στον ίδιο εργασιακό χώρο εργαζομένων με διαφορετικά εργασιακά δικαιώματα, αλλά με τις ίδιες εργασιακές υποχρεώσεις και καθήκοντα λειτουργεί διασπαστικά για την ενότητα και δυσκολεύει τη δημιουργία αισθήματος συλλογικότητας και αλληλεγγύης (Acar, 2018). Ο ρόλος του σωματείου εδώ πρέπει να είναι συμφιλιωτικός. Δηλαδή, από τη μία θα πρέπει να πείσει τα μέλη του και τους τακτικούς εργαζόμενους για την ανάγκη συμπερίληψης των επισφαλώς απασχολούμενων με ένα είδος «από τα πάνω» αλληλεγγύης (Gumbrell-McCormick, 2011). Από την άλλη, θα πρέπει να πείσει τους επισφαλώς εργαζόμενους, στα πλαίσια πάντα της αλληλεγγύης, ότι θα αποκομίσουν οφέλη από τη συμμετοχή τους σε κάποια συλλογική δράση και ότι δεν υπάρχει ο κίνδυνος να απολυθούν για αυτή τη δραστηριότητά τους ή, αν υπάρχει, ότι, τελικά, αξίζει η θυσία (Gumbrell-McCormick, 2011).

Τελικά, αφού ξεπεραστούν τα εμπόδια και υπάρχει διάθεση εμπλοκής και από την πλευρά των συνδικάτων και από την πλευρά των εργαζομένων, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μένει να αποφασίσουν τις αναγκαίες αλλαγές στην οργάνωση και τη δομή τους ώστε να συμπεριλαμβάνουν και να προστατεύουν τα συμφέροντα των επισφαλώς εργαζομένων. Η πιο συνηθισμένη πρακτική είναι η οργάνωσή τους στα ήδη υπάρχοντα σωματεία (Gumbrell-McCormick, 2011). Σε άλλες περιπτώσεις, μπορεί τα συνδικάτα, για την αποτελεσματικότερη εκπροσώπηση των εργαζομένων με κάποιο καθεστώς μη τυπικής απασχόλησης, να επιλέξουν τη δημιουργία ξεχωριστών δομών εντός του πλαισίου του συνδικάτου, οι οποίες θα έχουν το ρόλο της προσέλκυσης, της οργάνωσης και της υπεράσπισης των συμφερόντων των επισφαλώς εργαζομένων, όπως για παράδειγμα έγινε στην Ιταλία (Pulignano et al., 2016). Επίσης, η αξιοποίηση της τεχνολογίας και των διαδικτυακών εφαρμογών μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά τόσο στην αύξηση της συμμετοχικότητας όσο και στην αποτελεσματικότητα των συνδικάτων. Ακόμη, θεωρείται χρήσιμη η οργάνωση καμπάνιας εκ μέρους του συνδικάτου για την προσέλκυση μελών συγκεκριμένων ομάδων, όπως οι νέοι ή οι επισφαλώς εργαζόμενοι (Μπιθυμήτρης, 2022). Πάντως, σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης φαίνεται ότι η συμμετοχή των επισφαλώς εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι χαμηλότερη συγκριτικά με τους εργαζόμενους σε πιο σταθερές και πλήρους απασχόλησης θέσεις εργασίας, το οποίο είναι αναμενόμενο λόγω των δυσκολιών που αναφέρθηκαν προηγουμένως (Gumbrell-McCormick, 2011).

### **2.3.3. Μορφές συλλογικής οργάνωσης των επισφαλώς εργαζομένων εκτός των παραδοσιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων**

Στην περίπτωση που η επέκταση της επισφάλειας δε συνοδεύεται από την αντίστοιχη, άμεση αντίδραση των παραδοσιακών μορφών εκπροσώπησης των εργαζομένων, δημιουργείται ένα κενό υπεράσπισης μιας μερίδας εργαζομένων (Murgia & Selmi, 2012). Όταν, λοιπόν, οι εργαζόμενοι έχουν κάποια διαφορετική σχέση εργασίας πέραν της τυπικής εργασιακής σχέσης και εμποδίζονται ή αποθαρρύνονται να συμμετέχουν στα υπάρχοντα σωματεία ή όταν τα σωματεία αδυνατούν να τους εντάξουν με κάποιο τρόπο και να προασπιστούν τα συμφέροντά τους, τότε υπάρχει περίπτωση να προχωρήσουν στην οργάνωση και σύσταση δικής τους, ξεχωριστής, συνδικαλιστικής οργάνωσης, που και αυτό βέβαια, με τη σειρά του, έχει πολλές δυσκολίες (Kretsos & Vogiatzoglou, 2015).

Το παράδειγμα που παρουσιάζεται στην έρευνα του Acar (2018) για τους απασχολούμενους στην καθαριότητα ενός νοσοκομείου στην Τουρκία είναι χαρακτηριστικό της περίπτωσης αυτοοργάνωσης των επισφαλώς εργαζομένων. Οι άνθρωποι αυτοί εργάζονταν στο σύνολό τους μέσω υπεργολαβίας σε αντίθεση με την πλειοψηφία των εργαζομένων σε άλλες θέσεις του νοσοκομείου που ήταν δημόσιοι υπάλληλοι. Έτσι, εφόσον οι εργαζόμενοι στην καθαριότητα δεν μπορούσαν να ενταχθούν σε κάποιο από τα σωματεία που δραστηριοποιούνταν στο χώρο εργασίας τους, οργανώθηκαν σε ξεχωριστό σωματείο. Στη μελέτη διερευνήθηκαν οι παράγοντες που συνέβαλαν στη συμμετοχή σε αυτό το ξεχωριστό σωματείο και λειτουργούν ως συνδετικός κρίκος μεταξύ των μελών. Διαπιστώθηκε ότι τέτοιοι παράγοντες ήταν η απουσία επαγγελματικής εξειδίκευσης, το γεγονός ότι οι υπάλληλοι καθαριότητας βρίσκονταν στο κατώτατο μέρος της ιεραρχίας του χώρου εργασίας τους, το κοινό καθεστώς της επισφαλούς εργασίας καθώς και η απουσία κάποιου μέσου διεκδίκησης ώστε να επιλυθούν ή έστω να αμβλυθούν στα προβλήματά τους. Όλα τα προηγούμενα αποτέλεσαν τις προϋποθέσεις για την ανάπτυξη ισχυρής αλληλεγγύης μεταξύ των επισφαλώς εργαζομένων. Το ηθικό καθήκον της αλληλοβοήθειας ενισχύθηκε από την ευαλωτότητα στην εργασία και από την ύπαρξη στο χώρο αυτό ενός ηγέτη, δηλαδή ενός ατόμου με κατάλληλα χαρακτηριστικά που ανέλαβε να τους οργανώσει ώστε η αλληλεγγύη να μετουσιωθεί σε συλλογική δράση. Το αποτέλεσμα ήταν η σχεδόν καθολική συμμετοχή στο σωματείο που ιδρύθηκε (Acar, 2018).

Ένα άλλο χαρακτηριστικό παράδειγμα «από τα κάτω» οργάνωσης είναι το ιταλικό δίκτυο San Precario, που δημιουργήθηκε στη δεκαετία του 2000 και αποτελείται από ομάδες επισφαλώς εργαζομένων σε διάφορους κλάδους. Το δίκτυο επέτρεψε στους επισφαλώς εργαζόμενους να εκφράσουν ανοιχτά τη γνώμη και τα συναισθήματά τους για την κατάσταση που βίωναν και επεσήμανε ότι το βίωμα της επισφάλειας διαπερνά τον στενό εργασιακό χώρο και επηρεάζει όλες τις εκφάνσεις της καθημερινής ζωής. Έτσι, συνέβαλε στην αναγνώριση των επισφαλώς εργαζομένων ως πολιτικών υποκειμένων στον κοινωνικό και πολιτικό διάλογο καθώς και στην προάσπιση των δικαιωμάτων τους. Το δίκτυο San Precario ανέπτυξε δεσμούς με νέους τύπους εκπροσώπησης των εργαζομένων. Για παράδειγμα, το αυτό-οργανωμένο ιταλικό δίκτυο επισφαλών συντακτών (Re.Re.Pre.) στο οποίο συμμετείχαν εργαζόμενοι στις εκδόσεις, έντυπες και ψηφιακές, σε διαφορετικά πόστα, αλλά με κοινό στοιχείο την επισφάλεια στις εργασιακές τους σχέσεις, σχετίστηκε μετά τη δημιουργία του με το San Precario. Επίσης, μια ομάδα εργαζομένων σε εταιρεία διαχείρισης υπηρεσιών αεροδρομίου στράφηκε στο δίκτυο San Precario προκειμένου να βρει την υποστήριξη που δεν παρείχαν τα παραδοσιακά συνδικάτα στη διαφωνία της με την εργοδοσία. Επομένως, γίνεται αντιληπτή η σημασία της «από τα κάτω» οργάνωσης στην εκπροσώπηση και στην ουσιαστική υπεράσπιση των επισφαλώς εργαζομένων (Murgia & Selmi, 2012).

Υπάρχουν και άλλοι τρόποι οργάνωσης και αντίδρασης των εργαζομένων απέναντι στις συνθήκες επισφάλειας εκτός των ορίων του χώρου εργασίας, οι οποίοι είναι σημαντικοί στη δυνατότητα ανάπτυξης αλληλεγγύης χωρίς την προϋπόθεση της ύπαρξης κοινού τύπου εργασίας. Αξιοσημείωτα παραδείγματα είναι η δημιουργία σχέσεων αμοιβαιότητας και αλληλεγγύης των συνδικάτων με την κοινότητα (Μπιθυμήτρης, 2022) και η έκφραση της δυσαρέσκειας μέσω, για παράδειγμα, μορφών διαμαρτυρίας (Kalleberg & Vallas, 2018). Η ενδυνάμωση των δεσμών με την κοινότητα είναι σημαντική ειδικά στις περιπτώσεις που η επισφάλεια αφορά μεγάλο αριθμό ατόμων ενώ από τη συμπίεση αυτή έχουν κέρδος και οι δύο πλευρές (Μπιθυμήτρης, 2022). Ακόμη, η κινητοποίηση των εργαζομένων και η διεκδίκηση αλλαγών στην οικονομία και την πολιτική φέρνει στο προσκήνιο την επισφάλεια και την ανισότητα όταν το πολιτικό και οικονομικό σύστημα τις παραγκωνίζει (Kalleberg & Vallas, 2018). Παραδείγματα διαμαρτυρίας ήταν το κίνημα των αγανακτισμένων στην Ισπανία και το κίνημα Occupy στις ΗΠΑ.

Επίσης, τα παραδείγματα εργατικής αυτοδιαχείρισης συνιστούν καλές πρακτικές αυτοοργάνωσης. Παραδείγματα δραστηριοποίησης στο χώρο της «κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας», είναι οι εργατικοί συνεταιρισμοί ή οι τράπεζες χρόνου, όπου αναπτύσσονται εναλλακτικές μορφές οργάνωσης της εργασίας και αλληλοϋποστήριξης. Οι «επιχειρήσεις» και οι οργανώσεις που κινούνται στο χώρο αυτό συνήθως προσπαθούν να συνδυάσουν την ανάγκη των μελών τους να κερδίζουν τα «προς το ζην» με την προαγωγή μιας νοοτροπίας εργασιακών σχέσεων βασισμένης στο συλλογικό ήθος της κοινότητας, μακριά από τις πρακτικές της αγοράς και τον νεοφιλελευθερισμό (Kalleberg & Vallas, 2018). Στην Ελλάδα χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση της αυτοδιαχείρισης από τους εργαζόμενους του εργοστασίου της BIO.ME στη Θεσσαλονίκη (Μπιθυμήτρης, 2022). Αυτού του είδους οι μορφές αντίδρασης στην επισφαλή εργασία βρίσκονται σε σχετικά πρώιμα στάδια (Kalleberg & Vallas, 2018).

Η «από τα κάτω» οργάνωση αποτελεί την πιο ελπιδοφόρα απάντηση στην επισφαλή εργασία καθώς είναι πιθανό να δημιουργήσει κοινωνική αλλαγή (Kalleberg & Vallas, 2018). Όταν τα «από τα κάτω» οργανωμένα κινήματα γιγαντώνονται τότε γίνονται προοίμιο αλλαγών στην πολιτική δράση. Δηλαδή, όταν είναι πιθανό να επηρεάσουν το αποτέλεσμα κάποιας εκλογικής διαδικασίας, η φωνή τους φτάνει στις κυβερνήσεις, ασκώντας πίεση προκειμένου αυτές να προσφέρουν κοινωνικές παροχές και στους μη έχοντες σταθερή εργασία. Βέβαια, το ζήτημα δε θα λυθεί αν τα μέτρα που θα ληφθούν ως απάντηση δεν είναι ικανοποιητικά (Kalleberg & Vallas, 2018).

Η επισφάλεια που επιβλήθηκε στους εργαζόμενους «από τα πάνω» ήταν αναπόφευκτη στο βαθμό που ο εκάστοτε εργοδότης στοχεύει στη μεγιστοποίηση του κέρδους και για να το πετύχει αυτό θα χρησιμοποιήσει όλα τα δυνατά μέσα που του επιτρέπονται. Όμως, η συλλογική δύναμη, είτε μέσω των συνδικάτων, είτε μέσω άλλων οργανώσεων, μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα τη ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ώστε να προστατεύονται από τη νομοθεσία οι εργαζόμενοι σε αυτές. Επίσης, μπορεί με αυτό τον τρόπο να επιτευχθεί η αναχαίτιση των δομικών παραγόντων που έδωσαν ώθηση στην επισφαλή εργασία, το οποίο είναι και το πιο αποτελεσματικό μέτρο για τη βελτίωση των συνθηκών για τους εργαζόμενους (O'Sullivan et al., 2021). Φαίνεται ότι τα σωματεία βρέθηκαν ένα βήμα πίσω σε σχέση με τους εργοδότες. Ωστόσο, κατάφεραν με διάφορους τρόπους να αντισταθούν στη διάλυση των εργασιακών σχέσεων ώστε να υπάρχουν κανονισμοί στην αγορά εργασίας ικανοί να προστατεύουν τους εργαζόμενους.

## 2.4. Η συλλογική δράση στην περίπτωση των εκπαιδευτικών

Τα κλαδικά σωματεία μπορούν να αντλούν την ισχύ τους από διάφορες πηγές. Η απόκτηση ισχύος δίνει διαπραγματευτική δύναμη στα σωματεία ώστε να μπορούν να υπερασπίζονται πιο αποτελεσματικά τα συμφέροντα των μελών που εκπροσωπούν στην αγορά εργασίας. Δηλαδή, η αποτελεσματικότητα των συνδικάτων σε αυτή τη διαδικασία εξαρτάται εν μέρει και από την ικανότητά τους ως κλάδος να χρησιμοποιήσουν προς όφελός τους την ισχύ που έχουν. Μπορεί να υποστηριχθεί ότι τα σωματεία των επαγγελματιών υψηλότερου επιπέδου έχουν στη διάθεσή τους περισσότερα εφόδια και επομένως καλύτερες πιθανότητες να προστατεύσουν τα μέλη τους από τις προσπάθειες επιβολής ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Έτσι είναι δυνατό, κάποια επαγγέλματα να κινδυνεύουν λιγότερο από τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας. Ωστόσο, αυτό δε σημαίνει ότι τα επαγγέλματα υψηλής εξειδίκευσης μένουν ανεπηρέαστα από την πιθανότητα επισφάλειας (O'Sullivan et al., 2021).

Οι εκπαιδευτικοί είναι ένα επάγγελμα που μπορεί να εξασφαλίσει ισχύ από διάφορες πηγές. Η πρώτη πηγή ισχύος της είναι η περιορισμένη είσοδος στο επάγγελμα, δηλαδή, το γεγονός ότι χρειάζονται εξειδικευμένες πιστοποιημένες γνώσεις για να εισέλθει κάποιος στον κλάδο. Από την άλλη, βέβαια, η ισχύς αυτή περιορίζεται όταν ο αριθμός των θέσεων εργασίας στα σχολεία είναι μικρότερος σε σχέση με τον αριθμό των εκπαιδευτικών γιατί τότε υπάρχουν πολλοί διαθέσιμοι εκπαιδευτικοί. Άλλη πηγή ισχύος είναι ότι πρόκειται για έναν πολυάριθμο κλάδο, το οποίο ευνοεί την ανάπτυξη αλληλεγγύης μεταξύ των συναδέλφων. Επίσης, πηγή ισχύος αποτελεί και η αξία των εκπαιδευτικών για την κοινωνία συνολικά. Ακόμη, εντός της εκπαιδευτικής διαδικασίας ο ρόλος του εκπαιδευτικού είναι αναντικατάστατος (O'Sullivan et al., 2021). Οι προαναφερθέντες πόροι από τους οποίους δυναμικά αντλούν ισχύ τα σωματεία άντλησης δύναμης του κλάδου των εκπαιδευτικών αναφέρονται στην Ιρλανδία, αλλά μπορούν να βρουν εφαρμογή και στην Ελλάδα.

Όμως, όλοι οι προηγούμενοι πόροι προκειμένου να φέρουν τα επιθυμητά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους είναι σημαντικό να χρησιμοποιηθούν με τον κατάλληλο τρόπο. Σε αυτό το σημείο διαφαίνεται η σημασία του ρόλου ενός συνδικάτου που θα εκμεταλλευτεί τους διαθέσιμους πόρους και την ισχύ που του παρέχουν αυτοί ώστε να προστατεύσει τους εκπαιδευτικούς από την υποβάθμιση των εργασιακών τους συνθηκών. Για παράδειγμα, στην έρευνα που έγινε στην Ιρλανδία,

τα συνδικάτα των εκπαιδευτικών αντέδρασαν στις αλλαγές που θα επιδείνωναν τις συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών προς την κατεύθυνση της επισφάλειας. Χρησιμοποιώντας την ισχύ τους και μέσω κινητοποιήσεων άσκησαν πίεση και στη διαπραγμάτευση με την κυβέρνηση πέτυχαν τη θέσπιση νομοθεσίας που να περιορίζει την επισφάλεια (O'Sullivan et al., 2021). Επομένως, για έναν επαγγελματικό κλάδο, η ύπαρξη ενός ισχυρού συνδικάτου είναι ιδιαίτερα σημαντική ώστε όταν φτάνει στις συζητήσεις με τους εταίρους – το κράτος και τον εργοδότη – η διαπραγματευτική του ισχύς να μετατρέπεται σε ρυθμίσεις προς όφελος των εργαζομένων του κλάδου.

Στην Ελλάδα, οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, ανεξάρτητα από τη σχέση εργασίας τους (μόνιμοι, αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι), μπορούν να οργανωθούν στους τοπικούς συλλόγους εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, που μπορεί να είναι ένας ή περισσότεροι ανά περιοχή τοποθέτησης. Όλοι οι σύλλογοι συνασπίζονται κάτω από την Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας (Δ.Ο.Ε.) που έχει έδρα την Αθήνα και αποτελεί το Δευτεροβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο των εκπαιδευτικών που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση<sup>2</sup>. Με τη σειρά της η Δ.Ο.Ε. αποτελεί μέρος της τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης των δημοσίων υπαλλήλων της Ελλάδας, η οποία είναι η «Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων» (Α.Δ.Ε.Δ.Υ., 2004).

Όπως γίνεται αντιληπτό, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εκπαιδευτικών σε τοπικό και εθνικό επίπεδο συμπεριλαμβάνουν ως ισότιμα μέλη τους και τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς. Ωστόσο, λόγω της φύσης της εργασίας των αναπληρωτών που συνεχώς μετακινούνται, συχνά δεν λαμβάνουν την απαιτούμενη προσοχή από τα συνδικάτα τους, τα οποία τους παραβλέπουν (Charteris et al., 2017). Για παράδειγμα στην Ελλάδα, οι αναπληρωτές δεν έχουν το δικαίωμα του εκλέγεσθαι στο 11μελές διοικητικό συμβούλιο της Δ.Ο.Ε.<sup>3</sup>. Επίσης, σίγουρα υπάρχουν εμπόδια στη συμμετοχή των αναπληρωτών στα σωματεία τους. Πρώτα απ' όλα, για τον κάθε αναπληρωτή, οι συχνές αλλαγές εργασιακού τόπου συνεπάγονται και αλλαγές στον τοπικό σύλλογο που ανήκει. Η επικοινωνία μεταξύ των δύο μερών – του εργαζόμενου και του συνδικάτου – καθίσταται πιο δύσκολη. Ειδικά όταν σε αυτή την κατάσταση προστίθεται και το εμπόδιο της χωρικής απόστασης, δηλαδή, όταν για παράδειγμα ο

---

<sup>2</sup> πηγή: <http://doe.gr/>.

<sup>3</sup> πηγή: <http://doe.gr/>



αναπληρωτής βρίσκεται σε νησί διαφορετικό από το μεγαλύτερο νησί στο οποίο δραστηριοποιείται ο σύλλογος, τότε είναι ακόμα πιο δύσκολη η συμμετοχή του.

Έπειτα, οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί υπο-εκπροσωπούνται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, κάτι το οποίο τους καθιστά ακόμα πιο ευάλωτους (Charteris, et al., 2017). Υπάρχουν ενδείξεις ότι η Δ.Ο.Ε. εφόσον βασίζεται λιγότερο στους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, οι οποίοι άλλωστε είναι λιγότεροι αριθμητικά σε σχέση με τους μόνιμους εκπαιδευτικούς, δεν εκπροσωπεί επαρκώς τα συμφέροντά τους. Μια τέτοια ένδειξη αποτέλεσε η άρνηση της 88<sup>ης</sup> Γενικής Συνέλευσης του 2019 να αλλάξει την ημερήσια διάταξη ώστε να συμπεριληφθεί σε αυτή το τότε φλέγον ζήτημα για τους αναπληρωτές που αφορούσε στην αλλαγή του συστήματος διορισμών – μόνιμων και αναπληρωτών – και το οποίο έθιγε τους εκπαιδευτικούς που εργάζονταν για πολλά έτη ως αναπληρωτές στη δημόσια εκπαίδευση. Βέβαια, για το συγκεκριμένο περιστατικό υπάρχουν ενστάσεις και διαφορετικές απόψεις ανάμεσα στις συνδικαλιστικές παρατάξεις. Το σίγουρο, όμως είναι ότι εφόσον υπάρχουν εργασιακά ζητήματα που απασχολούν έντονα τους αναπληρωτές αλλά αφήνουν αδιάφορους τους μόνιμους γιατί δεν επηρεάζονται άμεσα, αλλά και αντίστροφα, κάποια θέματα μπορεί να μοιάζουν μακρινά για τους αναπληρωτές, είναι επόμενο να υπάρχουν διαφορές μεταξύ τους.

Τέλος, ένα άλλο ζήτημα είναι αυτό της εργασιακής ταυτότητας. Η εργασιακή ταυτότητα των αναπληρωτών εκπαιδευτικών διαβρώνεται ως αποτέλεσμα των συνεχών μετακινήσεων από σχολείο σε σχολείο καθώς και των προκλήσεων με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι. Κάθε σχολείο, ως μια κοινότητα ατόμων, διέπεται από τους δικούς του άγραφους κανόνες. Οι εκπαιδευτικοί που δεν είναι σταθεροί σε ένα σχολείο για περισσότερες σχολικές χρονιές ή που εργάζονται σε περισσότερα από ένα σχολεία ταυτόχρονα είναι υποχρεωμένοι να ενσωματωθούν στην εκάστοτε σχολική κουλτούρα (Charteris et al., 2017). Επίσης, οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί που μετακινούνται έχουν να αντιμετωπίσουν τη μοναξιά στην προσωπική και εργασιακή τους ζωή, αναγκάζονται να αναπτύξουν μια ποικιλία δεξιοτήτων προκειμένου να ανταποκριθούν στα καθήκοντα τους, ενώ ταυτόχρονα έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις με τους μόνιμους συναδέλφους τους και οφείλουν να παρακολουθούν τις επιστημονικές και εργασιακές εξελίξεις που τους αφορούν (Miyachi, & Gewinn, 2020). Έτσι, οι αναπληρωτές είναι πιθανό να αισθάνονται παραγκωνισμένοι, ότι είναι στο περιθώριο ή ότι δεν ανήκουν στον κλάδο (Charteris et al., 2017). Οι αμφιβολίες που

δημιουργούνται στους αναπληρωτές για την επαγγελματική τους ταυτότητα λειτουργούν ανασταλτικά στη συσπείρωση γύρω από τα συνδικαλιστικά τους όργανα.

Ωστόσο, από την άλλη πλευρά το εργασιακό καθεστώς του αναπληρωτή εκπαιδευτικού μπορεί να αποτελέσει κίνητρο για συμμετοχή στη συλλογική οργάνωση και δράση. Οι αναπληρωτές μέσα σε αυτή τη δύσκολη κατάσταση που βιώνουν μπορεί να βρουν μια σταθερότητα και να αισθανθούν ότι αντιστέκονται και ότι παλεύουν για ένα καλύτερο εργασιακό μέλλον. Άλλωστε, εκείνοι που ζήτησαν την αλλαγή στην ημερήσια διάταξη της 88<sup>ης</sup> γενικής συνέλευσης της Δ.Ο.Ε. και που γενικά προωθούσαν στο παρελθόν ενέργειες με αίτημα τις μόνιμες προσλήψεις ήταν μία από τις παρατάξεις της Δ.Ο.Ε. Τέλος, καθώς οι αναπληρωτές προσβλέπουν ότι αργά ή γρήγορα θα μονιμοποιηθούν, επιθυμούν να εξασφαλίσουν καλύτερες συνθήκες για τον κλάδο στον οποίο βλέπουν το επαγγελματικό τους μέλλον και επομένως είναι πιθανό να ασχολούνται με τα συνδικάτα.

## ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

#### 3.1. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Η παρούσα έρευνα ασχολείται με την επισφάλεια στην εργασία και τη συλλογική δράση εξετάζοντας την περίπτωση των αναπληρωτών (εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου) εκπαιδευτικών στην περιοχή του Ρεθύμνου. Ο σκοπός της είναι να διερευνηθούν οι διαστάσεις της επισφάλειας στην εργασία των αναπληρωτών εκπαιδευτικών καθώς και ο ρόλος της οργάνωσης και της συλλογικής δράσης, μέσα από τα βιώματα, τις αντιλήψεις και τις νοηματοδοτήσεις των ίδιων των υποκειμένων που έχουν εργαστεί ως αναπληρωτές εκπαιδευτικοί. Δηλαδή, η έρευνα εστιάζει στα υποκειμενικά βιώματα των ερωτώμενων με στόχο να διερευνηθούν οι δύο άξονες – οι διαστάσεις της επισφαλούς εργασίας και η συλλογική δράση των επισφαλώς εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, μέσα από το λόγο των εκπαιδευτικών που εργάστηκαν – ή εργάζονται – για μεγάλο χρονικό διάστημα, με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, επιχειρείται να αναδειχθούν στοιχεία επισφαλούς εργασίας. Επίσης, σε έναν άλλο άξονα και πάλι μέσα από τον λόγο, τις απόψεις και τις αντιλήψεις των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, γίνεται προσπάθεια να φανεί ο ρόλος της συλλογικότητας. Τέλος, αναζητούνται συσχετίσεις ανάμεσα στους δύο άξονες, δηλαδή στοιχείων που καθορίζουν τη στάση των υποκειμένων και τους οδηγούν να στραφούν στη συλλογική δράση ή να κρατήσουν πιο ουδέτερη θέση.

Επομένως, με βάση τα παραπάνω, τα ερευνητικά ερωτήματα διαμορφώνονται ως εξής:

- Πώς βιώνουν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί τις συνθήκες εργασίας τους και ποιες διαστάσεις της επισφαλούς εργασίας εντοπίζονται;
- Ποιοι παράγοντες συμβάλλουν στην κινητοποίηση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών ώστε να συμμετέχουν στις διάφορες μορφές συλλογικής δράσης, σύμφωνα με τους ίδιους τους αναπληρωτές;
- Ποιοι παράγοντες αποθαρρύνουν από τη συμμετοχή στις διάφορες μορφές συλλογικής δράσης σύμφωνα με τους ίδιους τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς;

- Υπάρχει κάποιου είδους συσχέτιση ανάμεσα στις εργασιακές συνθήκες της επισφάλειας και στην οργάνωση γύρω από συλλογικότητες;

Να σημειωθεί ότι ενώ ο στόχος και οι σκοποί της έρευνας παρέμειναν σταθεροί, τα ερευνητικά ερωτήματα που παρουσιάζονται παραπάνω διαφέρουν σε σχέση με την αρχική διατύπωσή τους. Αυτό έγινε με βάση την ευελιξία της ποιοτικής έρευνας στον μετασχηματισμό και την αναδιατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων (Τσιώλης, 2014).

### 3.2. Μέθοδος

Η παρούσα εργασία ακολουθεί τις παραδοχές και τα χαρακτηριστικά της ποιοτικής προσέγγισης στην έρευνα (Robson, 2010, σελ. 196). Με βάση το σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας επιλέχθηκε ως καταλληλότερη η ποιοτική μέθοδος συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων. Ο ποιοτικός σχεδιασμός περιλαμβάνει ένα εξελισσόμενο σχέδιο και εστιάζει στα βιώματα και τις απόψεις των συμμετεχόντων, ενώ δεν στοχεύει στη στατιστική γενίκευση (Robson, 2010). Στην παρούσα εργασία, λοιπόν, υιοθετούνται οι κατευθύνσεις της ερμηνευτικής ερευνητικής παράδοσης στη θεωρητική και μεθοδολογική προσέγγιση. Το ερμηνευτικό παράδειγμα περικλείει διαφορετικές σχολές που όμως έχουν κοινή βάση. Ένα κύριο κοινό στοιχείο είναι ότι η κοινωνική πραγματικότητα αντιμετωπίζεται ως *«περίπλοκη συμβολική κατασκευή με δυναμική διάσταση»* (Τσιώλης, 2011: 60). Επίσης, σημαντικά στοιχεία είναι ότι οι άνθρωποι είναι δυνατό να παράγουν νόημα κατά την επικοινωνία και τη δράση τους και ότι επηρεάζουν τη διαδικασία κατασκευής της κοινωνικής πραγματικότητας (Τσιώλης, 2011).

Η ερμηνευτική ερευνητική προσέγγιση «κατευθύνει» τον κοινωνικό ερευνητή στην προσέγγιση των φαινομένων μέσα από την ανασυγκρότηση των πλαισίων νοήματος και των συστημάτων αναφοράς των δρώντων υποκειμένων. Προκειμένου να παράγει γνώση σχετικά με τις ανθρώπινες εμπειρίες, στάσεις, πεποιθήσεις, ερμηνείες και διαδράσεις που συνιστούν όψεις της κοινωνικής πραγματικότητας, ο κοινωνικός ερευνητής χρησιμοποιεί μέσα που έτσι κι αλλιώς υπάρχουν στις διαδράσεις της καθημερινής ζωής, όπως η συζήτηση, η αφήγηση, η περιγραφή, η επιχειρηματολογία. Έτσι, δίνει τη δυνατότητα στους ανθρώπους να διατυπώσουν με

τα δικά τους λόγια τις απόψεις και τα βιώματά τους, καθώς και το νόημα που προσδίδουν σε αυτά (Ισαρη & Πουρκός, 2015).

Στην παρούσα έρευνα, με βάση τα παραπάνω, για την παραγωγή δεδομένων επιλέχθηκε η ποιοτική ή σε βάθος συνέντευξη. Στην ποιοτική έρευνα είναι σύνηθες οι συνεντεύξεις να διακρίνονται με βάση το βαθμό δόμησης ή τυποποίησής τους σε ημιδομημένη και μη δομημένη συνέντευξη. Η ημιδομημένη συνέντευξη πραγματοποιείται με τη βοήθεια ενός συνόλου προκαθορισμένων ερωτήσεων, αλλά υπάρχει ευελιξία. Οι ερωτήσεις στην ημιδομημένη συνέντευξη είναι συγκεκριμένες, ωστόσο μπορεί να γίνουν με διαφορετική σειρά ανάλογα με τη ροή της συζήτησης, είναι δυνατό να αλλάζουν διατύπωση ή να τίθενται διαφορετικές ερωτήσεις ανάλογα με το πρόσωπο που ερωτάται, αν θεωρηθεί ότι είναι κατάλληλο για την εμβάθυνση σε κάποια ζητήματα ή ακόμα υπάρχει ευελιξία ως προς το χρόνο που θα αφιερώνεται στα διάφορα ζητήματα (Robson, 2010: 321, 330· Ισαρη & Πουρκός, 2015: 97). Επίσης, ένα άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό της ημιδομημένης συνέντευξης ως ποιοτικής μεθόδου, είναι ότι οι απαντήσεις δεν είναι εκ των προτέρων διαμορφωμένες, και επομένως το ίδιο ισχύει και για τα δεδομένα που παράγονται (Τσιώλης, 2015).

Η ημιδομημένη συνέντευξη επιλέχθηκε γιατί παρέχει την ευελιξία που απαιτούνταν για τις ανάγκες της έρευνας. Οι συνεντεύξεις μπορούσαν να γίνουν σε ένα ευχάριστο κλίμα για τον συμμετέχοντα, να υπάρχει λογική αλληλουχία στις ερωτήσεις, να μην ερωτηθούν οι συμμετέχοντες για πράγματα που δεν γνωρίζουν, να μπορεί να αφιερωθεί περισσότερος χρόνος σε αυτά που γνωρίζουν και επιθυμούν να μοιραστούν. Ταυτόχρονα, όμως, με την ημιδομημένη συνέντευξη παρέχεται κι ένας οδηγός για τα θέματα που ήταν σημαντικό να καλυφθούν για τις ανάγκες της έρευνας, το οποίο ήταν σημαντικό να υπάρχει ώστε οι απαντήσεις να είναι εστιασμένες στα προς διερεύνηση θέματα αλλά και λόγω της σχετικής απειρίας της ερευνήτριας.

Έτσι, λοιπόν, με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα και τους αντίστοιχους άξονες, για την παραγωγή των δεδομένων, συντάχθηκε ο οδηγός συνέντευξης (βλ. παράρτημα 2). Ο οδηγός συνέντευξης αρχικά περιείχε ένα σύνολο ερωτήσεων σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων όπως την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και τα χρόνια εργασίας προκειμένου να υπάρχει μια γενική πρώτη εικόνα. Έπειτα, υπήρχε μια εισαγωγική ερώτηση σχετικά με την εργασία τους ως αναπληρωτές και ακολουθούσε το κύριο σώμα ερωτήσεων που αναπτύσσονταν με βάση τους δύο κύριους άξονες της έρευνας, την επισφάλεια στην εργασία και τη

συλλογική δράση. Ανάλογα με το αν ο συνεντευξιαζόμενος συμμετείχε ενεργά ή λιγότερο ενεργά στις δράσεις του συλλόγου εκπαιδευτικών, υπήρχαν διαφορετικές ερωτήσεις αναφορικά με τη συλλογική δράση. Ο οδηγός συνέντευξης που χρησιμοποιήθηκε παρουσιάζεται στο παράρτημα της παρούσας εργασίας.

### **3.3. Κανόνες δεοντολογίας**

Η τήρηση των αρχών της ερευνητικής ηθικής και δεοντολογίας δεν είναι ένα απλό ζήτημα καθώς η τήρηση των γενικών κανόνων δεοντολογίας συνεπάγεται ότι οι κώδικες δεοντολογίας λαμβάνονται υπόψη καθ' όλη τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας προκειμένου να παίρνονται οι κατάλληλες αποφάσεις (Robson, 2010: 80). Το έργο αυτό είναι ακόμα πιο σύνθετο στις ποιοτικές ερευνητικές μεθόδους τόσο λόγω της ευελιξίας της ερευνητικής διαδικασίας, όσο και λόγω των μεθόδων παραγωγής δεδομένων που φέρνουν σε πιο στενή επαφή τον ερευνητή και τους συμμετέχοντες στην έρευνα (Ισαρη & Πουρκός 2015). Στην παρούσα έρευνα έγινε προσπάθεια να ακολουθηθούν οι συμβατικές αρχές ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας, με τους όποιους περιορισμούς θέτονταν από την μεθοδολογική προσέγγιση.

Μία από τις βασικότερες δεοντολογικές αρχές είναι αυτή της ελεύθερης και ενήμερης συγκατάθεσης (Τσιώλης, 2014). Αυτό σημαίνει ότι ο ερευνητής έχει την υποχρέωση να παρέχει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες στους συμμετέχοντες ώστε να αποφασίσουν για την ελεύθερη και εθελοντική συμμετοχή τους στην έρευνα και όχι η συμμετοχή τους να είναι προϊόν εξαπάτησης ή καταναγκασμού. Πρόκειται για το σεβασμό στο ατομικό δικαίωμα της ελεύθερης βούλησης και της αυτονομίας σχετικά με τη ζωή (Τσιώλης, 2014· Ισαρη & Πουρκός 2015).

Με βάση τα παραπάνω, στην παρούσα έρευνα, οι εν δυνάμει συμμετέχοντες ενημερώνονταν ήδη από την πρώτη επικοινωνία για το λόγο διεξαγωγής της έρευνας, δηλαδή ότι γίνονταν στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας του μεταπτυχιακού προγράμματος της κοινωνιολογίας, τη θεματική της έρευνας, τις διαδικασίες που θα ακολουθούσαν σχετικά με τη συλλογή και την ανάλυση των δεδομένων, ποιος θα έχει πρόσβαση στα δεδομένα, ποιες τεχνικές θα χρησιμοποιηθούν για τη διασφάλιση της ανωνυμίας τους. Όλες αυτές οι πληροφορίες επαναλαμβάνονταν αμέσως πριν από τη διεξαγωγή της συνέντευξης και τονίζονταν η δυνατότητα των ερωτώμενων να αποσύρουν τη συγκατάθεσή τους οποτεδήποτε το

επιθυμούσαν, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ή σε μεταγενέστερο χρόνο, και είτε συνολικά είτε για κάποια πληροφορία που έδωσαν. Αυτό ηχογραφούνταν και έτσι εξασφαλιζόνταν προφορικά η συγκατάθεση των συμμετεχόντων. Επίσης, δεν υπήρχε κάποια ανταμοιβή για τους συμμετέχοντες ούτε θα είχαν κάποιου είδους «κύρωση» αν δεν συμμετείχαν, αφού δεν υπήρχαν σχέσεις εξουσίας με τους ερωτώμενους, και μόνο με δύο από αυτούς γνωριζόμασταν και πριν τη διεξαγωγή της έρευνας.

Ωστόσο, επειδή στην ποιοτική μεθοδολογία ο ερευνητικός σχεδιασμός είναι μια διαδικασία που εξελίσσεται, υπάρχει πάντα το ενδεχόμενο να υπάρξουν πτυχές της έρευνας για τις οποίες οι συμμετέχοντες δεν πληροφορήθηκαν προκαταβολικά (Τσιώλης, 2014· Ίσαρη & Πουρκός, 2015). Στην παρούσα έρευνα, δεν συνέβη αυτό σε βαθμό που μελλοντικά να δημιουργήσει προβλήματα κατά τη δημοσιοποίηση της εργασίας. Επίσης, στην αποφυγή τέτοιων παρεξηγήσεων συμβάλλει και το γεγονός ότι κατά την ενημέρωση των μελών του δείγματος διαπιστώθηκε ότι είχαν γνώσεις σχετικά με τις ποιοτικές ερευνητικές μεθόδους λόγω του εκπαιδευτικού υπόβαθρου που είχαν, αφού το σύνολο των συμμετεχόντων ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και οι περισσότεροι κατείχαν τίτλο μεταπτυχιακών σπουδών. Το σύνολο των συμμετεχόντων συναίνεσε στη συμμετοχή και την ηχογράφιση της συνέντευξης και δεν εξέφρασε κάποια ένσταση σχετικά με τις διαδικασίες για τις οποίες ενημερώθηκε.

Μία άλλη σημαντική δεοντολογική αρχή είναι η αρχή της εχεμύθειας και της εμπιστευτικότητας, η οποία βασίζεται στο δικαίωμα των ατόμων να μην παρουσιάζονται προσωπικά δεδομένα και στοιχεία που δείχνουν της ταυτότητά τους χωρίς τη συναίνεσή τους (Τσιώλης, 2014). Ο ερευνητής πρέπει να προστατεύει τους συμμετέχοντες από την έκθεση των προσωπικών και προσδιοριστικών για την ταυτότητά τους πληροφοριών. Δηλαδή, πρέπει να φροντίζει ώστε τα προσωπικά τους στοιχεία να διαφυλάσσονται με εχεμύθεια καθώς και να εξασφαλίζεται η ανωνυμία τους με κάθε πρόσφορο μέσο, όπως η χρήση ψευδωνύμων ή η αφαίρεση στοιχείων που προσδιορίζουν την ταυτότητά τους (Τσιώλης, 2014· Ίσαρη & Πουρκός, 2015). Στην παρούσα εργασία πρόσβαση στα ηχογραφημένα δεδομένα και στα προσωπικά στοιχεία των ερωτώμενων είχε μόνο η ερευνήτρια. Δεδομένου ότι η έρευνα διεξήχθη σε μία μικρή πόλη, όπου οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί περισσότερο ή λιγότερο γνωρίζονται μεταξύ τους και επομένως θα ήταν εύκολη η ταυτοποίηση, για την παρουσίαση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν ψευδώνυμα για τους συμμετέχοντες και για τους γεωγραφικούς τόπους που αναφέρθηκαν από αυτούς. Επίσης, καθώς τα

δεδομένα περιλάμβαναν λεπτομέρειες σχετικά με βιώματα των συμμετεχόντων έπρεπε να παραλλαχθούν ώστε να μην είναι αναγνωρίσιμος ο συμμετέχων, χωρίς, όμως να επηρεαστεί η παρουσίαση των πληροφοριών. Το προηγούμενο, παρόλο που δεν θεωρείται εύκολο εγχείρημα, έγινε προσπάθεια να εφαρμοστεί εδώ.

Γενικά, σε όλη τη διαδικασία της έρευνας, βασική αρχή ήταν ο σεβασμός και η ευγένεια απέναντι στους συμμετέχοντες. Πριν τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων δόθηκαν όλες οι απαραίτητες πληροφορίες για τη φύση της έρευνας και δεν ασκήθηκε κανενός είδους πίεση για τη συμμετοχή τους, η οποία εξασφαλίστηκε χωρίς δόλια μέσα. Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, οι συνεντευξιζόμενοι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίστηκαν με αβρότητα μέσα σε κλίμα ηρεμίας. Τέλος, κατά την παρουσίαση της ανάλυσης της έρευνας θα γίνει προσπάθεια να εξασφαλιστεί η ανωνυμία των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα (Robson, 2010: 82).

### **3.4. Συλλογή στοιχείων και διαδικασία της έρευνας**

#### **3.4.1. Δειγματοληψία**

Ο στόχος της δειγματοληψίας στα ευέλικτα (ποιοτικά) σχέδια έρευνας είναι να βρεθούν οι περιπτώσεις που θα προσφέρουν την καλύτερη πληροφόρηση σχετικά με το υπό μελέτη ζήτημα ώστε να υλοποιηθεί η εις βάθος έρευνα (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Επομένως, με βάση τις ανάγκες της παρούσας έρευνας, η δειγματοληψία ήταν μη πιθανοτική, σκόπιμη και ευκολίας. Η δειγματοληψία δεν ήταν πιθανοτήτων, αφού δεν μπορούμε να προσδιορίσουμε την πιθανότητα ότι κάθε άτομο θα περιληφθεί στο δείγμα. Η σκόπιμη δειγματοληψία επιλέχθηκε ώστε τα μέλη του δείγματος να έχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, δηλαδή να έχουν εργαστεί περίπου δέκα χρόνια ως αναπληρωτές στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και να έχουν με κάποιο τρόπο ενεργό συμμετοχή στις δράσεις του συλλόγου εκπαιδευτικών. Δηλαδή, εξ αρχής στόχος ήταν να δημιουργηθούν δύο ομοιογενείς υπο-ομάδες, η μία αυτών που συμμετέχουν πολύ ενεργά οργανώνοντας δράσεις του συλλόγου και η άλλη αυτών που συμμετέχουν λιγότερο ενεργά. Επίσης, αποφασίστηκε τα μέλη του δείγματος να ανήκουν στην ίδια ηλικιακή ομάδα (περίπου 30-40 ετών) και να μην έχουν παιδιά. Δεν θεωρήθηκε για το υπό εξέταση θέμα σημαντικό να είναι εκπαιδευτικοί της ίδιας ειδικότητας. Επίσης, η δειγματοληψία ευκολίας χρησιμοποιήθηκε γιατί η έρευνα διεξήχθη δια ζώσης σε μια



μικρή γεωγραφική περιοχή, αυτή της πόλης του Ρεθύμνου και υπήρχαν γεωγραφικοί και χρονικοί περιορισμοί. Επομένως, επιλέχθηκαν ως αποκρινόμενοι εκπαιδευτικοί με σημείο αναφοράς το Ρέθυμνο, με άλλα λόγια τα πλησιέστερα και πιο εύκαιρα άτομα. Τέλος, προκειμένου να εντοπιστούν τα μέλη της υπο-ομάδας των εκπαιδευτικών που είναι πιο ενεργοί στο σωματείο μπορούμε να πούμε ότι χρησιμοποιήθηκε η δειγματοληψία χιονοστιβάδας ή αλυσιδωτή δειγματοληψία. Αυτό έγινε προκειμένου να προσδιοριστούν κι άλλα μέλη του υπό διερεύνηση πληθυσμού τα οποία η ερευνήτρια δεν γνώριζε ότι έχουν σημαντικές πληροφορίες για τη μελέτη (Robson, 2010· Ίσαρη & Πουρκός, 2015).

### **3.4.2. Υλοποίηση της έρευνας**

Με βάση τα παραπάνω, οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν τους μήνες Οκτώβριο και Νοέμβριο του 2021. Το χρονικό πλαίσιο υλοποίησης της έρευνας είναι σημαντικό για δύο κύριους λόγους. Το πρώτο στοιχείο που παίζει κάποιο ρόλο είναι οι διορισμοί μόνιμου προσωπικού εκπαιδευτικών στη γενική αγωγή τον Αύγουστο του 2021 και οι διορισμοί στην ειδική αγωγή τον Αύγουστο του 2020. Οι διορισμοί αυτοί πραγματοποιήθηκαν μετά από μια δωδεκαετία όπου δεν είχαν γίνει καθόλου διορισμοί, εκτός από κάποιες λίγες εκατοντάδες διορισμών, βάση δικαστικών αποφάσεων, συγκεκριμένων ατόμων που είχαν προσφύγει στη δικαιοσύνη και είχαν δικαιωθεί. Αυτό σημαίνει ότι το 2020 και το 2021, ένας μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών που εργάζονταν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου για πολλά συνεχόμενα έτη μονιμοποιήθηκε. Το δεύτερο στοιχείο που θεωρώ ότι είχε κάποια σημασία στην υλοποίηση της έρευνας ήταν η προσπάθεια του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων να εφαρμόσει την αξιολόγηση της σχολικής μονάδας και οι αντιδράσεις των εκπαιδευτικών. Το ζήτημα της αξιολόγησης και του τρόπου υλοποίησής της απασχολεί χρόνια τον κόσμο της εκπαίδευσης. Τη χρονική περίοδο υλοποίησης της παρούσας έρευνας, το υπουργείο με διάφορες μεθοδεύσεις επιχειρούσε να εφαρμόσει την αξιολόγηση. Από την άλλη, η πλειοψηφία του κόσμου της εκπαίδευσης διαφωνούσε με τον συγκεκριμένο τρόπο υλοποίησής της συμμετέχοντας μαζικά στην απεργία-αποχή από τις διαδικασίες της αξιολόγησης που είχε προκηρυχθεί από τις ομοσπονδίες, στην 24ωρη απεργία στις 11 Οκτωβρίου και στις διαδηλώσεις που οργανώθηκαν στις περισσότερες πόλεις. Όμως, οι

συνδικαλιστικές ομοσπονδίες και οι εκλεγμένοι αντιπρόσωποι των εκπαιδευτικών, τελικά απέφυγαν τη μετωπική σύγκρουση με την πολιτική ηγεσία, αποφασίζοντας να προτείνουν στους εκπαιδευτικούς την υλοποίηση της αξιολόγησης με ενιαίο κείμενο το οποίο απέστειλαν σε όλα τα δημόσια δημοτικά σχολεία και νηπιαγωγεία της επικράτειας. Τη χρονική περίοδο, λοιπόν, που έγιναν οι συνεντεύξεις, μεταξύ των εκπαιδευτικών στα σχολεία επικρατούσε αρνητικό κλίμα με εντάσεις. Όλα τα παραπάνω αποτυπώθηκαν στη διαδικασία της συνέντευξης, παρόλο που δεν υπήρχε κανένα σχετικό ερώτημα στον οδηγό συνέντευξης.

Συνολικά έγιναν οκτώ ημιδομημένες συνεντεύξεις, έξι με γυναίκες και δύο με άνδρες. Στην έρευνα συμμετείχαν εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εργαζόμενοι σε δημοτικά σχολεία που ανήκαν σε διάφορες ειδικότητες, τέσσερις ήταν δασκάλες γενικής αγωγής, τρεις εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής και ένας ανήκε στον κλάδο των θεατρολόγων. Το κοινό χαρακτηριστικό όλων ήταν η πολυετής εργασιακή τους εμπειρία ως αναπληρωτές. Οι έξι από αυτούς μονιμοποιήθηκαν πρόσφατα και οι δύο εξακολουθούν να εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Επίσης, έγινε προσπάθεια να συμπεριληφθούν στην έρευνα τόσο εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν πολύ ενεργά και δραστηριοποιούνται μέσα από ομάδες του συλλόγου εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Ρεθύμνου, όσο και εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν λιγότερο ενεργά, αλλά, όμως, ενδιαφέρονται για τα ζητήματα της εργασίας τους. Έτσι βρέθηκαν τρεις εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν ενεργά σε ομάδα του Συλλόγου Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ρεθύμνου και πέντε εκπαιδευτικοί που εργάζονται στο νομό Ρεθύμνου ως αναπληρωτές και συμμετέχουν στις συνελεύσεις του συλλόγου και στα γεγονότα διαμαρτυρίας (π.χ. απεργίες, διαδηλώσεις) αλλά έχουν ένα λιγότερο ενεργό ρόλο.

Ο αρχικός στόχος της έρευνας ήταν να πραγματοποιηθούν συνολικά δέκα συνεντεύξεις, οι πέντε με εκπαιδευτικούς που ασχολούνται ενεργά με τον τοπικό σύλλογο και οι άλλες πέντε με εκπαιδευτικούς που ασχολούνται περιστασιακά, δεν έβαλαν ποτέ υποψηφιότητα για εκλογή στον τοπικό σύλλογο και δεν στηρίζουν δημόσια κάποια παράταξη. Ωστόσο, αυτό τελικά δεν έγινε λόγω αδυναμίας πρόσβασης σε μεγαλύτερο κοινό συνδικαλιστών με τα χαρακτηριστικά που απαιτούνταν από την παρούσα έρευνα, δηλαδή της χρόνιας απασχόλησης ως αναπληρωτές. Παρόλο που το μικρό μέγεθος δείγματος αποτελεί αδυναμία της παρούσας έρευνας, δεν αποτέλεσε πρόβλημα για τη συγκεκριμένη ανάλυση, καθώς τα παραγόμενα δεδομένα κρίθηκαν επαρκή.

### 3.4.3. Ο ρόλος της ερευνήτριας

Σε κάθε έρευνα ο ρόλος του ερευνητή είναι πολύ σημαντικός. Στην παρούσα εργασία, η ερευνήτρια διεξήγαγε μία μελέτη άμεσα συνδεδεμένη με το εργασιακό της περιβάλλον καθώς είναι και η ίδια αναπληρώτρια εκπαιδευτικός τα τελευταία τρία χρόνια. Ο Robson (2010: 663) κάνει αναφορά στον επαγγελματία-ερευνητή, ο οποίος ενώ εργάζεται σε κάποιο τομέα, παράλληλα πραγματοποιεί συστηματική έρευνα σχετική με την εργασία του. Η πρόσβαση και η έρευνα «εκ των έσω» έχει σημαντικά, πρακτικά κυρίως, πλεονεκτήματα, όμως εμπεριέχει και μειονεκτήματα. Το βασικό πλεονέκτημα είναι η ήδη υπάρχουσα γνώση του πεδίου. Είναι αυτό που Robson (2010: 663) ονομάζει οι ευκαιρίες του «μέλους», δηλαδή οι προσωπικές εμπειρίες της ερευνήτριας για το πώς λειτουργεί ο συγκεκριμένος εργασιακός χώρος, για τον τρόπο προσέγγισης των ατόμων στο πεδίο, για τους κοινούς κώδικες επικοινωνίας μεταξύ των μελών μιας επαγγελματικής ομάδας. Γενικά, ένας εσωτερικός ερευνητής διαθέτει ένα σύνολο πληροφοριών απαραίτητων για το σχεδιασμό, τη διεξαγωγή και την ανάλυση, για τις οποίες δεν χρειάζεται να δαπανήσει χρόνο από την έρευνα για να τις αποκτήσει (Robson, 2010: 452). Στην παρούσα εργασία, οι προϋπάρχουσες γνώσεις και εμπειρίες της ερευνήτριας λειτούργησαν θετικά σε όλα τα στάδιά της. Ιδιαίτερα για τη διεξαγωγή του ερευνητικού μέρους, παρείχαν σημαντικές πληροφορίες για τη σύνταξη του οδηγού συνέντευξης και τη διατύπωση των ερωτήσεων ενώ κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων υπήρχαν κοινά βιώματα με τους συμμετέχοντες, το οποίο δημιουργούσε θετικό κλίμα και ήταν ευκολότερο να παραχθούν σε βάθος δεδομένα.

Από την άλλη, βέβαια, ο ρόλος του επαγγελματία-ερευνητή περιέχει και μειονεκτήματα. Το βασικό όλων, το οποίο πρέπει να ληφθεί υπόψη στην παρούσα έρευνα, είναι το πρόβλημα «του μέλους», δηλαδή οι προϋπάρχουσες γνώσεις να δημιουργήσουν προκαταλήψεις στον επαγγελματία-ερευνητή σχετικά με ζητήματα ή/και λύσεις (Robson, 2010: 635). Ένα άλλο μειονέκτημα είναι τα προβλήματα που μπορεί να δημιουργηθούν στις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, το οποίο αντιμετωπίστηκε στην παρούσα μελέτη με την αποφυγή διεξαγωγής της έρευνας στο χώρο εργασίας της ερευνήτριας (Robson, 2010: 452). Οι συμμετέχοντες δεν ήταν συνάδελφοι στο ίδιο σχολείο με την ερευνήτρια ούτε κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, ούτε στο παρελθόν, ενώ οι συνεντεύξεις δεν έγιναν στον εργασιακό χώρο. Επίσης, ο κίνδυνος να οδηγηθεί η έρευνα σε λάθος συμπεράσματα λόγω της

θέσης της ερευνήτριας δεν υφίσταται, καθώς δεν υπάρχουν ιεραρχικές σχέσεις εργασίας, αλλά ούτε και η ερευνήτρια συμμετέχει ενεργά στην οργάνωση των συλλογικών δράσεων του Συλλόγου Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ρεθύμνου. Μάλιστα, κατά το χρόνο διεξαγωγής της έρευνας η ερευνήτρια εργάζονταν σε σχολεία του νομού Ηρακλείου, ενώ οι συνεντευξιαζόμενοι σε σχολεία του νομού Ρεθύμνου.

### **3.5. Χαρακτηριστικά των ερωτώμενων**

Παρουσιάζονται με συντομία κάποια βασικά βιογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα.

#### Συνεντευξιαζόμενη 1: Χαρά (30-34 ετών, άγαμη)

Η Χαρά έχει καταγωγή από την Κρήτη, είναι δασκάλα με μεταπτυχιακές σπουδές και έχει εργαστεί στη δημόσια εκπαίδευση για έντεκα σχολικές χρονιές. Κάθε σχολική χρονιά άλλαζε σχολείο, ενώ έχει εργαστεί σε πέντε διαφορετικούς νομούς εντός και εκτός Κρήτης. Τον Αύγουστο του 2021 διορίστηκε. Έχει έντονη την επαγγελματική ταυτότητα της εκπαιδευτικού. Η συνέντευξη έγινε στο σπίτι της.

#### Συνεντευξιαζόμενος 2: Νίκος (35-39 ετών, άγαμος)

Ο Νίκος είναι θεατρολόγος, απόφοιτος πανεπιστημιακής σχολής με μεταπτυχιακό και εργάζεται τα τελευταία δέκα χρόνια ως αναπληρωτής σε σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Έχει εργαστεί σε πολλά διαφορετικά σχολεία, σε τέσσερις διαφορετικούς νομούς της Ελλάδας και κατάγεται από τη Στερεά Ελλάδα. Η μονιμοποίηση που περίμενε τον Αύγουστο του 2021 δεν έγινε. Τα πρώτα χρόνια εργασίας, ασχολούνταν ενεργά με τον τοπικό σύλλογο εκπαιδευτικών, όμως στην πορεία απομακρύνθηκε. Η συνέντευξη έγινε στο σπίτι μου και υπήρχε μια σχετική πίεση χρόνου, καθώς ο συγκεκριμένος είχε στη διάθεσή του μία ώρα.

#### Συνεντευξιαζόμενη 3: Ελπίδα (30-34 ετών, άγαμη)

Η Ελπίδα είναι δασκάλα με μεταπτυχιακές σπουδές και έχει εργαστεί σε τρεις διαφορετικούς νομούς της Κρήτης, με τόπο καταγωγής την Κρήτη. Μετά από 11 χρόνια που ήταν αναπληρώτρια, τον Αύγουστο του 2020 διορίστηκε. Όπως δήλωσε, όταν ξεκίνησε να εργάζεται ως αναπληρώτρια, συμμετείχε περισσότερο στις δράσεις του συλλόγου εκπαιδευτικών σε σχέση με την συμμετοχή της κατά το χρόνο διεξαγωγής της συνέντευξης. Η συνέντευξη έγινε σε καφετέρια της πόλης.

#### Συνεντευξιαζόμενη 4: Στέλλα (30-34 ετών, άγαμη)

Η Στέλλα, έχει εργαστεί ως αναπληρώτρια δασκάλα δώδεκα χρόνια σε έξι διαφορετικούς νομούς εκτός του τόπου καταγωγής της. Τον Αύγουστο του 2021 διορίστηκε. Η συνέντευξη έγινε σε καφετέρια της πόλης. Η συγκεκριμένη ερωτώμενη έχει ενεργό δράση στον τοπικό Σύλλογο Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

#### Συνεντευξιαζόμενη 5: Μαρία (35-39 ετών, έγγαμη)

Η Μαρία είναι δασκάλα με καταγωγή από την ηπειρωτική Ελλάδα. Μετά από δώδεκα σχολικές χρονιές που εργάστηκε ως αναπληρώτρια σε επτά διαφορετικά μέρη, τον Αύγουστο του 2021 μονιμοποιήθηκε. Η συμμετέχουσα ασχολείται ενεργά με το Σύλλογο Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε σε καφετέρια της πόλης.

#### Συνεντευξιαζόμενη 6: Ελένη (35-39 ετών, έγγαμη)

Η Ελένη είναι δασκάλα με μεταπτυχιακές σπουδές και ο τόπος καταγωγής της είναι στην ηπειρωτική Ελλάδα. Εργάστηκε για δεκατρείς σχολικές χρονιές ως αναπληρώτρια σε έξι διαφορετικούς νομούς, αλλάζοντας κάθε χρονιά σχολείο. Τον Αύγουστο του 2021 διορίστηκε ως μόνιμη. Ασχολείται ενεργά με τον τοπικό σύλλογο εκπαιδευτικών. Η συνέντευξη έγινε σε καφέ της πόλης, αμέσως μετά το σχολείο. Η ερωτώμενη με ενημέρωσε ότι ήταν δεν αισθάνονταν πολύ καλά και υπήρχε μια σχετική βιασύνη να επιστρέψει σπίτι της. Επίσης η Ελένη χρησιμοποιούσε σε μεγάλο βαθμό τα παραγλωσσικά στοιχεία. Μετά το τέλος της ηχογράφησης, η συζήτηση γύρω από τα σωματεία και τον συνδικαλισμό συνεχίστηκε.

#### Συνεντευξιαζόμενος 7: Φίλιππος (30-34 ετών, έγγαμος)

Ο Φίλιππος με καταγωγή από τη βόρεια Ελλάδα είναι δάσκαλος, κάτοχος μεταπτυχιακού. Έχει εργαστεί ως αναπληρωτής για δέκα σχολικές χρονιές σε πέντε διαφορετικούς νομούς, αλλάζοντας κάθε έτος σχολείο. Τον Αύγουστο του 2020 μονιμοποιήθηκε. Η συνέντευξη υλοποιήθηκε σε καφέ της πόλης.

#### Συνεντευξιαζόμενη 8: Πηνελόπη (30-34 ετών, άγαμη)

Η Πηνελόπη με καταγωγή από την Κρήτη είναι δασκάλα με μεταπτυχιακό. Έχει εργαστεί έξι σχολικά έτη ως αναπληρώτρια δασκάλα σε πέντε διαφορετικά μέρη στην Κρήτη και σε άλλα νησιά. Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε στο σπίτι μου.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### 4.1. Η ανάλυση των δεδομένων

Στην παρούσα έρευνα, με βάση τη θεωρητική προσέγγιση, τα ερευνητικά ερωτήματα και τα δεδομένα, επιλέχθηκε η θεματική ανάλυση ως ποιοτική προσέγγιση ανάλυσης των δεδομένων. Η θεματική ανάλυση (thematic analysis) *«επιχειρεί με συστηματικό τρόπο να ανιχνεύσει, να οργανώσει και κατανοήσει πρότυπα νοήματος («θέματα») εντός ενός συνόλου δεδομένων και με αυτόν τον τρόπο να παράσχει γνωστική πρόσβαση σε συλλογικές σημασιοδοτήσεις και εμπειρίες»* (Τσιώλης, 2015: 7). Η ανάλυση των δεδομένων έγινε ακολουθώντας πέντε βασικά βήματα, όπως προτείνονται από τον Τσιώλη (2018).

Το πρώτο στάδιο της ανάλυσης των δεδομένων είναι η μετεγγραφή τους (Τσιώλης, 2018). Έτσι κι εδώ, κάθε ηχογραφημένη συνέντευξη μεταφέρθηκε σε γραπτό κείμενο, σύμφωνα με ένα απλό σύστημα σημειογραφίας (βλ. παράρτημα 1). Τα λεγόμενα των συνομιλητών – της ερευνήτριας και των ερωτώμενων – καταγράφηκαν αυτούσια, χωρίς διορθώσεις, και σημειώθηκαν τα κυριότερα παραγλωσσικά στοιχεία.

Σε δεύτερο χρόνο, έγινε η εξοικείωση με τα δεδομένα. Τα μετεγγραμμένα κείμενα διαβάστηκαν προσεκτικά και βρέθηκαν τα αποσπάσματα που απαντούν στα ερευνητικά ερωτήματα, μοτίβα μεταξύ των απαντήσεων των συνεντευξιαζόμενων και ζητήματα σχετικά με τα ερευνητικά ερωτήματα που αναδείχθηκαν από πολλούς συμμετέχοντες και τα οποία δεν είχαν συμπεριληφθεί στα αρχικά ερωτήματα της συνέντευξης. Τα σημεία αυτά συγκεντρώθηκαν σε ένα διαφορετικό αρχείο υπό μορφή πίνακα ανά ερώτημα και ανά συνεντευξιαζόμενο.

Αφού έγιναν αυτά, στο τρίτο στάδιο της ανάλυσης ξεκίνησε η κωδικοποίηση των δεδομένων. Με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα και τη βιβλιογραφική επισκόπηση, έγινε προσπάθεια να αποδοθεί ένας εννοιολογικός προσδιορισμός στα αποσπάσματα που είχαν βρεθεί στο προηγούμενο στάδιο της διαδικασίας. Δηλαδή, η ερευνήτρια επεξεργάστηκε τα συγκεκριμένα αποσπάσματα από το απομαγνητοφωνημένο υλικό των συνεντεύξεων ώστε να περιγράψει, να νοηματοδοτήσει και να οργανώσει τα δεδομένα σε ομάδες με βάση το περιεχόμενο και τη σημασία τους (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Η διαδικασία της κωδικοποίησης είναι δημιουργική. Η ερευνήτρια βασίστηκε στη βιβλιογραφική επισκόπηση ώστε να

γνωρίζει τα μέγιστα για το θεματικό πεδίο που μελετά, δηλαδή την επισφάλεια της εργασίας και τη συλλογική δράση. Έτσι, ήταν δυνατό να αναγνωριστούν στα δεδομένα κατηγορίες που είχαν ήδη παρουσιαστεί και αναδειχθεί από τη σχετική βιβλιογραφία. Εντούτοις, δεν επιβλήθηκαν εκ των προτέρων κατηγορίες στο υλικό, αλλά οι κωδικοί προέκυψαν από το περιεχόμενο του υλικού και είτε επαλήθευσαν τη βιβλιογραφία, είτε ανέδειξαν πτυχές του φαινομένου στις οποίες δεν είχε δοθεί τόση σημασία.

Στο τέταρτο βήμα της διαδικασίας επιχειρήθηκε η μετάβαση από τους κωδικούς στα θέματα. Τα θέματα, ως αποτέλεσμα της επεξεργασίας των κωδικών, έχουν πιο γενικό και αφηρημένο χαρακτήρα από τους κωδικούς και απαντούν εν μέρη στα ερευνητικά ερωτήματα (Τσιώλης, 2018). Σε αυτό το στάδιο διαμορφώνεται και ο θεματικός χάρτης (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Η ερευνήτρια επεξεργάστηκε τους κωδικούς, τους σύγκρινε, έκανε τις απαραίτητες συγχωνεύσεις, εντόπισε τις σχέσεις μεταξύ τους και λαμβάνοντας υπόψη τα ερευνητικά ερωτήματα, προχώρησε στη διαμόρφωση των θεμάτων. Η διαδικασία αυτή διαμεσολαβείται από τις πρότερες γνώσεις της ερευνήτριας που αποκτήθηκαν κατά τη βιβλιογραφική ανασκόπηση.

Τέλος, το πέμπτο και τελευταίο βήμα που είναι η έκθεση των ευρημάτων, (Τσιώλης, 2018) παρουσιάζεται διεξοδικά στη συνέχεια της εργασίας. Είναι σημαντικό ότι τα πέντε στάδια της ανάλυσης δεν ακολουθούν μια γραμμική πορεία, αλλά υπάρχουν πισωγυρίσματα, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο (Τσιώλης, 2018).

## **4.2. Διαστάσεις της επισφαλούς εργασίας των αναπληρωτών εκπαιδευτικών όπως τις βιώνουν και τις αντιλαμβάνονται οι ίδιοι**

### **4.2.1. Οικονομική ανασφάλεια και στεγαστικά προβλήματα**

Πρώτα απ' όλα, όπως έχει ήδη αναφερθεί, η οικονομική ανασφάλεια είναι βασικό χαρακτηριστικό στοιχείο της επισφαλούς απασχόλησης. Η επισφάλεια στην εργασία χαρακτηρίζεται από την απουσία ενός σταθερού εισοδήματος που θα επαρκεί για την αξιοπρεπή διαβίωση του εργαζόμενου (Standing, 2011). Η οικονομική ανασφάλεια διαρκεί για μεγάλο χρονικό διάστημα, καθώς οι μισθοί των επισφαλώς εργαζομένων αποκτούν όλο και μεγαλύτερη αστάθεια και έχουν πτωτική τάση (Standing, 2014).

Η εργασία των αναπληρωτών μπορεί να θεωρηθεί ότι παρέχει μειωμένη αγοραστική δύναμη, όχι τόσο με την έννοια ότι ο μισθός καθ' αυτός είναι χαμηλός, όσο με την έννοια ότι δεν επαρκεί για τον κόστος ζωής που είναι αναγκασμένοι να επωμίζονται οι εκπαιδευτικοί που μετακινούνται συνεχώς προκειμένου να εργαστούν. Όλα τα έξοδα της μετακίνησης, μετακόμισης και εγκατάστασης από τον τόπο μόνιμης κατοικίας στον τόπο εργασίας και αντίστροφα, το οποίο συμβαίνει κάθε χρόνο, επιβαρύνουν τους εργαζόμενους, χωρίς κάποια μέριμνα από την πολιτεία.

Στην παρούσα έρευνα, οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι έχουν αντιμετωπίσει οικονομική δυσχέρεια στο παρελθόν ή μίλησαν για συναδέλφους τους που βρέθηκαν σε αυτή τη θέση. Πολύ συχνά, η λύση στην οποία καταφεύγουν οι συμβασιούχοι εργαζόμενοι της εκπαίδευσης είναι η αποδοχή οικονομικής ενίσχυσης από την πατρική τους οικογένεια ή από τον κοινωνικό τους περίγυρο. Εδώ διαφαίνεται ο ρόλος των άτυπων δικτύων, κυρίως της οικογένειας και των συγγενών, ο οποίος ήταν και είναι υποστηρικτικός (Καρακιουλάφη κ.ά., 2014). Το σύνολο των ερωτώμενων εκπαιδευτικών περιέγραψε τις οικονομικές δυσκολίες που έχουν αντιμετωπίσει οι ίδιοι ή που έχουν βιώσει οι συνάδελφοί τους.

*«Κι εγώ σαν αναπληρωτής που έζησα, χρειάστηκε πάρα πολλές φορές να συνδράμουν και οι γονείς μου για να βγω οικονομικά. Με τη δουλειά αυτή μόνο και με το μισθό που παίρνουμε, δε βγαίνουν εύκολα.» (Φίλιππος)*

Μια άλλη λύση στην οποία καταφεύγουν οι συμβασιούχοι εκπαιδευτικοί προκειμένου να ενισχύσουν το εισόδημά τους και να ανταποκριθούν στις οικονομικές τους υποχρεώσεις είναι η ετεροαπασχόληση. Το τελευταίο συνηθίζεται τους καλοκαιρινούς μήνες όταν έχουν απολυθεί από την εκπαίδευση και το μόνο εναλλακτικό διαθέσιμο εισόδημα, δυνητικά, είναι το επίδομα ανεργίας. Η Πηνελόπη μίλησε για τους συναδέλφους της που απασχολούνταν σε επαγγέλματα συναφή με τον τουρισμό την καλοκαιρινή περίοδο.

*«Επίσης, πολλοί αναπληρωτές δουλεύουνε τα καλοκαίρια για να μπορέσουνε να επιβιώσουν, ειδικά στα νησιά. Απ' την εμπειρία μου στα νησιά των Κυκλάδων μόνο, που έχω πάει. Μύκονο ειδικά και Σαντορίνη, όλοι οι αναπληρωτές δούλευαν τα καλοκαίρια για να μπορούν να ανταπεξέλθουν το χειμώνα επειδή ήτανε κι ακριβά.» (Πηνελόπη)*



Τα οικονομικά προβλήματα συνδέονται και με τα στεγαστικά προβλήματα. Το ζήτημα της στέγασης τα τελευταία χρόνια έχει γίνει βραχνάς για τα χαμηλότερα κοινωνικοοικονομικά στρώματα, όμως εδώ δεν θα επεκταθούμε σε αυτό. Εκείνο που έχει ενδιαφέρον για την παρούσα έρευνα σχετικά με τη σταθερότητα στη στέγη είναι ότι αποτελεί έναν παράγοντα που δημιουργεί αίσθημα ασφάλειας στα άτομα, ενώ η απουσία σταθερότητας σε αυτό τον τομέα δημιουργεί ανασφάλεια. Επειδή, λοιπόν, θεωρείται σημαντικός παράγοντας επισφάλειας, θα γίνει ξεχωριστή αναφορά. Για τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, η μετακίνηση από τόπο σε τόπο τους αναγκάζει να νοικιάζουν για μικρό χρονικό διάστημα και να αναζητούν επιπλωμένες – εξοπλισμένες – κατοικίες. Η μη μακροχρόνια μίσθωση κατοικίας, όπως αναφέρει η Ελπίδα, σημαίνει μια υποχώρηση από την πλευρά των αναπληρωτών στην ποιότητα της κατοικίας. Η προσωρινότητα σε έναν τόπο συνδέεται με εκπτώσεις σε πτυχές της ποιότητας της καθημερινής ζωής, όπως είναι η κατοικία. Η Ελπίδα αναφέρεται χαρακτηριστικά σε αυτό το ζήτημα.

*«Ας πούμε για μένα αυτό που με δυσκόλεψε ήταν το κομμάτι του σπιτιού. Ε, γιατί άλλο σπίτι θα επιλέξεις όταν θα είσαι σε ένα τόπο 5, 6, 7, 8 μήνες κι άλλο σπίτι θα επιλέξεις όταν ξέρεις πού θα είσαι. Όταν είσαι λίγους μήνες σ' έναν τόπο, 'ντάξει, πολλοί μας θα μείνουμε και σ' ένα ξενοδοχείο. Το οποίο, το ξενοδοχείο θα σε πετάξει έξω στα τέλη Μαΐου θα σου πούνε “φύγε”. Εντάξει, δεν είναι τώρα..., δεν έχεις ε... ποιότητα ζωής όταν μένεις στο ξενοδοχείο. Ε, ή, ούτε όταν μένεις στη μικρή τη γκαρσονιέρα τέλος πάντων.» (Ελπίδα)*

Στο προηγούμενο απόσπασμα, η Ελπίδα έθιξε το πρόβλημα που έχουν τα πιο τουριστικά μέρη της χώρας σε σχέση με τη στέγαση. Ότι, δηλαδή, οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται προσωρινά σε αυτά τα μέρη, λόγω έλλειψης άλλης επιλογής, κατοικούν σε καταλύματα που προορίζονται για βραχυχρόνια μίσθωση από τουρίστες την καλοκαιρινή περίοδο. Όμως, οι ιδιοκτήτες αυτών των καταλυμάτων, προκειμένου να κερδίσουν περισσότερα, δεν επιθυμούν πάντα να τα νοικιάζουν για όλη τη σχολική χρονιά σε εκπαιδευτικούς. Έτσι, σε αρκετές περιπτώσεις οι εκπαιδευτικοί για κάποιο χρονικό διάστημα – περίπου ενός μήνα στην αρχή και ενός μήνα στο τέλος της σχολικής χρονιάς – αναγκάζονται να αφήσουν το σπίτι που έμεναν για επτά ή οχτώ μήνες και να αναζητήσουν άλλες λύσεις για τη στέγασή τους. Αυτό, προφανώς, προκαλεί μεγάλη ανασφάλεια και αναστατώνει τη ζωή των ανθρώπων αυτών. Τα λόγια του Φίλιππου που έχει βρεθεί σε μία τέτοια κατάσταση είναι χαρακτηριστικά.

*«Ζορίστηκα λίγο γιατί έπρεπε να μας βγάζουν νωρίς απ’ τα ξενοδοχεία, νοικιαζόμενα τέλος πάντων, για να έρθουν οι τουρίστες. Οπότε, δηλαδή, αυτή (εννοεί τη σπιτονοικοκυρά) μου έλεγε κάπου στα μέσα Μαΐου, “Ξέρεις, άμα μπορείς πήγαινε κάπου αλλού να μένεις μέχρι να, τέλος πάντων, να σου βάλω και τα έπιπλά σου, άμα θες να τα βάλω σε μια αποθήκη, αλλά θέλω να βάλω τουρίστες. Έλα ξανά, όχι Σεπτέμβριο, Οκτώβριο”. Σεπτέμβριο έπρεπε να πάω εγώ στο σχολείο. Πήγαινα κι έμενα στο κάμπινγκ. Έχω κάνει και κάμπινγκ, δηλαδή, κατάλαβες; Έχω κάνει ένα διάστημα που έμενα σε κάμπινγκ [...] Τι, δηλαδή, ότι μπορεί να σε βγάλει ο άλλος, επειδή τον βολεύει για τους τουρίστες, να σε βγάλει εκτός, είναι ανεπίτρεπτο, είναι πάρα πολύ ψυχοφθόρο. Πρέπει να βρεις σίγουρα άτομο, φίλο σου να σε φιλοξενήσει, που να μπορεί να το κάνει κιόλας, να ‘χει το χώρο. Ε, αλλιώς είναι ένα πάρα πολύ κοστοβόρο σημείο αυτό, γιατί εκείνο το διάστημα είναι πανάκριβα κιόλας, το να νοικιάζεις. Να πας να μείνεις με τις μέρες, ξέρω ‘γώ σε ξενοδοχείο, το καλοκαιρινό διάστημα; Πάρα πολύ δύσκολα. [...] Αυτό για τουριστικές περιοχές περισσότερο, ναι, για νησιά. Αυτό το ζόρι έχουν τα νησιά.» (Φίλιππος)*

#### **4.2.2. Η απουσία σταθερού εργασιακού χώρου: οι συνέπειες για τους εκπαιδευτικούς και την εκπαιδευτική διαδικασία**

Για τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, παρόλο που ο εργασιακός χώρος σε γενικό επίπεδο είναι πάντα το δημόσιο σχολείο, το συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον, η σχολική μονάδα, αλλάζει συχνά. Οι αναπληρωτές το πιθανότερο είναι να βρίσκονται κάθε σχολικό έτος σε διαφορετικό σχολείο ή ακόμα και σε διαφορετική περιοχή, δηλαδή να αλλάζουν τόπο κατοικίας προκειμένου να εργαστούν, χωρίς αυτό να είναι επιλογή τους. Επίσης, από σχολική χρονιά σε σχολική χρονιά μπορεί να είναι αναγκασμένοι να αλλάζουν και πόστο εργασίας εντός του σχολικού περιβάλλοντος. Για παράδειγμα, κάποιος που ανήκει στην ειδικότητα των δασκάλων είναι πιθανό να εργάζεται άλλοτε ως δάσκαλος γενικής αγωγής υπεύθυνος τμήματος, άλλοτε ως υπεύθυνος ολοήμερου, άλλες φορές στη διαπολιτισμική αγωγή και στη διδασκαλία των ελληνικών ως δεύτερη ή ξένη γλώσσα σε τάξεις υποδοχής παιδιών με μεταναστευτικό ή προσφυγικό υπόβαθρο και άλλες σχολικές χρονιές να προσληφθεί στην ειδική αγωγή και να απασχολείται στα ειδικά σχολεία ή σε τμήματα ένταξης ή ως εκπαιδευτικός παράλληλης στήριξης σε γενικά σχολεία. Επίσης, κάποιος που εντάσσεται στις ειδικότητες των εκπαιδευτικών ξένων γλωσσών,

γυμναστικής, μουσικής, εικαστικών μπορεί κάποιες σχολικές χρονιές να εργάζεται στην πρωτοβάθμια και άλλες σχολικές χρονιές στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, δηλαδή ανά σχολική χρονιά να αλλάζει η ηλικιακή ομάδα των μαθητών του. Όλα τα προηγούμενα έχουν διαφορετικές απαιτήσεις ως προς τις επαγγελματικές δεξιότητες, είναι διαφορετικοί τομείς ειδίκευσης και θα λέγαμε ότι σε κάποιες περιπτώσεις πρόκειται για διαφορετικά αντικείμενα εργασίας.

*«Έχω δουλέψει σε όλα τα πόστα, σε εισαγωγικά, δηλαδή έχω δουλέψει και ως παράλληλη στήριξη τέσσερις χρονιές, σε ολοήμερο με την παλιά μορφή ως υπεύθυνη ολοήμερου δύο χρονιές και όλες οι υπόλοιπες χρονιές ήταν ως δασκάλα γενικής.» (Χαρά)*

Στην παρούσα εργασία, οι ερωτώμενοι αναπληρωτές είχαν εργαστεί σε τρεις έως επτά διαφορετικούς νομούς. Ακόμα, όμως και εκείνοι που είχαν αλλάξει τρεις ή τέσσερις νομούς, δεν ήταν πάντα συνεχόμενες σχολικές χρονιές στον ίδιο νομό. Τα μέρη και τα σχολεία που βρέθηκαν ήταν συχνά θέμα τύχης. Προκειμένου να μείνουν εντός της αγοράς εργασίας, οι αναπληρωτές αναγκάζονταν να δηλώνουν ότι επιθυμούν να εργαστούν σε πολλούς διαφορετικούς νομούς, μακριά από τον τόπο καταγωγής και συμφερόντων τους. Κάποιες φορές, όπως λέει ο Νίκος, δήλωναν και διαθεσιμότητα για εργασία σε οποιοδήποτε μέρος της χώρας. Αυτό το φαινόμενο, όπως ανέφεραν οι συμμετέχοντες αναπληρωτές στο σύνολό τους, ήταν πιο έντονο στα πρώτα χρόνια της εργασιακής τους πορείας, όταν η θέση τους στο σύστημα για την επιλογή αναπληρωτών ήταν χαμηλότερη. Τα παρακάτω αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις του Νίκου και της Μαρίας είναι αντιπροσωπευτικά.

*«Τα περισσότερα δεν ήταν επιλογή μου. Τα μισά χρόνια ήταν επιλογή μου, τα άλλα μισά δεν ήταν επιλογή μου. Δηλαδή, τα πρώτα δύο χρόνια δούλεψα με το κουτάκι γιατί είχαμε μόνο 30 επιλογές και δηλώναμε ένα κουτάκι που ήτανε οποιαδήποτε άλλη επιλογή προκύψει. Και μετά ήταν μεν επιλογές μου, αλλά ήταν από τις τελευταίες επιλογές μου. Τα τελευταία πέντε χρόνια έχω πρώτη επιλογή το Ρέθυμνο και δουλεύω στην πρώτη μου επιλογή. Τα πρώτα χρόνια δούλεψα στις τελευταίες μου επιλογές ή δεν είχα επιλέξει καν.» (Νίκος)*

*«Στην αρχή δεν τα επέλεγα, έκανα μια δήλωση γενική και με έπαιρναν. Απλά, καθώς περνούσαν τα χρόνια και ανέβαινα στον πίνακα λόγω προϋπηρεσίας,*

*κάποια στιγμή απ' τα πέντε χρόνια και μετά άρχισα να επιλέγω λίγο πιο στοχευμένα». (Μαρία)*

Οι συχνές αλλαγές χώρου εργασίας έχουν δύο πολύ σημαντικές συνέπειες. Η πρώτη είναι οι αλλαγές στις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, των ατόμων που εργάζονται στον ίδιο χώρο εργασίας. Σε μία ευέλικτη αγορά εργασίας, τα άτομα φοβούνται να δημιουργήσουν ή να δεσμευτούν σε σχέσεις που δεν θα έχουν μακροβιότητα. Η συμπεριφορά σε μια σχέση με προοπτική ύπαρξης σε βάθος χρόνου περιλαμβάνει ισχυρότερες δεσμεύσεις. Το άτομο που γνωρίζει ότι κάποια σχέση δεν έχει προοπτική στο χρόνο δεν μπορεί να συμπεριφερθεί με αυτό τον τρόπο. Γιατί τότε θα επωμιστεί ένα υψηλό κόστος, με γενναιόδωρες δράσεις και συμπεριφορές που δεν μπορούν να του ανταποδώσουν τις επιθυμητές αμοιβαιότητες (Standing, 2011).

Οι επισφαλώς εργαζόμενοι είναι δύσκολο να δημιουργήσουν σχέσεις εμπιστοσύνης και ακόμα πιο δύσκολο να γίνει αυτό μέσω του χώρου εργασίας τους (Standing, 2011). Οι συχνές αλλαγές εργασιακού χώρου και τύπου κατοικίας έχουν συνέπειες για τον εργαζόμενο τόσο στην εργασία του όσο και στην προσωπική ζωή του. Και στους δύο τομείς υπάρχει μια συνεχής ανάγκη προσαρμογής.

Το ζήτημα της εισαγωγής και της αφομοίωσης των αναπληρωτών εκπαιδευτικών στην εκάστοτε σχολική κοινότητα απασχολεί κυρίως τους ίδιους τους αναπληρωτές και λιγότερο τα άλλα μέρη της εκπαιδευτικής διαδικασίας, όπως για παράδειγμα τους μόνιμους συναδέλφους τους (Charteris et al., 2017). Μέσα από την παρούσα έρευνα εκφράζονται αμφιβολίες για το κατά πόσο οι αναπληρωτές αντιμετωπίζονται με ισότητα σε σχέση με τους μόνιμους συναδέλφους τους. Αντίστοιχα, στην έρευνα των Charteris et al. (2017) επισημαίνεται ότι οι αναπληρωτές δεν θεωρούνται ακριβώς επαγγελματίες, δεν είναι «κανονικοί», «πραγματικοί» εκπαιδευτικοί, αλλά έρχονται για να καλύψουν ένα κενό, είναι κάτι διαφορετικό από τους μόνιμους συναδέλφους τους. Έτσι, είναι πιθανό στον εργασιακό χώρο οι αναπληρωτές να βιώνουν διακρίσεις από τους μόνιμους συναδέλφους τους. Το γεγονός ότι οι αναπληρωτές θα είναι στη σχολική μονάδα για μία σχολική χρονιά, ενώ οι μόνιμοι για περισσότερο, δυσκολεύει την ανάπτυξη σχέσεων συναδελφικότητας μεταξύ μόνιμων και αναπληρωτών. Οι αναπληρωτές μπορεί να προσλαμβάνουν ότι αντιμετωπίζονται ως οι «αναλώσιμοι», όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Νίκος, οι περαστικοί εκπαιδευτικοί που δεν θα μείνουν στο σχολείο για να προσφέρουν, όπως λέει η Χαρά.

*«... την ένιωθες αυτή την αντιμετώπιση και από τους άλλους. Ότι ήσουν ένας αναλώσιμος, ότι ήσουν ένας αναπληρωτής, ότι είσαι για λίγο. Τώρα είσαι, αύριο δεν είσαι. Δεν τον ένοιαζε, ας πούμε τον άλλο, και τον μόνιμο τον εκπαιδευτικό να σου φερθεί σωστά γιατί σου λέει εντάξει, του χρόνου δε θα 'σαι. Ενώ με τους άλλους, θα είμαστε χρόνια μαζί, στο ίδιο σχολείο.» (Νίκος)*

*«Δεν το έχουν όλοι οι μόνιμοι αυτό, κάποιοι όμως το έχουν ότι ο αναπληρωτής είναι ο δάσκαλος που έρχεται και φεύγει. Επειδή πολλές φορές υπάρχει η αντίληψη των μόνιμων, δεν το έχουν όλοι, μου έχει τύχει όμως, ότι ο αναπληρωτής θα έρθει και θα φύγει, δεν είναι το σχολείο του.» (Χαρά)*

Όμως, πέρα από τους συναδέλφους, η Στέλλα ανέφερε και την περίπτωση των γονιών που μπορεί να μην αντιμετωπίζουν ισότιμα τους αναπληρωτές και τους μόνιμους εκπαιδευτικούς λόγω του νεαρότερου της ηλικίας τους αλλά και λόγω του ότι δεν αποτελούν μόνιμο προσωπικό του σχολείου. Η Στέλλα εκδήλωσε και το αίσθημα της αδικίας, το οποίο εκφράστηκε και από άλλος ερωτώμενους. Δηλαδή, ότι ενώ όλοι οι εκπαιδευτικοί έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις, οι αναπληρωτές δεν έχουν πάντα την ίδια μεταχείριση.

*«Εμένα αυτό το πράγμα μου έχει συμβεί από γονείς. [...] Ότι είμαι.... η κοπέλα που προσέχει τα παιδιά. Επειδή είμαι μια νεαρή δασκάλα, αναπληρώτρια στο ολοήμερο ας πούμε. Ή ότι... είμαι νέα, δεν είμαι σταθερή στο σχολείο, είμαι καινούργια, όπως ήρθα, θα φύγω, οπότε δεν σε υπολογίζουν ας πούμε ιδιαίτερα ως οργανικό μέλος του σχολείου, ως ενήλικο, ισότιμα και τα λοιπά. Είναι σίγουρα κι αυτό μια δυσκολία. Ότι δεν αντιμετωπίζονται ισότιμα με τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς, ενώ στην ουσία, είναι ισότιμοι σε όλα.» (Στέλλα)*

Τα πράγματα είναι αντίστοιχα και από την πλευρά των αναπληρωτών. Όταν ένας εργαζόμενος γνωρίζει ότι θα είναι για μικρό χρονικό διάστημα σε έναν εργασιακό χώρο, ότι το πιθανότερο είναι σύντομα να αλλάξει προϊσταμένους και συναδέλφους, και το γνωρίζουν όλοι αυτό, τότε οι σχέσεις στο χώρο εργασίας αλλάζουν. Οι αρχές δεοντολογίας στην εργασία (π.χ. αφοσίωση, παραγωγικότητα, συνεργασία, υπευθυνότητα, επαγγελματισμός, αξιοπιστία, σεβασμός στους κανόνες), θέτονται υπό αμφισβήτηση και επικρατεί ο οπορτουνισμός, η υπερβολική

προσαρμογή στις συνθήκες και η τάση για εκμετάλλευση των περιστάσεων και από τις δύο πλευρές (Standing, 2011).

Έτσι, από την πλευρά τους, οι αναπληρωτές γνωρίζουν ότι είναι προσωρινά σε ένα σχολείο, οπότε δεν επενδύουν τόσο στην κοινωνική δικτύωση στον εργασιακό χώρο. Παρόλο που οι αναπληρωτές πηγαίνουν σε ένα μέρος όπου δεν γνωρίζουν κανέναν και ο πρώτος χώρος για να ξεκινήσουν τη δημιουργία ενός κοινωνικού δικτύου είναι το σχολείο, φαίνεται ότι το γεγονός ότι υπάρχει ημερομηνία λήξης στη συνύπαρξη στο ίδιο μέρος λειτουργεί ανασταλτικά. Η γνωριμία με τους συναδέλφους γίνεται μια στερεοτυπική διαδικασία και όλοι ξέρουν ότι η σχέση θα μείνει επιφανειακή, δεν μπορεί να γίνει βαθύτερη γιατί δεν έχει ούτε το χρονικό περιθώριο ούτε την προοπτική. Η παραδοχή αυτή ήταν καθολική για το σύνολο των ερωτώμενων και οι όποιες διαβαθμίσεις εντοπίζονταν ανάλογα με την ιδιοσυγκρασία καθενός. Η Πηνελόπη περιγράφει αυτή την κατάσταση όπως τη βίωσε η ίδια.

*«Για μένα το πιο δύσκολο ήταν το κοινωνικό κομμάτι. Οπότε δεν μπορούσες να δικτυωθείς, ας το πω έτσι, εύκολα. [...] Εμ, τώρα το κοινωνικό, επίσης, που ξεκίνησα πριν, ότι κάθε, ουσιαστικά, περίπου, έξι - εννιά μήνες πρέπει να φεύγεις, να χαιρετάς ανθρώπους... Μετά από ένα σημείο καταλήγεις να μη θέλεις επαφή με κόσμο. Δηλαδή, να πας στο καινούργιο σχολείο, να μη θέλεις να αναπτύξεις σχέσεις και φιλίες γιατί ξέρεις ότι τον Ιούνιο δε θα τους ξαναδείς. Ειδικά αν είσαι από μακριά. Δεν έχει νόημα να αναλωθείς, ας το πω. Βέβαια, αυτό είναι και θέμα χαρακτήρα, ίσως. Αλλά εγώ δεν, μετά από ένα σημείο, κι έχω ακούσει κι άλλους που το λέγανε ότι δε θέλω να μπω πάλι στη διαδικασία να ρωτάω από πού είσαι, πού, τι έκανε πιο πριν, σε ποια σχολεία έχεις πάει, κάθε χρόνο ξανά και ξανά το ίδιο. Γιατί, ναι, έχεις μάθει ότι... δε θα τους ξαναδείς.» (Πηνελόπη)*

Η δεύτερη σημαντική συνέπεια αφορά στην ίδια την εργασία. Οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί σε αυτές τις συνθήκες της ανασφάλειας και των μετακινήσεων, εκ των πραγμάτων, δυσκολεύονται να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του επαγγέλματος. Έτσι, κάτω από αυτές τις συνθήκες, η ποιότητα του παρεχόμενου έργου πιθανότατα υπονομεύεται. Και αν δεν συμβαίνει αυτό, είναι λόγω της υπερπροσπάθειας των μετακινούμενων εκπαιδευτικών να ανταποκριθούν στο μέγιστο βαθμό στα καθήκοντά τους, λόγω της υψηλής επαγγελματικής ευσυνειδησίας και όχι λόγω κάποιου έξωθεν μηχανισμού υποστήριξης.

Το σύνολο των εκπαιδευτικών που ρωτήθηκαν ανέφεραν αυτή τη δυσκολία. Ο Νίκος ανέφερε τη δυσκολία να πρέπει να ανταπεξέλθει στην εργασία του και στις υποχρεώσεις της και ταυτόχρονα να προσπαθεί να οργανώσει την υπόλοιπη ζωή του. Υπάρχει μια έντονη αντίθεση ανάμεσα στην εργασιακή ζωή του αναπληρωτή, όπου το «φαίνεσθε» δείχνει ότι όλα λειτουργούν άψογα και στη προσωπική του ζωή, όπου το «είναι» όλα είναι ανοργάνωτα. Ενώ, λοιπόν, ο εργαζόμενος βιώνει ακραία ανασφάλεια στην προσωπική του ζωή – μόλις έχει βρεθεί σε ένα νέο τόπο και πρέπει να οργανώσει την καθημερινότητά του από το μηδέν – στην εργασία του, που είναι ο λόγος που βρίσκεται σε αυτή την ανασφαλή κατάσταση, οφείλει να ανταποκρίνεται με επιτυχία στα καθήκοντά του. Τα λόγια του Νίκου παραπέμπουν στην κοροϊδία που βιώνει το πρεκαριάτο του Standing (2011).

*«Έπρεπε να μετακομίζεις, να βρίσκεις σπίτι, να πρέπει ταυτόχρονα να δουλεύεις και ταυτόχρονα να ψάχνεις και σπίτι. [...] Και ταυτόχρονα πρέπει να παρουσιαστείς στο σχολείο και να δουλεύεις και να είσαι λειτουργικός και να κάνεις κανονικά το μάθημά σου, ενώ ας πούμε μένεις σε ένα ξενοδοχείο ή... κι έχεις τα πράγματά σου φορτωμένα στο αυτοκίνητο. Και είναι πάρα πολύ δύσκολο αυτό, αυτή η αρχή του αναπληρωτή.» (Νίκος)*

Αντίστοιχο είναι και το βίωμα της Ελπίδας, η οποία θεωρεί αδικαιολόγητη την κατάσταση που βιώνουν οι αναπληρωτές όταν πρέπει σε δύο μέρες από τη στιγμή που τους κοινοποιείται ο τόπος πρόσληψης να πρέπει να ξεκινήσουν να εργάζονται.

*«Δηλαδή δεν μπορώ να το αιτιολογήσω γιατί ε... μαθαίνουμε τη μια μέρα, τελευταία στιγμή ότι θα είμαστε στον τάδε νομό και πρέπει μετά από δυο μέρες να παρουσιαστείς και να πας στο σχολείο και να διαλέξεις και σχολείο και παράλληλα να βρεις σπίτι και παράλληλα..., ναι.» (Ελπίδα)*

Όλη αυτή η κατάσταση με τους αναπληρωτές να αποτελούν τα τελευταία χρόνια την πλειοψηφία των εκπαιδευτικών στα σχολεία της περιφέρειας και κυρίως της νησιωτικής επαρχίας, είχε συνέπειες στην εκπαιδευτική διαδικασία. Η εκπαίδευση για να είναι αποτελεσματική χρειάζεται χρόνο ώστε να δημιουργηθεί η παιδαγωγική σχέση. Οι επαγγελματίες της εκπαίδευσης το γνωρίζουν αυτό. Οι επισφαλείς σχέσεις εργασίας στην εκπαίδευση έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην εκπαιδευτική διαδικασία και οι επισφαλώς εργαζόμενοι είναι οι πρώτοι που τις αντιλαμβάνονται, τις βιώνουν και αισθάνονται μη ικανοποιημένοι από την εργασία

τους. Για παράδειγμα, ένα σχολείο στο οποίο οι εκπαιδευτικοί αλλάζουν κάθε σχολική χρονιά, αλλάζει κάθε τόσο χαρακτήρα και ταυτότητα. Δηλαδή, οι αναπληρωτές, πέρα από τα εργασιακά τους ζητήματα, έρχονται αντιμέτωποι και με επιπλέον δυσκολίες στο χώρο εργασίας τους.

Για την Ελένη αυτό ήταν το μεγαλύτερο άγχος, να καταφέρει να γνωρίσει τους μαθητές με τους οποίους θα εργαζόνταν ώστε να μπορέσει να ανταποκριθεί στο έργο της.

*«Εμένα με άγχωνε περισσότερο η γνωριμία κάθε χρονιά με καινούργιους μαθητές και γονείς. Δηλαδή, το ότι κάθε χρόνο, εγώ στην ουσία το τι γίνεται με τα παιδιά και τι γίνεται στις οικογένειές τους, που είναι ένας σοβαρός παράγοντας που έπρεπε να τον λάβω υπόψη μου για να σχηματίσω μια εικόνα, στην ουσία το καταλάβαινα απ' το Δεκέμβρη και μετά. Η μισή μου χρονιά έφυγε ψάχνοντας να βρω τι γίνεται. Αυτό ήταν η μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετώπιζα.» (Ελένη)*

Η Στέλλα μίλησε για την υπονόμευση της δημόσιας εκπαίδευσης που λειτουργεί με μη μόνιμο προσωπικό. Το γεγονός ότι αποτέλεσε μέρος ενός ευρύτερου, σημαντικού προβλήματος την επιβάρυνε περαιτέρω. Επίσης, μίλησε για το αίσθημα ότι δεν ολοκλήρωνε το έργο της.

*«Και το είδα με τα ίδια μου τα μάτια, και το έζησα με τις ίδιες μου τις αισθήσεις, όλα αυτά τα χρόνια, πόσο... πόσο μα πόσο μη ποιοτική εκπαίδευση είναι αυτή που υπάρχει αυτή τη στιγμή, χωρίς μόνιμο προσωπικό στα σχολεία. Το έζησα, συμμετείχα κι εγώ σ' αυτό, το είδα, το ένιωσα. Να μην μπορώ να προσφέρω κάτι παραπάνω. Να πάω Οκτώβρη, να φύγω Ιούνη και με το που ξεκίνησα, τελείωσε.» (Στέλλα)*

Παρόμοια, η Μαρία αναφέρθηκε στις αρνητικές συνέπειες που ένιωσε ότι έχει η αναγκαστική και βιαστική μετακίνησή της, η οποία της στερεί την ικανοποίηση από τα αποτελέσματα της εργασίας της.

*«Γενικά, να χτίσουμε σχέσεις, αν και προσπαθούσαμε αρκετά και το κάναμε με τα παιδιά και τους γονείς, αυτό ξέραμε ότι είχε ημερομηνία λήξης, δηλαδή ό,τι κόπο και να κάναμε, ό,τι και να προσπαθούσαμε να χτίσουμε είτε μαθησιακά, συναισθηματικά και τα λοιπά, ξέραμε ότι θα κοπεί βίαια για να πάει κάποιος άλλος την επόμενη χρονιά. Αυτό, βέβαια, δεν... για μένα τουλάχιστον, δεν έκανε*



*έκπτωση στο πώς θα κάνω τη δουλειά μου, ή αν θα τα δώσω όλα ή όχι, τα έδινα κι ας ήξερα ότι... Δεν έβλεπα, όμως, ποτέ το αποτέλεσμα της δουλειάς μου, γιατί αυτή η δουλειά θέλει κάποιο χρονικό διάστημα για να δεις τι έχεις κάνει, αν το έχεις κάνει καλά κι αν αυτό ανταποκρίνεται στα παιδιά. Δηλαδή, αν κάτι έχεις κάνει καλά. Δεν το βλέπεις εκείνη τη στιγμή, μπορεί να το δεις μετά από δυο χρόνια, τη δουλειά σου, ενδεχομένως.» (Μαρία)*

Η μεγαλύτερη ειρωνεία, λοιπόν, είναι η προσδοκία ότι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί μπορούν να φέρουν άριστα αποτελέσματα σε επίπεδο παιδαγωγικής και σχέσεων, ενώ στην πραγματικότητα πέρα από τη μικρότερη εμπειρία τους, δεν έχουν την απαραίτητη γνώση σχετικά με τους μαθητές, τους συναδέλφους, τους γονείς και τη σχολική κοινότητα για να πετύχουν κάτι τέτοιο (Charteris et al., 2017).

#### **4.2.3. Προβλήματα σε προσωπικό και κοινωνικό επίπεδο**

Ένα από τα χαρακτηριστικά της επισφάλειας είναι ότι αυτή διαπερνά το χώρο εργασίας και επηρεάζει συνολικά τη ζωή των υποκειμένων. Το σημείο που αυτό εντοπίζεται για τους αναπληρωτές είναι η προσωπική και κοινωνική ζωή, η οποία διαβρώνεται, υποβαθμίζεται και έρχεται σε δεύτερη μοίρα καθώς καθορίζεται από την εργασία. Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς, η συνεχής αλλαγή τόπου κατοικίας λόγω της εργασίας τους, δημιουργεί προβλήματα στην προσωπική και κοινωνική ζωή των αναπληρωτών εκπαιδευτικών. Η προσωρινότητα της διαμονής σε ένα μέρος δυσκολεύει τη δημιουργία κοινωνικών σχέσεων, το οποίο με τη σειρά του γεννά συναισθήματα μοναξιάς και άγχους. Για αυτές τις δυσκολίες μίλησε το σύνολο των ερωτώμενων εκπαιδευτικών καθώς ήταν ένα ζήτημα που τους απασχολούσε έντονα και το είχαν βιώσει όλοι σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό. Όλες οι αναφορές των ερωτώμενων για τις δυσκολίες τους στη δημιουργία κοινωνικών σχέσεων, εκτός του χώρου εργασίας, ήταν γλαφυρές.

Η Χαρά ανέφερε τη δυσκολία του να πρέπει κάθε χρόνο να δημιουργήσεις νέα κοινωνικά δίκτυα. Επειδή και η ίδια δεν είναι ιδιαίτερα εξωστρεφής ως χαρακτήρας, όπως ανέφερε σε άλλο σημείο της συνέντευξής της, αναγνώρισε τόσο τη δυσκολία των πιο εσωστρεφών ατόμων σε αυτή τη διαδικασία όσο και την πιθανότητα της μη συνάντησης με άτομα που θα ταίριαζαν για κοινωνική συναναστροφή.

*«Που να μην ξέρεις ανθρώπους, αν είσαι άνθρωπος πολύ κλειστός και είναι δύσκολο να κοινωνικοποιηθείς, είσαι αναγκασμένος να μείνεις μόνος σου σε ένα μέρος. Ή μπορεί να μην βρεις άτομα που να ταιριάζουν στην ψυχοσύνθεσή σου.» (Χαρά)*

Ο Νίκος παραδέχτηκε ότι η έλλειψη μονιμότητας σε έναν τόπο καθιστούσε σχεδόν αδύνατες τις ουσιαστικές κοινωνικές σχέσεις γιατί αυτές χρειάζονται ένα χρονικό περιθώριο μεγαλύτερο από τους εννιά μήνες που περνάει ένας αναπληρωτής στον τόπο εργασίας του.

*«Ε, ότι ήσουν για 9 μήνες σε ένα μέρος και ήσουνα σαν φιλοξενούμενος. Μέχρι να γνωρίσεις κάποιον άνθρωπο, να νιώσεις οικεία, να κάνεις παρέα, να του ανοιχτείς, να του πεις το πρόβλημά σου, περνούσε λίγος καιρός. Και μόλις έφτασες σε αυτό το επίπεδο με κάποιον άνθρωπο, έπρεπε να φύγεις. Και επίσης, κι αυτός, αντίστοιχα, έφευγε και πήγαινε σε ένα άλλο μέρος.» (Νίκος)*

Η Στέλλα μίλησε για «συναισθηματική επισφάλεια» για να περιγράψει την κατάσταση που βιώνουν οι αναπληρωτές στην προσωπική τους ζωή. Μίλησε για τη μοναξιά που βίωσε όταν βρέθηκε σε έναν τόπο μακριά από την οικογένεια και το γνωστό κοινωνικό της περίγυρο, αλλά και για τις δυσκολίες προσαρμογής στο νέο αυτό μέρος. Ένα βασικό εμπόδιο στη διαδικασία προσαρμογής της ήταν το σύντομο χρονικό διάστημα παραμονής στον τόπο εργασίας. Δηλαδή, μέχρι ο αναπληρωτής να προσαρμοστεί στον νέο τόπο, περνούσε το χρονικό διάστημα που έπρεπε να μείνει εκεί και αναγκαστικά έφευγε, εφόσον δεν γνώριζε πού θα βρίσκονταν την επόμενη σχολική χρονιά.

*«Δηλαδή, δεν είναι μόνο η εργασιακή επισφάλεια, είναι και η συναισθηματική επισφάλεια. [...] Πολύ σύντομα έγινε κουραστικό και ψυχοφθόρο γιατί ένιωθα ότι είμαι παντού και πουθενά. Η αλήθεια είναι. Δεν έχω τόπο, δεν έχω δικούς μου ανθρώπους, κάπως έτσι ένιωθα. Μπορεί να μην ίσχυε στην πραγματικότητα, αλλά στην ουσία δεν είχα δικούς μου ανθρώπους δίπλα μου. Δηλαδή έπρεπε να φύγω να πάω σ' ένα καινούργιο μέρος, μέχρι να προλάβω να βρω τα πατήματά μου, σπίτια, σχολεία, να τακτοποιηθώ και να νιώσω ασφαλής στο εργασιακό μου περιβάλλον και τα λοιπά και να βάλω τις δουλειές σε μια σειρά. Έχεις την ανάγκη να βρεις και δυο ανθρώπους, να μπορείς να επικοινωνήσεις, έτσι; Μπορεί να τύχει να τους βρεις, μπορεί να τύχει να μην*

*τους βρεις. Άμα τους βρεις, ε, με το που τους βρεις, τους χάνεις κιόλας. Μπορεί να έχεις μια σχέση. Και να αναγκάζεσαι να είσαι σε άλλο μέρος για ένα, δύο ή και περισσότερα χρόνια, επειδή η δουλειά σου δεν σου επιτρέπει να κατοικείς σταθερά σε ένα μέρος. Ή να επιλέξεις να είσαι εκεί που θα ήθελες να είσαι, που είναι η οικογένεια ή η σχέση σου και τα λοιπά.» (Στέλλα)*

Αντίστοιχα, η Μαρία αναφέρθηκε στις δυσκολίες των κοινωνικών σχέσεων. Η χωρική απόσταση που δημιουργούνταν από τον μη σταθερό τόπο διαμονής των αναπληρωτών ήταν τροχοπέδη για οποιαδήποτε βαθύτερη κοινωνική σχέση, είτε συναδελφική, είτε φιλική, είτε συντροφική. Μάλιστα, ανέφερε ότι τα πρώτα χρόνια της ως αναπληρώτρια, η δημιουργία οικογένειας έμοιαζε στα μάτια της αδύνατη, με βάση τα δεδομένα της ζωής της, όπως διαμορφώνονταν από την εργασία της. Επομένως, η αβεβαιότητα του παρόντος επηρέαζε και το μέλλον. Όταν το παρόν βίωνονταν ως μια ρευστή κατάσταση, αντίστοιχα και το μέλλον ήταν αβέβαιο.

*«Όσον αφορά την κοινωνική και γενικά τη ζωή μας, ήταν πολύ δύσκολα. Χτίζαμε σχέσεις, τις αφήναμε ή αφήναμε σχέσεις από τον τόπο που ήμασταν, γιατί, όχι η βάση μου δεν ήταν κάτι απ' όλα αυτά. Ήταν ο τόπος καταγωγής μου. Εκεί πήγαινα και έφευγα. Ε, κοινωνικά δεν ήταν πολύ εύκολα τα πράγματα. Αν και έχω γνωρίσει πολύ σημαντικούς ανθρώπους στη ζωή μου, εννοώ φιλικά και τα λοιπά, δεν μπορώ να κρατήσω τις σχέσεις και τις κρατάω από απόσταση γιατί έπρεπε να φύγω. Οπότε γενικά μια δύσκολη κατάσταση. Κι αν μιλάμε και για οικογένεια ή για κάτι άλλο σε εκείνα τα χρόνια ήταν σχεδόν απαγορευτικό. Να σκεφτώ ότι θέλω κάτι πιο μόνιμο και να κάνω ένα βήμα παραπέρα, όχι δεν το έκανα. Γιατί δε γινόταν, γιατί δεν ήξερα πού θα είμαι την επόμενη χρονιά.» (Μαρία)*

#### **4.2.4. Συναισθήματα για τις συνθήκες εργασίας τους**

Οι επισφαλώς εργαζόμενοι συνήθως εκφράζουν αρνητικά συναισθήματα για τις συνθήκες εργασίας τους. Στην παρούσα έρευνα, οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί παρόλο που δεν εξέφρασαν κάποιο αρνητικό στοιχείο για τη φύση της εργασίας τους, εντούτοις η κατάσταση της χρόνιας αναπλήρωσης μόνο με αρνητικά συναισθήματα περιγράφεται. Ακόμα και όταν ρωτήθηκαν για τις θετικές πτυχές αυτής της εμπειρίας, δεν εντόπιζαν κάτι θετικό ή ακόμα και αν υπήρχε κάποιο όφελος, αυτό ήταν

μηδαμινό σε σχέση με το κόστος. Στις απαντήσεις των ερωτώμενων υπάρχει γενικευμένη απογοήτευση και ματαίωση, έκφραση της δυσκολίας της εργασιακής τους κατάστασης και της φθοράς από τις πρακτικές και ψυχολογικές δυσκολίες. Επίσης, στις απαντήσεις τους εντοπίζεται αδυναμία να εντοπίσουν ικανοποιητικά επιχειρήματα που να αιτιολογούν γιατί συμβαίνει αυτό στην εργασία τους, ενώ αναφέρουν ότι αισθάνονται αδικημένοι και οργισμένοι.

Η Χαρά μιλάει για την απογοήτευση και τη ματαίωση που ένιωσε όταν συνειδητοποίησε ότι ενώ εργάζονταν σκληρά, αυτό δεν είχε το αντίκρισμα που περίμενε.

*«Εγώ, να πω την αλήθεια, απογοήτευση. Και φέτος που διορίστηκα δεν μπορώ να πω ότι χάρηκα όσο θα χαιρόμουν πριν οχτώ χρόνια αν γινότανε αυτό. Γιατί είχα δουλέψει σκληρά, ήταν ένα επάγγελμα που μου άρεσε, ένα λειτούργημα, που ήθελα να ακολουθήσω... [...] Οπότε εγώ αισθανόμουν μία ματαίωση.»*  
(Χαρά)

Ο Νίκος εξέφρασε τη δυσαρέσκειά του για όλα τα προβλήματα που έχει αντιμετωπίσει ως αναπληρωτής, τα οποία έχουν φτάσει στα όρια της αντοχής του. Επίσης, ο Νίκος και η Ελπίδα δεν μπορούν να αιτιολογήσουν γιατί ενώ ήταν για πάνω από μία δεκαετία αναπληρωτές, το κράτος δεν τους διόριζε ως μόνιμους εκπαιδευτικούς.

*«Εγώ έχω νιώσει ότι έχω δυσκολευτεί, ότι έχω κουραστεί. Μια κούραση, και νιώθεις λίγο μια, ε, ένα γιατί. Γιατί να ταλαιπωρείσαι και να γίνεται όλη αυτή η κατάσταση ενώ θα μπορούσε να γίνουμε μόνιμοι που δεν θα κοστίζει πολλά περισσότερα στο κράτος.»* (Νίκος)

*«Δεν μπορούσα να αιτιολογήσω στο μυαλό μου γιατί γίνεται όλο αυτό το πράγμα. Δηλαδή, ήμασταν αναπληρωτές, αλλά μετά όταν συνειδητοποιείς ότι πραγματικά, δεν ήμασταν στην ουσία αναπληρωτές γιατί δεν αναπληρώναμε κάποιον που λείπει, αλλά... ήταν η θέση μας αυτή. Ε, δεν μπορούσα να αιτιολογήσω γιατί δεν υπήρξαν μονιμοποιήσεις και διορισμοί.»* (Ελπίδα)

Στα λόγια της Μαρίας επαναλαμβάνονται τα συναισθήματα της κούρασης και του ακατανόητου στα μάτια των αναπληρωτών να βιώνουν για χρόνια αυτή την κατάσταση στην εργασίας τους. Όμως, προστίθενται και το αίσθημα της αδικίας για αυτό που συμβαίνει στην εργασιακή της ζωή. Το αίσθημα της αδικίας συνδέεται και

με το γεγονός ότι παρόλο που οι αναπληρωτές έχουν υποδεέστερες σχέσεις εργασίας σε σχέση με τους μόνιμους εκπαιδευτικούς και λιγότερα εφόδια, εντούτοις είναι υποχρεωμένοι να επιδεικνύουν την ίδια αποτελεσματικότητα στην εργασία τους (Charteris et al., 2017).

*«Και πολύ κουρασμένη κάποια στιγμή. Ότι δεν μπορώ μονίμως να τα φτιάχνω απ' την αρχή όλα στα σχολεία που πάω. Και μετά πάλι σε ένα άλλο το ίδιο, και σ' ένα άλλο. Κάποια στιγμή δηλαδή στα πέντε χρόνια τα είχα φτύσει. Λέω δεν πάει άλλο αυτή η κατάσταση, ήταν πολύ κουραστικό. [...]. Ε, αισθανόμουν, αισθάνθηκα κουρασμένη κι αδικημένη, αλλά όχι ως προς τους συναδέλφους, ως προς την κατάσταση. Ότι είχα σχέσεις εργασίας, οι οποίες ουσιαστικά αναπληρώνω τον εαυτό μου, τουλάχιστον τα τελευταία ... 8 χρόνια. Δεν αναπλήρωνα πια κάποιο κενό, αναπλήρωνα τον εαυτό μου και αισθανόμουν επομένως μια αδικία. Ως προς το γενικότερο πλαίσιο, όμως.» (Μαρία)*

Η Στέλλα εξέφρασε την άποψη ότι η αδικία που αισθάνεται μπορεί να αμβλυνθεί μέσα από την προσπάθεια, μέσα από τον αγώνα. Επίσης, πρόσθεσε ότι η αδικία είναι τόσο μεγάλη που νιώθει οργή για την όλη κατάσταση που είναι αναγκασμένη να βιώνει.

*«Το ζήτημα είναι ότι κοιτάς πάντα προς τα πάνω ρε παιδί μου, κοιτάς προς τον ουρανό, να καταφέρεις περισσότερα πράγματα και όχι να... να λιγοστέψουν αυτά που έχουν οι υπόλοιποι, ώστε να εξισορροπήσουνε, ας, πούμε κάπως. Ε, κοιτάς πώς να δημιουργήσεις τις κατάλληλες συνθήκες ώστε να έρθει κι εσένα κι η δική σου σειρά να, όχι να γευτείς, να έχεις τα αντίστοιχα δικαιώματα που ... θα πρέπει να είναι αυτονόητα. Δηλαδή, με λίγα λόγια, μου δημιουργεί την ανάγκη να παλέψω για κάτι ώστε να εξισωθούμε όλοι αλλά προς τα πάνω. Κατάλαβες. Και φυσικά οργή για ένα σύστημα που ... δημιουργεί αυτές τις ανισότητες. Να μην το ξεχάσουμε κι αυτό.» (Στέλλα)*

### **4.3. Παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή στα συνδικάτα, λειτουργώντας ως κίνητρα ή ως αποθαρρυντικοί παράγοντες**

Η συνδικαλιστική συμμετοχή συνδέεται με τη συνδικαλιστική προσήλωση και οι δυο τους επηρεάζονται από συγκεκριμένους παράγοντες. Στην παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε ότι τα άτομα που ασχολούνται πιο ενεργά με τα ζητήματα του

σωματείου τους χαρακτηρίζονται από συνδικαλιστική προσήλωση. Οι παράγοντες που από έρευνες του παρελθόντος μπορούν να θεωρηθούν προγνωστικοί της συνδικαλιστικής προσήλωσης διαπιστώθηκαν ότι εντοπίζονται ανάμεσα σε αυτούς που συμμετέχουν ενεργά στο σύλλογο εκπαιδευτικών. Με βάση τη βιβλιογραφική επισκόπηση και τις συνεντεύξεις, δημιουργήθηκαν τέσσερις κατηγορίες παραγόντων, καθεμιά από τις οποίες έχει υποκατηγορίες. Οι τέσσερις κατηγορίες παραγόντων που δημιουργήθηκαν και που διαπιστώθηκε ότι επηρεάζουν τη συνδικαλιστική προσήλωση και τη συμμετοχή και είναι τα κοινωνικά δίκτυα, τα άτομα - μέλη του συνδικάτου, το συνδικάτο και ο χώρος εργασίας. Σε κάποιες περιπτώσεις, οι παράγοντες αυτοί λειτουργούν ενισχυτικά για τη συμμετοχή στη συλλογική δράση, ενώ σε άλλες περιπτώσεις δημιουργούν αποθαρρυντικούς παράγοντες προσήλωσης και συμμετοχής. Όπως ήταν αναμενόμενο, στην παρούσα έρευνα, οι συνεντεύξεις των συνδικαλιστών εκπαιδευτικών αποκαλύπτουν τα κίνητρα συμμετοχής, ενώ οι αποθαρρυντικοί παράγοντες εντοπίζονται κυρίως στο λόγο των εκπαιδευτικών που είναι πιο μακριά από τη συλλογική δράση.

#### **4.3.1. Τα κοινωνικά δίκτυα**

Η συνδικαλιστική προσήλωση επηρεάζεται από το κοινωνικό συγκείμενο, δηλαδή από τις πιέσεις των ανθρώπων του κοινωνικού περιγύρου. Το κοινωνικό είναι ιδιαίτερα σημαντικό κίνητρο για τη συνδικαλιστική συμμετοχή, αφού οι άνθρωποι του άμεσου περιβάλλοντος μπορούν να παρακινήσουν κάποιον να συμμετέχει (Visser, 2002). Ο Klandermans (1984) διακρίνει τρεις κατηγορίες σημαντικών «άλλων» για τη συνδικαλιστική συμμετοχή – τα άτομα της οικογένειας, και εντός του χώρου εργασίας τους άμεσους προϊστάμενους και τους συναδέλφους. Αυτοί μπορούν να επηρεάσουν καθοριστικά την απόφαση κάποιου να συμμετέχει ή όχι στη συλλογική δράση (Klandermans, 1984).

Πρώτον, η οικογένεια δημιουργεί κοινωνικά κίνητρα συμμετοχής στη συλλογική δράση και κατ' επέκταση στον ενεργό συνδικαλισμό, αφού τα μέλη της οικογένειας είναι οι σημαντικοί «άλλοι» και όταν εκείνοι επικροτούν τη δράση τότε το άτομο ενθαρρύνεται να συμμετέχει (Klandermans, 1984). Στην έρευνα του Visser (2002) αν και δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση, διαπιστώθηκε ότι η συμμετοχή των γονιών κάποιου αυξάνει την πιθανότητα να συμμετέχει και ο ίδιος και μειώνει σημαντικά την πιθανότητα να αποχωρήσει από το συνδικάτο.

Δεύτερον, οι άμεσοι προϊστάμενοι, με τους οποίους ο εργαζόμενος έχει καθημερινή σχέση στο χώρο εργασίας και από τους οποίους επηρεάζεται, μπορούν να έχουν επιρροή στη συλλογική δράση (Snape κ.ά., 2000). Η θετική άποψη του εργαζόμενου για τους προϊσταμένους του (Snape κ.ά., 2000) ή η εχθρική στάση των προϊσταμένων απέναντι στα συνδικάτα και σε όσους συνδικαλίζονται (Visser, 2002) είναι πιθανό να αποτελέσουν εμπόδια στην προσήλωση και στη συμμετοχή του εργαζόμενου στο συνδικάτο του.

Τρίτον, οι συνάδελφοι είναι πιθανό να λειτουργήσουν ως ομάδα πίεσης οπότε οι εργαζόμενοι θα συμμετέχουν στα σωματεία για να ικανοποιούν το αίσθημα του 'ανήκειν' στην ομάδα των εργαζομένων, για να αισθάνονται ενταγμένοι (Visser, 2002· Van de Vall, 1970:136 στο Visser, 2002). Αντίστοιχα, όταν μεταξύ των συναδέλφων κυριαρχούν απόψεις κατά του συνδικαλισμού τότε για τους ίδιους λόγους μειώνονται οι πιθανότητες συμμετοχής (Visser, 2002).

Η Στέλλα, η Μαρία και η Ελένη που ασχολούνται ενεργά με τα συνδικάτα ανέδειξαν τη σημασία του κοινωνικού περιγύρου στην επιλογή τους να ασχοληθούν ενεργά με τα συνδικάτα. Η επαφή με ανθρώπους που συμμετέχουν ενεργά και ενδιαφέρονται για τα εργασιακά ζητήματα επηρεάζει την επιλογή για συμμετοχή. Οι διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ όσων δραστηριοποιούνται στα συνδικαλιστικά είναι ιδιαίτερα σημαντικές όχι μόνο στην αρχή, αλλά και στην πορεία κάποιου για συμμετοχή.

*«Ε, ίσως ήρθαν έτσι τα πράγματα ώστε να βρω κάποιους ανθρώπους που να τύχει να ταιριάζουν αυτά που σκεφτόμαστε και να προσπαθήσουμε να κάνουμε κάτι μαζί στο σύλλογό μας εδώ ώστε να αλλάξουμε λίγο τα πράγματα. Μπορεί αν δεν είχα συναντήσει αυτούς τους ανθρώπους τους συγκεκριμένους, που κάναμε παρέα και έτυχε να έχουμε έτσι κάποιους κοινούς προβληματισμούς κι αναζητήσεις, να ήμουν ακόμα κι εγώ, να μη συμμετείχα τόσο ενεργά.» (Στέλλα)*

*«Φυσικά, έχει να κάνει και με ποιους ανθρώπους θα συναναστραφείς ερχόμενη σ' ένα μέρος, έτσι ώστε να σε βάλουν σ' ένα τέτοιο κλίμα, ακόμα κι αν εσύ μόνος σου δεν το κάνεις.» (Μαρία)*

*«Και νομίζω και εξαρτάται και με τον κόσμο που θα γνωρίσεις και με το ποιους θα συναναστραφείς. Δηλαδή, σε μένα τουλάχιστον, έπαιξε σημαντικό ρόλο αυτό.» (Ελένη)*

Επίσης, η κατηγορία των κοινωνικών δικτύων αναφέρεται και στη φήμη του συνδικάτου ανάμεσα στους συναδέλφους που αποτυπώνεται ποσοτικά στη μέτρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Έτσι, στις περιπτώσεις που η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι χαμηλή, το συνδικάτο δεν είναι δημοφιλές ανάμεσα στους εργαζόμενους. Τότε, το βάρος της οργάνωσης που εξασφαλίζει τις υπηρεσίες και τα αγαθά που προσφέρει το συνδικάτο, πέφτει σε λιγότερα άτομα, με συνέπεια το συνδικάτο να γίνεται λιγότερο αποτελεσματικό και η φήμη του να μειώνεται περαιτέρω (Visser, 2002). Στην παρούσα έρευνα, το σύνολο των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών συμφώνησε ότι η συμμετοχή στα συνδικάτα δεν είναι ικανοποιητική. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα της Χαράς, της Πηνελόπης και της Στέλλας που ανέφεραν ότι εκείνοι που συμμετέχουν σε σταθερή βάση ενεργά είναι μια μειοψηφία και ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιθανόν συμμετέχει σε κάποιες δράσεις όταν αυτές τους αφορούν άμεσα. Η άποψη της Χαρά για τη συμμετοχή των αναπληρωτών είναι απαισιόδοξη, αφού θεωρεί ότι ένα πολύ μικρό μέρος εκπαιδευτικών που είναι οργανωμένοι στα σωματεία συμμετέχουν ενεργά και οι υπόλοιποι είναι αδρανείς.

*«Εεε, εκτός από κάποια άτομα που εντάσσονται στα συνδικάτα, αποτελούν μέρος, που συστηματικά συμμετέχουνε, μετά υπάρχει μία γενικότερη αποχή.»*  
(Χαρά)

Η Πηνελόπη κατηγοριοποιεί τους εκπαιδευτικούς με βάση τη συμμετοχικότητά τους σε τρεις ομάδες, εκείνους που είναι ενεργοί στις διεκδικήσεις, εκείνους που συμμετέχουν κάποιες φορές κι εκείνους που απέχουν συστηματικά.

*«Ναι, νομίζω ότι είναι κάποιοι συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί, αναπληρωτές ή μόνιμοι, που συμμετέχουνε συστηματικά και διεκδικούν πιο έντονα, ας πούμε, τα αιτήματα. Αλλά είναι οι υπόλοιποι, οι οποίοι είτε συμμετέχουν περιστασιακά είτε υπάρχουν και κάποιοι οι οποίοι δεν συμμετέχουν ποτέ-ποτέ.»* (Πηνελόπη)

Επίσης, η Στέλλα αναφέρει ότι η μαζική συμμετοχή του κόσμου συνδέεται με μεγάλα γεγονότα κινητοποίησης τα οποία γίνονται για ζητήματα που τους αφορούν άμεσα. Δηλαδή, η συμμετοχή αυξάνεται όταν ο σκοπός των δράσεων επηρεάζει άμεσα μια μερίδα εκπαιδευτικών και εκείνοι είναι που κινητοποιούνται για το συγκεκριμένο ζήτημα. Αυτό συμφωνεί με την υπόθεση που επαληθεύτηκε στη μελέτη του Visser (2002) ότι οι απεργίες επηρεάζουν θετικά τη συνδικαλιστική συμμετοχή.



Όμως, όπως λέει η Στέλλα, αυτή η ενεργοποίηση στα συνδικαλιστικά είναι ευκαιριακή, δεν θα έχει διάρκεια. Τα μέλη που κινητοποιούνται στα συνδικάτα όταν συμβαίνει κάποιο γεγονός διαμαρτυρίας, μάλλον δεν θα παραμείνουν στο συνδικάτο (Visser, 2002).

*«Δυστυχώς, ο κόσμος δεν συμμετέχει, συμμετέχει συγκυριακά. Μόνο αν γίνει ένα μεγάλο μπαμ και για κάποιον λόγο, εμ, ανακινηθούν ζητήματα που έχουνε να κάνουνε με τη δική τους κυρίως κατάσταση, οι αναπληρωτές. Όταν θίγονται τα δικά τους συμφέροντα.» (Στέλλα)*

Η Στέλλα μίλησε για το «μεγάλο μπαμ», εννοώντας κινητοποιήσεις με μεγάλη συμμετοχή μελών. Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί και η σημασία της προσδοκίας που έχουν τα μέλη για τη γενικότερη συμμετοχή που θα έχει κάποια δράση του σωματείου στην απόφασή τους να συμμετέχουν. Καθώς τα μέλη καλούνται να συμμετέχουν σε δράσεις του συλλόγου χωρίς να γνωρίζουν τις προθέσεις των υπόλοιπων μελών, η συμπεριφορά που περιμένουν από τους άλλους είναι αυτή που επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την απόφασή τους. Ανεξάρτητα από τους παράγοντες που μπορεί να ενισχύουν την προσδοκία των μελών για τη συμμετοχή των άλλων (π.χ. το συλλογικό αγαθό που είναι υπό διεκδίκηση, το κοινωνικό υπόβαθρο του μέλους), στην ουσία, η προσδοκία λειτουργεί ως αυτοεκπληρούμενη προφητεία. Ακόμα και αν οι προσδοκίες αυτές δεν είναι αληθινές, οι συνέπειές τους είναι πραγματικές. Τα μέλη παίρνουν την απόφαση να συμμετέχουν γιατί πιστεύουν ότι οι άλλοι θα συμμετέχουν (Klandermans, 1984).

#### **4.3.2. Τα άτομα - μέλη**

Οι παράγοντες που σχετίζονται με τα μέλη μπορούν να διακριθούν σε τρεις υποκατηγορίες, τα ατομικά χαρακτηριστικά του μέλους (π.χ. ηλικία), τις ατομικές αξίες και πεποιθήσεις και τις προϋπάρχουσες αντιλήψεις για τα συνδικάτα και για τη συλλογική δράση. Πρόκειται για παράγοντες που έχουν να κάνουν με τη ζωή των μελών εκτός του συνδικάτου. Επομένως, από την πλευρά των συνδικάτων, η δυνατότητά τους να επηρεάσουν αυτούς τους παράγοντες προς όφελός τους είναι περιορισμένη.

## Η ηλικία των μελών και η ηλικία ένταξης στο σωματείο

Σύμφωνα με την έρευνα, σημαντικό ρόλο στην πρόγνωση της συνδικαλιστικής προσήλωσης και συμμετοχής παίζουν τα ατομικά χαρακτηριστικά, όπως η ηλικία, το φύλο κτλ. Στην παρούσα εργασία η ηλικία του μέλους και η ηλικία έναρξης της ενασχόλησης με το συνδικάτο αναφέρθηκαν από τους ερωτώμενους ως σημαντικά στοιχεία για τη συμμετοχή στα συνδικάτα. Επομένως, από όλα τα ατομικά χαρακτηριστικά, επιλέγεται η αναφορά την ηλικία. Φαίνεται ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία θα έχουν ισχυρότερη συνδικαλιστική προσήλωση. Αυτό προκύπτει είτε λόγω συνήθειας, αφού συνεχίζουν την ενασχόλησή τους με το συνδικάτο που είχαν ξεκινήσει νεότεροι, είτε λόγω του ότι έχουν επενδύσει αρκετά στο επάγγελμά τους (Snape et al., 2000). Στην παρούσα έρευνα ασχοληθήκαμε με μια συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα εκπαιδευτικών (30-40 ετών), επομένως δεν είχαμε κάποιο μέτρο σύγκρισης. Ωστόσο, η Ελένη αναφέρει την ηλικία ως παράγοντα απομάκρυνσης από τη συλλογική δράση, με την έννοια της κούρασης και της απογοήτευσης όταν μετά από χρόνια προσπαθειών δεν έρχονται οι επιθυμητές αλλαγές.

*«Οι μεγαλύτεροι έχουν κουραστεί [...] Απλά, νομίζω ότι η απογοήτευση είναι παράγοντας περισσότερο για τους μεγαλύτερους. Που είπαν ότι παλέψαμε μία, εντάξει, δεν έγινε τίποτα, συμβαίνουν αυτά, δύο, τρεις, συμβαίνουν αυτά. Όταν έχεις παλέψει είκοσι φορές και δεν έχει αλλάξει τίποτα, έρχεται η απογοήτευση.» (Ελένη)*

Επίσης, αναφορικά με την ηλικία, φαίνεται ότι είναι σημαντική η ηλικία ένταξης στο σωματείο. Τα άτομα που ξεκίνησαν την ενασχόλησή τους με το συνδικάτο σε μεγαλύτερη ηλικία έχουν περισσότερες πιθανότητες να μείνουν σε αυτό σε σχέση με εκείνους που προσχώρησαν στο συνδικάτο τους σε νεαρότερη φάση της ζωής τους, ίσως γιατί για τους πρώτους ήταν μια πιο συνειδητή απόφαση (Visser, 2002). Από τους ερωτώμενους στην έρευνα η Χαρά, ο Νίκος, η Ελπίδα και ο Φίλιππος, που είναι πιο αποστασιοποιημένοι απέναντι στα συνδικάτα, ανέφεραν ότι σε νεαρότερη ηλικία, στην αρχή της εργασιακής τους πορείας είχαν προσπαθήσει να ασχοληθούν πιο ενεργά με τα συνδικαλιστικά πράγματα ή ότι συμμετείχαν πιο ενεργά, αλλά με την πάροδο του χρόνου είναι λιγότερο ενεργοί. Χαρακτηριστικά είναι τα λόγια της Ελπίδας, η οποία αναφέρει ότι ως νεοεισερχόμενη στο επάγγελμα της εκπαιδευτικού έθετε ως προτεραιότητα να συμμετέχει στις απεργίες, στις διαδηλώσεις και στις γενικές συνελεύσεις του εκάστοτε τοπικού συλλόγου στα μέρη

που εργάζονταν. Με την πάροδο του χρόνου, όμως, αυτό άλλαξε και έπαψε να θεωρεί τη συμμετοχή της απαραίτητη.

*«Σε όλα λίγο πολύ συμμετέχω. Ε, όχι βέβαια όσο στο παρελθόν. Νομίζω τα πρώτα χρόνια, ε, δεν ξέρω, τα βλέπαμε τα πράγματα λίγο πιο ιδανικά, πιο ουτοπικά; πιο ... τέλος πάντων. Νομίζαμε ότι θα αλλάξουμε τον κόσμο. Ε, νομίζω ότι τα πρώτα χρόνια συμμετείχα σε όλες τις απεργίες, πήγαινα στις διαδηλώσεις και παρακολουθούσα όλες τις συνελεύσεις. Εμ, τώρα πια, τα τελευταία χρόνια, λίγο, τα 'χουμε λίγο απομυθοποιήσει δυστυχώς. Στεναχωριέμαι που το λέω, αλλά έτσι είναι. [...] Δηλαδή, έχω τη διάθεση να πάω, απλώς δεν είναι όπως παλιά ότι ναι, εκείνη τη μέρα έχουμε συνέλευση, δε θα κανονίσω τίποτα άλλο και θα κάνω αυτό. Τώρα δε θα αλλάξω το πρόγραμμά μου για να πάω στη συνέλευση.» (Ελπίδα)*

Παρομοίως, ο Νίκος παραδέχεται και εκείνος ότι τα πρώτα χρόνια της εργασιακής του πορείας συμμετείχε σε πιο σταθερή βάση σε γεγονότα διαμαρτυρίας, όπως απεργίες και πορείες, ενώ τώρα πλέον περιορίζει τη συμμετοχή του σε όσα θεωρεί ότι τον αφορούν άμεσα. Επίσης, αναφέρει ότι ενώ αρχικά παραβρίσκονταν στις γενικές συνελεύσεις, εδώ και κάποια χρόνια έχει σταματήσει να πηγαίνει.

*«Συμμετέχω σε απεργίες και σε πορείες. Ε, κυρίως όταν με αφορά. Σε συνελεύσεις τα τελευταία χρόνια δε συμμετέχω, παλιότερα πήγαινα και συμμετείχα.» (Νίκος)*

### **Οι ατομικές αξίες και πεποιθήσεις**

Η συνδικαλιστική προσήλωση και συμμετοχή επηρεάζεται από τις ατομικές πεποιθήσεις, οι οποίες μπορεί να προϋπάρχουν ή μπορεί να διαμορφωθούν από την ενασχόληση με τη συλλογική δράση. Τα άτομα που τείνουν προς αριστερές ιδεολογικές αξίες, που διέπονται από μαρξιστικές ή ανθρωπιστικές πεποιθήσεις καθώς και εκείνοι που ασχολούνται με κάποιο τρόπο με τα κοινά είναι πιθανότερο να έχουν γενικά και από πριν θετική άποψη για τα συνδικάτα και επομένως να συμμετέχουν ενεργά σε αυτά (Barling κ.ά., 1991· Frangi κ.ά., 2016). Σύμφωνα με την μαρξιστική ιδεολογία για την εργασία, υποστηρίζεται ότι οι εργαζόμενοι που έχουν μεγαλύτερο έλεγχο στο χώρο εργασίας τους, μειώνουν τον κίνδυνο εκμετάλλευσης και αλλοτρίωσης στην εργασία (Bunchholz, 1978 στο Barling κ.ά., 1991). Καθώς η μαρξιστική ιδεολογία κατά κάποιο τρόπο αντανακλά το λόγο ύπαρξης των συνδικάτων, τα άτομα με μαρξιστικές πεποιθήσεις είναι θετικά προκατειλημμένα για τα συνδικάτα. Επίσης, ο ανθρωπισμός θέτει στο επίκεντρο τον άνθρωπο. Αυτό για το

χώρο της εργασίας σημαίνει ότι η ατομική ανάπτυξη είναι πιο σημαντική από την παραγωγικότητα. Ο χώρος εργασίας οφείλει με κάποιο τρόπο να δίνει νόημα στους εργαζόμενους και να επιτρέπει την εκπλήρωση των υψηλότερων ιεραρχικά αναγκών τους (Barling κ.ά., 1991) όπως η αυτό-ολοκλήρωση, δηλαδή το αίσθημα της προσωπικής εξέλιξης και επιτυχίας, της ικανοποίησης και της πληρότητας. Παρόλο που η ανθρωπιστική ιδεολογία δεν προϋποθέτει ότι η συλλογική δράση είναι απαραίτητη για την ικανοποίηση των αναγκών αυτών, το ιδανικό της αυτο-ολοκλήρωσης του εργαζομένου είναι σε πλήρη αντιστοιχία με τους απώτερους στόχους του εργατικού κινήματος (Barling κ.ά., 1991). Τα άτομα που έχουν αυτές τις αξίες είναι πιθανότερο να διέπονται από συλλογικά κίνητρα συμμετοχής. Δηλαδή, να έχουν θετική στάση για το κοινό καλό – για το συλλογικό αγαθό – και να αγωνίζονται για την αλλαγή ή για την προστασία μιας επιθυμητής κατάστασης (Klandermans, 1984).

Η άποψη ότι όσοι ασχολούνται ενεργά με το συνδικαλισμό έχουν κάποια ιδεολογική προσέγγιση ή/και ενδιαφέρονται για τα πολιτικά, εκφράζεται τόσο από τους συνδικαλιστές όσο και από τους συναδέλφους τους που ασχολούνται λιγότερο ενεργά. Η Στέλλα και η Μαρία που είναι συνδικαλίστριες εξέφρασαν την ανάγκη να λάβουν ενεργό δράση στο χώρο εργασίας τους, το οποίο εκφράζει ένα σύνολο πεποιθήσεων. Η ανάληψη δράσης με σκοπό την αλλαγή και το αίσθημα της ατομικής ευθύνης για το τι συμβαίνει στα κοινά προέρχεται από τις ατομικές τους πεποιθήσεις.

*«Ναι, δεν μπορούσα, ας πούμε, δε μπορούσα, δεν μπορώ να βλέπω να αφήνουμε τη ζωή μας και τη μοίρα μας ας πούμε, αν μπορούμε να το πούμε έτσι, στα χέρια άλλων. Θεωρώ ότι άμα δεν κινηθείς εσύ, μαζί με άλλους ανθρώπους, ώστε να ορίσεις εσύ ποια θα είναι η κατάληξη της ζωής σου και η πορεία σου και δεν διεκδικήσεις εσύ τους όρους ζωής που θέλεις να έχεις, ε, δε θα το κάνει κανένας άλλος για σένα. Δεν μπορείς να περιμένεις από αλλού. Αυτό είναι κατά βάση που με ωθεί στο να συμμετέχω.» (Στέλλα)*

*«Το κίνητρό μου ήταν ότι βλέποντας πώς πάνε τα πράγματα, αισθάνθηκα ότι αν δεν μπω σε αυτό για να το αλλάξω, όχι δε θα αλλάξει, γιατί δεν έχει αλλάξει. Ότι πήρα την ευθύνη ότι αυτό που συμβαίνει και δε μου αρέσει, αν δεν μπω εγώ μέσα και δε λάβω δράση, απλά θα μοιρολατρώ και θα λέω γιατί να συνέβη αυτό. Ο λόγος, λοιπόν, που το έκανα είναι γιατί έβλεπα πράγματα τα οποία δε*

με αντιπροσώπευαν όσον αφορά τη συλλογική δράση, τη λειτουργία των συλλόγων, των σωματείων... Και αισθάνθηκα ότι πρέπει να μπω με σκοπό κι ελπίδα να το αλλάξω, αυτό το οποίο με δυσαρεστούσε. Για αυτό το λόγο το έκανα.» (Μαρία)

Οι εκπαιδευτικοί που δεν ασχολούνται τόσο ενεργά με τα σωματεία, εκφράζουν ξεκάθαρα την πεποίθησή τους ότι όσοι το κάνουν έχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και συγκεκριμένες ιδεολογικές κατευθύνσεις. Δηλαδή, θεωρούν ότι, ανάμεσα στα άλλα, είναι και υποκειμενικό ζήτημα η ενεργή συμμετοχή στη συλλογική δράση. Η Χαρά αναφέρει ότι είναι ζήτημα μιας ιδεολογίας διεκδίκησης.

*«Αυτοί που συμμετέχουν είναι οι ιδεολόγοι. Που είναι η ιδεολογία τους τέτοια και προσπαθούν και διεκδικούνε πράγματα.»* (Χαρά)

Παρόμοια, ο Νίκος μιλάει για την υποκειμενική διάσταση του πράγματος, αναφέροντας τα χαρακτηριστικά που θεωρεί ότι έχουν όσοι συμμετέχουν ενεργά, με κύριο στοιχείο την κουλτούρα της αγωνιστικότητας.

*«Πιστεύουν περισσότερο σ' αυτό. Δεν ξέρω. Είναι πιο..., είναι στη φύση τους να..., δεν ξέρω, να αγωνίζονται μέχρι την τελευταία... δεν ξέρω, νομίζω είναι υποκειμενικό. Θεωρούν ότι, δεν μπορούν να νιώθουν άνετα άμα δεν αγωνιστούν, δεν προσπαθήσουν. Δεν βάζουν..., ξέρω 'γω, δεν το βάζουν κάτω. [...] Νομίζω ότι είναι γενικότερα, είναι μια κουλτούρα, είναι μια κουλτούρα που έχουνε, του να προσπαθούνε να βελτιώσουν τα πράγματα, να αλλάξουν καταστάσεις και δεν ξέρω.»* (Νίκος)

Η Ελπίδα μίλησε για τα χαρακτηριστικά των αναπληρωτών που συμμετέχουν πιο ενεργά προσθέτοντας στην ιδεολογική τοποθέτηση και στην αγωνιστικότητα, το δυναμισμό. Επίσης, συγκεκριμενοποίησε την ιδεολογική τοποθέτηση, μιλώντας για την αριστερά.

*«Α, ναι, θεωρώ ότι έχουνε χαρακτηριστικά. Είναι... άτομα γενικά που εκφράζουνε τη γνώμη τους, δε φοβούνται να πουν αυτό που πιστεύουνε, δε φοβούνται να έρθουνε σε αντιπαράθεση για αυτά που πιστεύουνε. Ε... Δηλαδή θα πουν αυτό που πιστεύουνε. Εμ... Θα έλεγα ότι είναι πιο... Στους αναπληρωτές αισθάνομαι... Εντάξει, δεν ξέρω τώρα αν αυτό είναι κουτάκι. Θα έλεγα ότι είναι πιο πολύ και..., έχουνε μια πιο ... αριστερή ιδεολογία οι αναπληρωτές, δεν ξέρω. Γιατί πραγματικά αισθάνονται ότι τα εργασιακά τους*

*πραγματικά δικαιώματα καταπατώνται. Εεε, όχι είναι ιδεαλιστές, είναι αγωνιστές, έχουν έναν δυναμισμό. Όχι, εγώ τους θαυμάζω και μπράβο τους, και χρειαζόμαστε τέτοια άτομα.» (Ελπίδα)*

Επίσης, το στοιχείο του πολιτικού παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στη συνδικαλιστική προσήλωση. Όταν η συνδικαλιστική προσήλωση έχει περισσότερο τα χαρακτηριστικά της «ορθολογικής ως προς την αξία» ή του μοντέλου οργάνωσης (organizing model), το συνδικάτο δεν λειτουργεί αποκλειστικά ως ομάδα πίεσης για την εξυπηρέτηση των συμφερόντων των μελών του. Σε αυτή την περίπτωση, οι σκοποί του ξεπερνούν αυτά τα στενά όρια και επεκτείνονται σε ευρύτερους κοινωνικούς και πολιτικούς στόχους που επιδιώκουν το συλλογικό καλό διάφορων κοινωνικών ομάδων και μπορούν να παρομοιαστούν με το «σπαθί της δικαιοσύνης» (Flanders 1975 στο Snape et al. 2000), το σύμβολο της αποφασιστικότητας της δικαιοσύνης να τιμωρηθούν αυτοί που πρέπει. Οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί συνδέουν το συνδικαλισμό με την πολιτική πράξη. Και οι δύο ομάδες εκπαιδευτικών θεωρούν ότι ένας παράγοντας που ωθεί τα άτομα στην ενασχόληση με τα συνδικαλιστικά είναι οι πολιτικές πεποιθήσεις και η πολιτική συνειδητοποίηση. Η Στέλλα και η Μαρία τόνισαν τη σύνδεση της πολιτικοποίησης με τον ακτιβισμό στα συνδικάτα.

*«Πολλοί απ' αυτούς τους ανθρώπους, ρε παιδί μου, έχουνε μια, μια πιο... έτσι βαθιά ... πολιτική συνειδητοποίηση της κατάστασής μας και του τι θέλουν απ' αυτό τον κόσμο που ζούμε. Πώς θα φαντάζονται έναν άλλο κόσμο, μια διαφορετική κοινωνία. Αυτός ο βαθύτερος βαθμός συνειδητοποίησης μετράει πάρα πολύ στο να κάνεις κάτι. Αλλά μιλάμε γι' αυτούς τους πολύ λίγους που είναι πολύ συνειδητοποιημένοι σε αυτό που κάνουν και θα το υπηρετήσουν σ' όλη τους τη ζωή ας πούμε.» (Στέλλα)*

*«Ναι, νομίζω ότι είναι η πολιτική συνειδητοποίηση του καθενός μας και της καθεμιάς από μας. Δηλαδή, κατά πόσο θεωρούμε, ανεξαρτήτως συνθηκών, πόσο σημαντικό είναι ν' ασχολούμαστε με τα... τα συλλογικά, τα κοινά, ας πούμε. Ε, νομίζω ότι έχει να κάνει με την πολιτικοποίηση του καθενός.» (Μαρία)*

Ο Φίλιππος, από την πλευρά εκείνων που συμμετέχουν λιγότερο ενεργά, υποστηρίζει ότι ο ενεργός συνδικαλισμός είναι ένα μέρος του πολιτικού και επομένως

όποιος συμμετέχει ενεργά στα συνδικάτα έχει τα χαρακτηριστικά του πολιτικού ηγέτη.

*«Αυτοί που συνδικαλίζονται είναι κάποια άτομα τα οποία έχουν μάθει να συνομιλούν με τον κόσμο, έχουν μπει σε μια άλλη διαδικασία και τους αρέσει αυτός ο τρόπος ζωής. [...] Να έχεις έναν άλλου είδους χαρακτήρα για να μπεις σ' αυτή τη διαδικασία. [...] Είναι σαν ένας πολιτικός, κατά κάποιο τρόπο. Με πολιτικά στοιχεία. Πρέπει να έχεις πολιτικά στοιχεία για να είσαι στο συνδικαλισμό.» (Φίλιππος)*

### **Οι προϋπάρχουσες αντιλήψεις για τα συνδικάτα και τη συλλογική δράση**

Οι νέοι εργαζόμενοι που εισέρχονται για πρώτη φορά σε κάποιο χώρο εργασίας συνήθως έχουν ήδη διαμορφωμένη άποψη – θετική ή αρνητική – για τα συνδικάτα. Η άποψη αυτή, μπορεί να προκύπτει από τις διάφορες μορφές επαφής με τα συνδικάτα ή μπορεί να προκύπτει από την άποψη του οικογενειακού και κοινωνικού περιγύρου (Kuruvilla et al., 1993). Η συνδικαλιστική προσήλωση και κυρίως η προθυμία για συμμετοχή επηρεάζεται από τις προϋπάρχουσες αντιλήψεις που διαμορφώνονται από την οικογένεια και κατά τη διαδικασία της κοινωνικοποίησης, δηλαδή πριν την ένταξη κάποιου στην αγορά εργασίας (Barling κ.ά., 1991). Μάλιστα επισημαίνεται ότι οι προϋπάρχουσες πεποιθήσεις και η κοινωνικοποίηση πριν την επαφή με κάποιο συνδικάτο είναι αυτές που θέτουν τις κατάλληλες ιδεολογικές και αλληλέγγυες βάσεις που έχουν ως αποτέλεσμα τη συνδικαλιστική προσήλωση (Snape et al., 2000). Στην έρευνα των Barling κ.ά. (1991) επισημάνθηκε ότι οι αντιλήψεις των νεότερων για τη συνδικαλιστική στάση των γονιών τους ήταν προγνωστικός παράγοντας για τη συνδικαλιστική στάση των ίδιων. Η προϋπάρχουσα θετική στάση για τα συνδικάτα είναι πιθανό να οδηγήσει σε συνδικαλιστική συμμετοχή (Visser, 2002).

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους στην παρούσα έρευνα, η συλλογική δράση επηρεάζεται από τις αντιλήψεις που συνήθως διαμορφώνονται σε μικρή ηλικία, πριν την έναρξη της εργασιακής ζωής και δεν έχουν σχέση με την άμεση επαφή με τα συνδικάτα. Η Στέλλα επεσήμανε ότι το οικογενειακό και το κοινωνικό περιβάλλον και η μόρφωση μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία αντιλήψεων που θα οδηγήσουν το άτομο να έχει μια θετική στάση για τα συνδικάτα και να ασχοληθεί ενεργά με αυτά.

*«Ε, εντάξει, για αυτό ευθύνονται τα ερεθίσματα που μπορεί να έχουν ας πούμε απ' τους γονείς ή τον περίγυρό τους, τα διαβάσματά τους, τις σπουδές τους που μπορεί να τους έδωσαν ερεθίσματα για ένα περαιτέρω διάβασμα, κοινωνιολογικό ή πολιτικό ή οτιδήποτε άλλο, ιστορικό. Ε, που να τους ωθούν στο να βλέπουν ότι ναι, αλλάζουν τα πράγματα, αλλάζουν με συγκεκριμένους τρόπους, φυσικά.» (Στέλλα)*

Για τη σημασία του οικογενειακού περιβάλλοντος στη διαμόρφωση πεποιθήσεων που σχετίζονται με την αξία της συλλογικότητας και της αλληλεγγύης μίλησε και η Ελένη.

*«Έχει λίγο σχέση με το πώς έχεις μεγαλώσει και κατά πόσο από την οικογένειά σου, σου έχουνε βάλει αξίες τέτοιες, συλλογικότητας, ότι τα πράγματα, ας πούμε, ξεκινάνε απ' τους εργαζομένους. Και οι αποφάσεις πηγαίνουνε παραπάνω.» (Ελένη)*

Ωστόσο, τα συνδικάτα μπορούν μέσα από καμπάνιες ενημέρωσης νέων μελών που παρέχουν ακριβή πληροφόρηση για το ρόλο και την προσφορά του συνδικάτου, να διορθώσουν τις όποιες αρνητικές προκαταλήψεις υπάρχουν και να προσελκύσουν νέα μέλη (Kuruvilla et al., 1993).

### **4.3.3. Τα συνδικάτα**

Αναφορικά με το ρόλο των συνδικάτων στη δημιουργία κινήτρων αναγνωρίστηκαν δύο υποκατηγορίες: ο βαθμός ικανοποίησης των ατόμων από τα συνδικάτα και η συνδικαλιστική διοίκηση που εκφράζεται μέσα από την ηγεσία και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων εντός του συνδικάτου. Καθώς η συνδικαλιστική συμμετοχή αποθαρρύνεται λόγω της απουσίας κινήτρων, τα συνδικάτα μπορούν να κινητοποιήσουν τους εργαζόμενους ώστε να συμμετέχουν πιο ενεργά. Η χαμηλή συμμετοχικότητα στις οργανώσεις εργαζομένων αποδίδεται κυρίως στην αδυναμία των συνδικάτων να πείσουν τα εν δυνάμει μέλη για την αναγκαιότητα της συνδικαλιστικής συμμετοχής. Σύμφωνα με τη Visser (2002), η ευθύνη των συνδικάτων για την απομάκρυνση των μελών κινείται γύρω από δύο βασικούς άξονες. Ο πρώτος είναι η αναποτελεσματικότητα των συνδικάτων στην ικανοποίηση των μελών τους, δηλαδή κατά πόσο τους παρέχουν τις υπηρεσίες που επιθυμούν. Ο δεύτερος και πιο σημαντικός είναι η αποτυχία των συνδικάτων να δημιουργήσουν



σχέσεις κοινωνικής ανταλλαγής με τα μέλη τους (Visser, 2002). Στην παρούσα έρευνα, το σύνολο των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών, ανεξάρτητα από το αν συμμετέχουν ενεργά ή όχι, αναγνώρισε τις δυσλειτουργίες των συνδικάτων. Ωστόσο, φαίνεται ότι οι δυσλειτουργίες αυτές επηρεάζουν περισσότερο τους εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν λιγότερο ενεργά στα συνδικαλιστικά πράγματα.

### **Ο βαθμός ικανοποίησης των ατόμων από τα συνδικάτα**

Με βάση τα όσα έχουν ήδη αναφερθεί, ο βαθμός ικανοποίησης των ατόμων από τα συνδικάτα είναι ο πρώτος παράγοντας που επηρεάζει τη συνδικαλιστική προσήλωση. Στην έρευνα των Kuruvilla & Fiorito (1994) βρέθηκε ότι η ικανοποίηση των μελών για την απόδοση του συνδικάτου σε ζητήματα που έχουν να κάνουν με τη βελτίωση της ζωής τους σχετίζεται ισχυρά με τη συνδικαλιστική προσήλωση. Δηλαδή, καθοριστικός παράγοντας για τη συνδικαλιστική προσήλωση και συμμετοχή είναι η αντίληψη των εργαζομένων για την απόδοση των συνδικάτων σε διάφορους τομείς σχετικούς με την εργασία όπως οι δράσεις για την αύξηση της αμοιβής και τη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων, οι διαπροσωπικές σχέσεις των μελών στο εσωτερικό του συνδικάτου, οι προσπάθειες να βελτιωθεί η ποιότητα της εργασιακής ζωής (Kuruvilla & Sverke, 1993).

Επομένως, η μη ικανοποίηση από τα συνδικάτα αποθαρρύνει τη συμμετοχή σε αυτά. Οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί με συγκεκριμένα παραδείγματα διατύπωσαν την άποψή τους για την αναποτελεσματικότητα των συνδικάτων. Το πρώτο στοιχείο που απαξιώνει τα συνδικάτα στα μάτια των εκπαιδευτικών είναι η έλλειψη προτάσεων που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εκπαιδευτικών. Η Χαρά αναφέρθηκε στην αποτυχία των συνδικάτων να προτείνουν συγκεκριμένες λύσεις στα προβλήματα που αφορούν τους εργαζόμενους στη δημόσια εκπαίδευση.

*«Γενικότερα, βλέποντας τώρα και με την αξιολόγηση, δεν προτείνονται, βλέπουμε κάποια πράγματα που δεν είναι καλά ή βλέπουμε κάποια πράγματα που δεν ταιριάζουνε και θέλουμε να τα βελτιώσουμε. Υπάρχει αντίδραση... από το σύστημα, από τη ΔΟΕ τέλος πάντων, από το όργανο των εκπαιδευτικών, αλλά δεν υπάρχει αντιπρόταση. [...] Κάτι άλλο να προτείνεται, κάτι καλύτερο δεν προτείνεται. [...] Τώρα κατά πόσο η ΔΟΕ βοηθάει, δεν μπορώ να πω ότι..., με σιγουριά. Μμμ, γίνονται διεκδικήσεις, αλλά, κάποια πράγματα αφήνονται. Δηλαδή, τρανταχτό παράδειγμα, έχουμε μείνει έντεκα χρόνια αναπληρωτές. Δεν έχει γίνει κάτι.» (Χαρά)*

Παρομοίως και ο Νίκος εκφράζει το παράπονο και την απογοήτευσή του λόγω της απουσίας συγκεκριμένων προτάσεων από τα συνδικάτα για προβλήματα που είναι γνωστά. Θεωρεί ότι τα προβλήματα – στην προκειμένη περίπτωση – των αναπληρωτών αναγνωρίζονται από τους συνδικαλιστές για ψηφοθηρικούς σκοπούς αλλά δεν γίνονται δράσεις για την άρση των αδικιών και την άμβλυνση των προβλημάτων. Επομένως, εκφράζει την άποψη ότι οι αναπληρωτές δεν έχουν κάποιο πρακτικό όφελος όταν τα συνδικάτα μένουν απλά στην αναγνώριση της ύπαρξης της δυσλειτουργίας χωρίς να προχωρούν στο επόμενο βήμα της δράσης.

*«Απλά το κάθε συνδικαλιστικό όργανο, η κάθε βασικά παράταξη, ε, εκθέτει τα προβλήματα, τα οποία τα αναγνωρίζει πολύ καλά, μόνο και μόνο για να πει ότι να εγώ τα αναγνωρίζω τα προβλήματα, χωρίς να προσφέρει λύσεις. Μόνο και μόνο για να δείξει ότι να, εγώ είμαι στο πλευρό του αναπληρωτή και ξέρω τι συμβαίνει και είναι άδικο και δηλώνω ότι είναι άδικο. Κι απλά δηλώνουν ότι είναι άδικο. Και μένουμε εκεί. Δεν δίνουνε λύσεις, ναι, δεν προσφέρουν κάτι ουσιαστικό. Απλά λένε είναι άδικο. Κι εγώ ας πούμε πρέπει να ταυτιστώ με αυτό και να πω να, ο άλλος με καταλαβαίνει ότι είναι άδικο και να τον ψηφίσω. Ε, αλλά δεν έχει νόημα να το κάνω αυτό. Δε μου προσφέρει κάτι στο τέλος η αναγνώριση από κάποιον.» (Νίκος)*

Ένα άλλο παράδειγμα που δείχνει την απογοήτευση των μελών είναι η αδυναμία των συνδικάτων να φέρουν αποτελέσματα στα σημαντικά ζητήματα. Τα συνδικάτα δεν πείθουν για την αποτελεσματικότητά τους στις διεκδικήσεις και δεν μπορούν να εμπνεύσουν τα μέλη να συμμετέχουν ενεργά. Η Χαρά νιώθει ότι η συμμετοχή της στις δράσεις του συνδικάτου δεν είχαν τα αναμενόμενα επιθυμητά αποτελέσματα.

*«Το προσοντολόγιο, που στο προσοντολόγιο κι εγώ να πω την αλήθεια αντιτάχθηκα - ήταν ένα στοιχείο στο οποίο έκανα συστηματικές απεργίες - πέρασε. Τώρα με την αξιολόγηση, πάλι, θα δούμε τι θα γίνει.» (Χαρά)*

Ο Νίκος θεωρεί ότι τα μέσα που χρησιμοποιούν τα συνδικάτα ως πίεση για να πετύχουν αυτά που επιθυμούν δεν είναι αποτελεσματικά. Σύμφωνα με τον Νίκο, παλαιότερα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ήταν αποτελεσματικές, ενώ τώρα πια δεν είναι, το οποίο εμπεριέχει ένα ρομαντισμό για το παρελθόν.

*«Γιατί όλα αυτά γινότανε κάποτε, ο κόσμος κέρδιζε με τις απεργίες και τις πορείες. Ε, κερδίζανε κάτι απ' αυτό. Τώρα πια δεν κερδίζει κανένας τίποτα. Έχει γίνει πια... γραφικό και τετριμμένο. Δεν έχει κερδηθεί κανένας αγώνας τα τελευταία χρόνια απλά με μία πορεία και με μία απεργία, οπότε έχουνε πάψει να προσπαθούνε.» (Νίκος)*

### **Η συνδικαλιστική ηγεσία και οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων εντός του συνδικάτου**

Η δυσαρέσκεια των μελών σχετικά με τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων εντός της οργάνωσης καθώς και η αδυναμία των ανώτερων στελεχών των συνδικάτων να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους αποτελεί αποθαρρυντικό παράγοντα για τη συνδικαλιστική δέσμευση και συμμετοχή (Kuruvilla & Sverke, 1993). Οι έρευνες δείχνουν ότι η συνδικαλιστική προσήλωση σχετίζεται με τις διαδικασίες που ακολουθούν τα συνδικάτα για την επιλογή αντιπροσώπων και με τις στάσεις απέναντι στην ηγεσία του συνδικάτου. Δηλαδή, η άποψη που έχουν τα μέλη για τη συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων του συνδικάτου και για τη συνδικαλιστική ηγεσία αποτελούν προγνωστικούς παράγοντες για τη συνδικαλιστική προσήλωση (Snape κ.α., 2000).

Επομένως γίνεται κατανοητό ότι οι διαδικασίες των τοπικών συλλόγων είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τη συνδικαλιστική συμμετοχή. Για τους εκπαιδευτικούς η γενική συνέλευση του τοπικού συλλόγου είναι η διαδικασία μέσα από την οποία τα μέλη μπορούν να ενημερωθούν και να εκφράσουν την άποψή τους για τα ζητήματα που τους αφορούν. Όμως, όπως αναφέρει ο Φίλιππος, πρακτικά, η γενική συνέλευση δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους και δεν λειτουργεί όσο δημοκρατικά θα επιθυμούσαν, με την έννοια ότι τον πρώτο λόγο τον έχουν οι συνδικαλιστές.

*«Όταν πας, ρε παιδί μου, να ακούσεις μια συνέλευση, είναι σαν να μιλάνε μια ξύλινη γλώσσα. Δηλαδή, σαν να τους βάζει το όλο πολιτικό σύστημα ότι ξέρεις κάτι, θα κάτσω εγώ, θα βγάλω ένα λόγο, θα χειροκροτήσετε οι αποκάτω, όσοι τα βρίσκειται σωστά ή όχι, θα πει ο καθένας το μακρύ του, το κοντό του και τελείωσε.» (Φίλιππος)*

Επίσης, υπάρχει η άποψη ότι οι συνελεύσεις έχουν χάσει τον ουσιαστικό τους ρόλο που είναι η ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των μελών του συνδικάτου και η διαμόρφωση από κοινού αιτημάτων και στρατηγικών διεκδίκησής τους. Η Στέλλα, ο Νίκος και ο Φίλιππος θεωρούν ότι η δυσκολία των συνελεύσεων να επιτελέσουν το

δημοκρατικό τους ρόλο που θα επιτρέψει στο σύνολο των μελών του συνδικάτου να συμμετέχουν ενεργά είναι ένας παράγοντας απομάκρυνσης από τα συνδικάτα.

*«Στεναχωριέμαι που το λέω γιατί πραγματικά αισθάνομαι πλέον ότι αν πάω σε μια συνέλευση ξέρω ποιος θα μιλήσει, τι θα πει και ποια θα είναι η κατάληξη. Και αλήθεια στεναχωριέμαι που το λέω γιατί θεωρώ ότι αν δεν πας κιάλας πώς θα τα ενισχύσεις και πώς και πώς και πώς... Αλλά πολλές φορές αισθάνομαι ότι ωραία, πήγαμε και τι έγινε; Όλο τα ίδια και τα ίδια, όλο ανακυκλώνονται. Και η αλήθεια είναι ένας φαύλος κύκλος γιατί πραγματικά θεωρώ ότι πρέπει... Δηλαδή αν δεν πάμε στις συνελεύσεις να υπάρχει μια άλλη εκπροσώπηση, να ακουστεί και κάτι άλλο πώς θα αλλάξει. Αλλά ναι, η αλήθεια είναι ότι θα πάω, αλλά δε θα σκιστώ και να πάω ας πούμε γιατί αισθάνομαι ότι το έργο το 'χω ξαναδεί. Αυτό.» (Στέλλα)*

*«Και κάπως λίγο, δεν ξέρω, κουράστηκα και βαρέθηκα να αναμασάμε τα ίδια προβλήματα χωρίς λύσεις. Δηλαδή να 'ρχονται να εκθέτουν κάποιοι τα προβλήματα, να αναρωτιούνται τι κάνει η ΔΟΕ, τι κάνει το κράτος, τι κάνει το 'να, τι κάνει τ' άλλο ... και να μένουμε εκεί. Απλά στο να εκφρά..., να αναφέρουμε τα προβλήματα, χωρίς να προτείνουνε λύσεις ή να... Το βαρέθηκα κι αυτό. Αυτό συμβαίνει όλα αυτά τα χρόνια στις συνελεύσεις.» (Νίκος)*

*«Δεν υπάρχει, δεν υπάρχει αυτή η συνομιλία με τους πραγματικούς ενδιαφερόμενους. Να μπορεί κάποιος να πει τη γνώμη του. Θα μου πεις κάποια στιγμή μπορεί να σου δώσουν τη δυνατότητα, σου λέει, σε ρωτάνε στο σύλλογο: "υπάρχει κάποιος που θέλει να πάρει το βήμα, να μιλήσει;" από τον απλό κόσμο - των δασκάλων. Δεν έχουν καλλιεργήσει, όμως, αυτό το κλίμα. Όταν ξέρεις ότι θα πας εκεί και είσαι αναγκασμένος να ακούσεις ένα δεκάλεπτο ομιλίας του καθενός να σε κουράσει. Δηλαδή, πας εκεί με όλη τη διάθεση ότι ξέρεις, να πούμε, να μιλήσουμε για σημαντικά ζητήματα, τα προβλήματα που έχουμε, και πρέπει να ακούσεις από κάθε παράταξη ένα δεκάλεπτο του καθενός, του κάθε υποψήφιου, ε και μετά, στο τέλος, θα αφήσουν χρόνο για τους, για όποιος θέλει να πει μια άλλη άποψη. Ε, οι περισσότεροι, αυτό βλέπω και αυτό εισπράττω κι εγώ γενικότερα, είναι ότι όλοι κουραζόμαστε και στο τέλος λέμε, ωραία τα 'πανε, πάμε για ένα καφέ εμείς οι υπόλοιποι να τα βρούνε μόνοι τους. Γι' αυτό και δεν έχω μπει, κάποιες φορές πήγα, έτσι, κάποιες φορές να δω*

*συνελεύσεις, πέρα από τις βασικές συνελεύσεις που κάνουνε, τις γενικές, αλλά δεν ένιωσα ότι μπορούμε να επηρεάσουμε τα πράγματα.» (Φίλιππος)*

Επίσης, η ηγεσία έχει ρόλο διασύνδεσης μεταξύ συνδικαλιστικής προσήλωσης και συμμετοχής, είτε το αποτέλεσμα είναι θετικό είτε αρνητικό για το συνδικάτο (Gall & Fiorito, 2012). Ο ρόλος των ανώτερων στελεχών των συνδικάτων που αναλαμβάνουν ρόλο ηγέτη είναι πολύ σημαντικός για την αύξηση της συνδικαλιστικής προσήλωσης και της συμμετοχής καθώς είναι εκείνοι που διαχέουν τη γνώση σχετικά με το συλλογικό συμφέρον, το οποίο είναι απαραίτητο για κάθε συλλογική δράση (Klandermans, 1984). Η συμπεριφορά των συνδικαλιστών ηγετών ασκεί άμεση και έμμεση επιρροή στην ανάπτυξη θετικής ή αρνητικής στάσης για το συνδικάτο (Metochi, 2002). Με άμεσο τρόπο γίνεται όταν τα ανώτερα στελέχη του συνδικάτου με τη δράση τους δείχνουν ότι στέκονται δίπλα στα μέλη του συνδικάτου – με ενημερώσεις, πληροφορίες, συμβουλές σε δυσκολίες που προκύπτουν στο χώρο εργασίας – οπότε τα μέλη αντιλαμβάνονται την εκτίμηση και την υποστήριξη από την οργάνωση (Metochi, 2002). Αυτό στη συνέχεια μπορεί να λειτουργήσει ως παράγοντας ενίσχυσης της συνδικαλιστικής συμμετοχής σύμφωνα με τη θεωρία της κοινωνικής ανταλλαγής (Sinclair & Tetrick, 1995). Παράλληλα, όμως, είναι εξίσου σημαντική και η επιρροή της συμπεριφοράς των ηγετών του συνδικάτου στη διαμόρφωση θετικών στάσεων των μελών για την οργάνωση και επομένως για τη δημιουργία συνδικαλιστικής προσήλωσης. Η συμπεριφορά τους, δηλαδή, ασκεί έμμεση επιρροή στην ανάπτυξη θετικής στάσης για το συνδικάτο καθώς οι θετικές καθημερινές εμπειρίες των μελών από την επαφή με τους συνδικαλιστές που έχουν ρόλο ηγέτη δημιουργούν το κλίμα που είναι αναγκαίο ώστε να καλλιεργηθεί η ενεργός συμμετοχή στο συνδικάτο (Metochi, 2002). Η μεγαλύτερη συμμετοχή ευνοείται όταν το ύφος της τοπικής συνδικαλιστικής ηγεσίας είναι πιο ανοιχτό στις απόψεις των μελών (Fosh, 1993 στο Snape 2000). Ακόμη, ιδιαίτερα σημαντικός είναι ο τόπος από τον οποίο δρα ο συνδικαλιστής-ηγέτης. Οι συνδικαλιστές που βρίσκονται στον εργασιακό χώρο έχουν άμεση επαφή και προσωπική σχέση με τα υπόλοιπα μέλη του συνδικάτου, έχουν συνεχή επικοινωνία και παρουσία. Έτσι έχουν περισσότερες πιθανότητες να συμβάλλουν στην αύξηση του ακτιβισμού των μελών, δηλαδή της προθυμίας τους να προσφέρουν έργο προς όφελος του συνδικάτου (Gall & Fiorito, 2012)

Με βάση τα παραπάνω, γίνεται κατανοητό ότι η συνδικαλιστική ηγεσία είναι πολύ σημαντικός παράγοντας ώστε να ευοδωθεί η συνδικαλιστική επιτυχία (Metochi, 2002) και ότι η συμπεριφορά των ανώτερων ιεραρχικά συνδικαλιστών και των ακτιβιστών επηρεάζει άμεσα την ενασχόληση των μελών με το συνδικάτο. Στην περίπτωση, βέβαια, που δεν έχει τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά αποτυγχάνει να κινητοποιήσει τα μέλη ώστε να συμμετέχουν πιο ενεργά.

Στην πραγματικότητα, η γραφειοκρατική οργάνωση των συνδικάτων δημιούργησε μια ιεραρχική πυραμίδα εντός τους. Οι εκπρόσωποι που βρίσκονται στα ανώτερα κλιμάκια συνιστούν μια «ελίτ» που απολαμβάνει προνόμια (Snape et al., 2000). Για παράδειγμα, τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου της ΔΟΕ έχουν απαλλαγή από τα εκπαιδευτικά καθήκοντα προκειμένου να ανταποκρίνονται στις αυξημένες συνδικαλιστικές τους υποχρεώσεις. Επίσης, οι συνδικαλιστές που βρίσκονται στην κορυφή της πυραμίδας έχουν άμεση πρόσβαση στον διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους που στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι το κράτος μέσα από το υπουργείο παιδείας. Αυτή η κατάσταση, οδηγεί την ελίτ στην απομάκρυνση από τη βάση των εργαζομένων και στην προσέγγιση της εργοδοσίας (Snape et al., 2000). Έτσι είναι πιθανότερο τα συνδικάτα να συμβιβάζονται με λιγότερα, να μην ηγούνται μαχητικών διεκδικήσεων και τελικά να φέρνουν μέτρια αποτελέσματα για τα μέλη τους (Kelly, 1996 στο Snape et al., 2000).

Η Μαρία ανέφερε ότι όταν οι συνδικαλιστές ηγέτες ενδιαφέρονται περισσότερο για την προσωπική προβολή και ανέλιξη παρά για το συλλογικό καλό, τότε μεγάλο μέρος της βάσης των μελών απομακρύνεται από το συνδικάτο.

*«Εννοώ ότι ασχολείσαι με τα συνδικαλιστικά για το κοινό καλό κι όχι για το ατομικό καλό που ισχύει σε αρκετές περιπτώσεις. Κι ο κόσμος αυτό το βλέπει. Κι όταν το βλέπει το θεωρεί σάπιο κι απογοητεύεται και δεν συμμετέχει γιατί θεωρεί ότι δεν χωράει εκεί πέρα.» (Μαρία)*

Παρομοίως, η Ελένη μίλησε για την μετακίνηση της συνδικαλιστικής ελίτ από τη βάση προς τους άλλους δύο κοινωνικούς εταίρους - την εργοδοσία και την κυβέρνηση. Χαρακτηρίζει τους συνδικαλιστές που βρίσκονται σε υψηλότερες θέσεις της ιεραρχίας ως επαγγελματίες που λειτουργούν με βάση τα ατομικά κίνητρα ώστε να χτίσουν τη συνδικαλιστική τους καριέρα.

*«Γιατί νομίζω ότι ο συνδικαλισμός πλέον έχει γίνει λίγο επάγγελμα για κάποιους. Δεν είναι πια ούτε ιδεολογία, ούτε ιδέα, ούτε θέση για να*

*υπερασπιστούν δικαιώματα συναδέλφων. Έχει γίνει λίγο πιο... επαγγελματικό. Δηλαδή για να κρατήσω εγώ τη θέση που έχω πρέπει να τα 'χω καλά με τους από πάνω ή με τους από κάτω; Με τους από πάνω. Άρα προς τους από πάνω θα κινηθώ και οι από κάτω ας λένε ό,τι θέλουνε.» (Ελένη)*

Η εμπλοκή των κομμάτων μέσα από τις παρατάξεις των συνδικάτων λειτουργεί ως τροχοπέδη για την αύξηση της συμμετοχής των μελών. Ο Νίκος εκφράζει την άποψη ότι οι εκπρόσωποι στα συνδικάτα ενδιαφέρονται περισσότερο για την ατομική ανέλιξη στην εσωτερική ιεραρχία του συνδικάτου και λιγότερο να προασπιστούν τα συμφέροντα της εκπαιδευτικής κοινότητας.

*«Ε, τα συνδικάτα, από τη λίγη, ε πώς το λένε, εμπειρία που έχω σε αυτό, γιατί δεν έχω ασχοληθεί πάρα πολύ, βλέπω ότι τους νοιάζει απλά να εκλεγούν, να συμμετέχουνε, και δεν τους νοιάζει τόσο πολύ το συμφέρον γενικά του εκπαιδευτικού. [...] Θεωρώ ότι είναι μεροληπτικοί, θεωρώ ότι κάποιοι απ' αυτούς έχουνε ταχτεί με κάποια κυβέρνηση και πάνε με τα νερά τους. Και δε θεωρώ ότι, έχω δει ας πούμε προκοπή απ' τα συνδικάτα σαν θεατρολόγος ας πούμε, και σαν εκπαιδευτικός.» (Νίκος)*

Ο Φίλιππος ταυτίζει την ενεργή συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις με την προσκόλληση σε κάποιο κόμμα. Θεωρεί ότι η προσχώρηση στο συνδικαλισμό συνεπάγεται την ένταξη σε κάποια πολιτική παράταξη και την άκριτη υιοθέτηση των θέσεων του κόμματος στο οποίο πρόσκειται η παράταξη αυτή. Η πεποίθηση ότι στο εσωτερικό των συνδικαλιστικών παρατάξεων δεν πραγματοποιείται γόνιμος διάλογος, αποθαρρύνει τα απλά μέλη από το να συμμετέχουν πιο ενεργά.

*«Βλέπεις ότι για να μπει στο συνδικαλισμό και γενικά για να πρέπει να αποκτήσεις μία ιδεολογική θέση του τύπου είμαι σε παράταξη, ότι ανήκω σ' ένα κόμμα κι ότι συμφωνώ με όλες τις θέσεις που παίρνει αυτό το κόμμα. Εμ, γιατί; Ο καθένας είναι διαφορετικός. Ο καθένας έχει άλλες απόψεις. Γιατί να πρέπει να συμβαδίσω με την άποψη που έχει η ΔΑΠ ή η ΠΑΣΠ και δεν ξέρω 'γώ τι;» (Φίλιππος)*

Από την πλευρά τους, και οι ίδιες οι συνδικαλίστριες εκπαιδευτικοί αναγνώρισαν ότι ένα μέρος των μελών απομακρύνεται από τα συνδικάτα λόγω της διάβρωσής τους από τα κόμματα. Η Στέλλα αναφέρει ότι η κομματικοποίηση των

συνδικάτων μπορεί να επηρεάσει την αποτελεσματικότητά τους και αναφέρει ως παράδειγμα τις παρατάξεις που πρόσκεινται στο εκάστοτε κυβερνών κόμμα.

*«Ένας σημαντικός παράγοντας είναι ότι ο συνδικαλισμός, πλέον, και το να ασχολείσαι με τα κοινά έχει χάσει λίγο την αίγλη του. Όχι την αίγλη του ότι δεν θεωρείται κάτι κουλ, δεν εννοώ αυτό. Εννοώ ότι ... ε, έχει ξεφτίσει στα μάτια πολλών ανθρώπων, γιατί όντως οι διαδικασίες που γίνονται είναι τέτοιες, όπως είδαμε πρόσφατα τώρα και με τις δικές μας απεργίες για τις αξιολογήσεις και τα σχετικά, που ακόμα κι αν υπάρχει θέληση του κόσμου για κάτι παραπάνω, πολύ εύκολα μπορούν σε μια μέρα να το σβήσουνε, δυνάμεις του συνδικαλισμού ας πούμε, που είναι κυβερνητικός συνδικαλισμός, έχει να κάνει με τις παρατάξεις που στηρίζουν την κυβέρνηση. Επομένως στην ουσία, δεν εξυπηρετούν τους εκπαιδευτικούς και την εκπαίδευση και τα δικαιώματα και τα ζητήματα που τους αφορούνε, αλλά εξυπηρετούνε απλά το κράτος και τις δικές του πρωτοβουλίες και επιδιώξεις. Αυτό είναι ένα πρόβλημα. Αυτό το βλέπει ο κόσμος και δικαίως, για μένα, δικαίως, βλέπει στα μάτια των συνδικαλιστών κι αυτών που ασχολούνται, που λογικό είναι ότι αυτοί θα είναι οι πρώτοι με τους οποίους θα έρθουν σε επαφή σε έναν εργασιακό χώρο - δεν θα πούνε πάμε να αυτό-οργανωθούμε μόνοι μας.» (Στέλλα)*

#### **4.3.4. Ο χώρος εργασίας: οι εργασιακές συνθήκες και το κλίμα των εργασιακών σχέσεων**

Ο χώρος εργασίας ως παράγοντας δημιουργίας κινήτρων συμμετοχής ή ως αποθαρρυντικός παράγοντας δεν έχει υποκατηγορίες και αφορά στο κλίμα των εργασιακών σχέσεων και στις εργασιακές συνθήκες. Η συνδικαλιστική προσήλωση επηρεάζεται από το κλίμα των εργασιακών σχέσεων και από τις γενικές εμπειρίες του ατόμου στην εργασία του (Snape κ.ά., 2000).

Το κλίμα των εργασιακών σχέσεων παρουσιάζει μεγάλη ποικιλία. Οι απόψεις για τρόπο που επιδρά στη συνδικαλιστική προσήλωση είναι αντικρουόμενες. Από τη μία πλευρά, γενικά, το θετικό, υποστηρικτικό εργασιακό κλίμα, όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφάλεια, είναι ζητούμενο των συνδικαλιστικών οργανώσεων στα πλαίσια της ευημερίας των μελών τους. Το θετικό κλίμα εργασιακών σχέσεων ευνοεί την ανάπτυξη της συνδικαλιστικής προσήλωσης ταυτόχρονα με την οργανωσιακή προσήλωση (την προσήλωση στην εργοδοτική οργάνωση). Αυτό συμφωνεί με τη θεωρία κοινωνικής ανταλλαγής, με την έννοια ότι οι εργαζόμενοι «επιβραβεύουν» το



συνδικάτο και την εργοδοσία για την επίτευξη αυτού του επιθυμητού αποτελέσματος. Από την άλλη πλευρά, όμως, το θετικό εργασιακό κλίμα έχει συνδεθεί με χαμηλότερα ποσοστά συνδικαλιστικής προσήλωσης. Η προσήλωση στην οργάνωση της εργοδοσίας μπορεί να μειώσει την προσφορά προς το συνδικάτο και να υπονομεύσει την προσπάθεια στράτευσης μελών για μια πιο αλληλέγγυα και δραστήρια μορφή συνδικαλισμού στο χώρο εργασίας. Επίσης, όταν οι εργασιακές σχέσεις έχουν εντάσεις και δεν υπάρχει ένα θετικό κλίμα για τους εργαζόμενους, τότε οι εργαζόμενοι είναι πιθανό να στραφούν στο συνδικάτο για να βρουν υποστήριξη. Επομένως για τα συνδικάτα η ανάπτυξη εργασιακών σχέσεων συνεργασίας με τους εργοδότες και η αντίστοιχη δημιουργία θετικού κλίματος περιέχει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα (Snape & Redman, 2004).

Αναφορικά με τις εμπειρίες του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας, γενικά, τα μέλη που είναι ικανοποιημένα με την εργασία τους, δεν θα εκδηλώσουν την ανάγκη να δραστηριοποιηθούν στο συνδικάτο (Kuruvilla & Fiorito, 1994). Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλότερες οικονομικές απολαβές από την εργασία τους και είναι ικανοποιημένοι με αυτές, μάλλον δε θα συμμετέχουν σε απεργίες και κατ' επέκταση θα απέχουν από τη συλλογική δράση (Frangi et al., 2016). Όμως, ακόμα και οι εργαζόμενοι που δεν είναι απόλυτα ικανοποιημένοι από την εργασία τους, αλλά φιλοδοξούν ότι έχουν προοπτικές ανέλιξης στην εργασία τους, θα προσπαθήσουν μέσω της προαγωγής τους να πετύχουν υψηλότερες αμοιβές και γενικότερα καλύτερους όρους εργασίας. Έτσι, δεν θα αναζητήσουν τη βελτίωση μέσω του συνδικάτου και δεν θα αποκτήσουν προσήλωση σε αυτό (Snape κ.ά., 2000).

Από την άλλη, η έρευνα έχει δείξει ότι σε κάποιες περιπτώσεις η έλλειψη ικανοποίησης στο χώρο εργασίας μπορεί να λειτουργήσει ως ισχυρός παράγοντας κινητοποίησης για ενεργό συνδικαλιστική συμμετοχή (Kuruvilla & Fiorito, 1994). Σε αυτή την περίπτωση, η αρνητική εργασιακή εμπειρία αποδίδεται στον εργοδότη και οι εργαζόμενοι είναι πιθανό να αναζητήσουν υποστήριξη από το συνδικάτο (Snape & Redman, 2004). Δηλαδή, οι απογοητευμένοι εργαζόμενοι δείχνουν προθυμία για ενεργό δράση καθώς το σωματείο λειτουργεί ως αναληθικό της εργασιακής δυσαρέσκειας (Kuruvilla & Sverke, 1993).

Οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί βιώνουν μια μορφή αδικίας στην εργασία τους, που αναγνωρίζεται από μεγάλη μερίδα. Οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί της παρούσας έρευνας συνδέουν τις εργασιακές τους συνθήκες με τη συμμετοχή τους στη συλλογική δράση ως μέσο βελτίωσης. Η Ελένη αναφέρει χαρακτηριστικά ότι οι

εργασιακές της συνθήκες την έστρεψαν προς τη συλλογική δράση. Η έλλειψη ικανοποίησης από τις εργασιακές της συνθήκες και η ανάγκη να βελτιωθούν τα πράγματα στον εργασιακό της τομέα θεωρεί ότι ήταν παράγοντες κινητοποίησης για πιο ενεργό συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

*«Ε, με ώθησε πολύ και όλη η εργασιακή κατάσταση που επικρατούσε μέχρι τώρα στη ζωή μου. Δηλαδή, καταλάβαινα, από ένα σημείο και... Αυτό που στην αρχή ήταν μια ωραία περιπέτεια, και άλλαζα νησί κάθε χρόνο και τι ωραία που περνούσαμε... Κατάλαβα από ένα σημείο και μετά ότι δεν είναι φυσιολογικό, αυτό που κάνουμε, εργασιακά. Γιατί αυτό θα μπορούσα να το κάνω και σαν μόνιμη. Να μείνω κάπου δύο χρόνια και μετά κάθε χρόνο να αλλάζω μέρος. Αλλά με μία πιο ασφαλή σχέση εργασίας, θεωρητικά τουλάχιστον. Οπότε νομίζω ότι και αυτό έπαιζε το ρόλο του. Ότι κάποια στιγμή στον έκτο, έβδομο, όγδοο χρόνο είπα παιδιά τι γίνεται εδώ; Πρέπει να κάνουμε κάτι για να αλλάξει αυτό. Ποιος θα το κάνει; Ο άσχετος δεν θα το κάνει. Εγώ θα το κάνω. Πού πρέπει να κινηθώ για να το κάνω; Με ποιους πρέπει να έρθω σε επαφή; Κάπως πρέπει να οργανωθεί αυτό το πράγμα. Και κάπως έτσι νομίζω έγινε.» (Ελένη)*

Παρομοίως και η Ελπίδα, παρόλο που δεν είναι οργανωμένη στο σωματείο της, αναγνωρίζει ότι η εργασιακή κατάσταση των αναπληρωτών, που έχει πολλές δυσκολίες, οδηγεί κάποιους από αυτούς στη συνδικαλιστική οργάνωση προκειμένου να πιέσουν ώστε να βελτιωθούν τα πράγματα στην εργασία τους. Αναφέρει ότι η δυσαρέσκεια για τις εργασιακές συνθήκες είναι παράγοντας κινητοποίησης για τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς ανεξάρτητα από την έκβασή της.

*«Εμ, είναι και το... οι δεδομένες συνθήκες για τους αναπληρωτές. Όταν ταλαιπωρούνται πάρα πολλά χρόνια με όλα αυτά που είπαμε έχουν πραγματικά κι αυτοί την ανάγκη να τα πούνε, να μιλήσουν, να τους καταλάβουν και να διεκδικήσουν και, να αισθάνονται ότι κάνουν κάτι για να καταφέρουν αυτό που θέλουνε. Δηλαδή, τους κινητοποιεί η ανάγκη να διεκδικήσουν κάποια πράγματα τα οποία θεωρούνε αυτονόητα. Και θεωρώ ότι δεν έχουν κι άλλο τρόπο. Ε, άρα, ναι, προσπαθούν.» (Ελπίδα)*

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### Συμπεράσματα

Στην παρούσα εργασία διερευνήθηκε το βίωμα της εργασιακής επισφάλειας και του ρόλου των συνδικάτων σχετικά με τους επισφαλώς εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα και συγκεκριμένα στο δημόσιο σχολείο. Ειδικότερα, μέσα από το βίωμα των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, έγινε προσπάθεια να παρουσιαστούν αντικειμενικές και υποκειμενικές διαστάσεις της επισφάλειας στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού, καθώς και να σκιαγραφηθούν οι απόψεις των επισφαλώς εργαζομένων σχετικά με τα συνδικάτα ώστε να διαφανούν οι παράγοντες που ενθαρρύνουν ή αποθαρρύνουν τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς από την ενεργό συμμετοχή στη συνδικαλιστική δράση. Έτσι, μέσα από τις αφηγήσεις των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, φάνηκαν οι δυσκολίες με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι οι επισφαλώς εργαζόμενοι, οι προβληματισμοί τους για το βαθμό που ανταποκρίνονται τα σωματεία τους στην αντιμετώπιση αυτών των δυσκολιών, ο βαθμός που συμμετέχουν οι ίδιοι στις συλλογικές δράσεις που οργανώνονται από τα σωματεία και το νόημα που αποδίδουν οι ίδιοι στην πράξη συμμετοχής ή αποχής. Γενικά, διαπιστώθηκε σύγκλιση απόψεων μεταξύ των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα ανεξάρτητα από τη σχέση τους με το συνδικαλισμό και από τη δράση τους στο σωματείο.

Πρώτα απ' όλα, αναφορικά με τη διερεύνηση των πτυχών της επισφάλειας στην εργασία του αναπληρωτή, οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί μοιράστηκαν βιώματα που φανερώνουν τα στοιχεία της επισφάλειας στην εργασία τους. Τα πρακτικά ζητήματα που έθιξαν ήταν οι δυσκολίες στα οικονομικά και στη στέγαση, τα οποία συμφωνούν με τη βιβλιογραφία που επισημαίνει την οικονομική δυσπραγία και τα χαμηλά εισοδήματα των επισφαλώς εργαζομένων (Standing 2011 · 2014). Έπειτα, το περισσότερο υποκειμενικό ζήτημα της έλλειψης ελέγχου στις συνθήκες εργασίας των επισφαλώς εργαζομένων εκφράστηκε με την απουσία σταθερότητας στον εργασιακό χώρο των αναπληρωτών, το οποίο λόγω της φύσης του επαγγέλματος (ανάγκη καλλιέργειας παιδαγωγικής σχέσης, ανάπτυξης εμπιστοσύνης και δημιουργίας θετικού κλίματος μεταξύ των εμπλεκόμενων εκπαιδευτικών, μαθητών, γονέων) έχει ευρύτερες προεκτάσεις και τελικά επηρεάζει με πολλούς τρόπους τους εκπαιδευτικούς που μετακινούνται συχνά από σχολείο σε σχολείο. Τέλος, μια

ιδιαίτερα σημαντική διάσταση της επισφάλειας στην εργασία που συναντάται στη βιβλιογραφική ανασκόπηση και η οποία περιγράφηκε από τους ερωτώμενους εκπαιδευτικούς ήταν η διάχυση της ανασφάλειας και της αβεβαιότητας σε όλες τις εκφάνσεις της καθημερινής ζωής τους. Φάνηκε ότι οι συνέπειες για τα υποκείμενα ήταν έντονες. Ανεξάρτητα από τα ατομικά χαρακτηριστικά – όπως το υπόβαθρο, οι πεποιθήσεις, το φύλο – το βίωμα της εργασίας αποκτούσε αρνητική χροιά και τα συναισθήματα που κυριαρχούσαν ήταν η αβεβαιότητα, η μοναξιά, η δυσαρέσκεια, η απογοήτευση, η ματαιίωση, η αδικία, ο θυμός, η οργή.

Δεύτερον, σε ότι αφορά τους παράγοντες που κινητοποιούν τα άτομα να συμμετέχουν ενεργά, σύμφωνα με όσα επισημαίνονται από τους περισσότερους εκπαιδευτικούς, το ισχυρότερο κίνητρο συμμετοχής στη συλλογική δράση είναι η ιδεολογία, δηλαδή οι ατομικές αξίες και πεποιθήσεις, για τα οποία έχει γίνει αναφορά και σε άλλες έρευνες (Frangi κ.ά., 2016). Ακόμη, εκτός από τους ιδεολογικούς προσανατολισμούς, αναφέρονται και τα ατομικά χαρακτηριστικά της ηλικίας και της ηλικίας ένταξης σε κάποια συλλογικότητα. Επίσης, υποστηρίχθηκε ότι το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον παίζει σημαντικό ρόλο. Δηλαδή, οι συγγενείς, οι φίλοι, οι συνάδελφοι, οι γνωστοί μπορούν να επηρεάσουν προς την κατεύθυνση της ενασχόλησης με το συνδικαλισμό. Επιπλέον, φάνηκε πως η κινητοποίηση ενεργοποιείται κατά ένα μεγάλο μέρος από τις αντιλήψεις που έχει ο εργαζόμενος για τα συνδικάτα, την αξία και την αποτελεσματικότητά τους, πριν καν έρθει σε επαφή με το χώρο εργασίας του, το οποίο έχει διαπιστωθεί και σε άλλες έρευνες (Barling et al., 1991·Visser, 2002).

Τρίτον, οι παράγοντες που αποθαρρύνουν από τη συμμετοχή στη συλλογική δράση εντοπίζονται κυρίως στη δυσλειτουργία των συνδικάτων. Όπως υποστηρίχθηκε, τα συνδικάτα δεν ανταποκρίνονται σε ικανοποιητικό βαθμό στις ανάγκες των εκπαιδευτικών, θεωρούνται αναποτελεσματικά και αδιάφορα για τα προβλήματα των εκπαιδευτικών. Επίσης, φαίνεται ότι ο γραφειοκρατικός τρόπος οργάνωσης των συνδικάτων και οι χρονοβόρες διαδικασίες συμμετοχής των μελών δημιουργούν επιπρόσθετα εμπόδια στην ενεργό συμμετοχή στη συλλογική δράση. Ακόμη, αναφέρθηκε ότι ο ρόλος ορισμένων από τη συνδικαλιστική ηγεσία, οι οποίοι έχουν απομακρυνθεί από τους χώρους εργασίας, από τα μέλη της βάσης και από τα προβλήματά τους, ενδιαφέρονται μόνο για την αυτοπροβολή τους και χρησιμοποιούν το συνδικαλισμό για να ανελιχθούν πολιτικά, απωθούν τους εκπαιδευτικούς από τη συνδικαλιστική συμμετοχή. Επίσης, επισημάνθηκε ότι στην Ελλάδα, τροχοπέδη για

την αύξηση της μαζικής συμμετοχής στα συνδικάτα αποτέλεσε και η εμπλοκή των κομμάτων.

Τέταρτον, οι εκπαιδευτικοί αναφέρθηκαν στην ύπαρξη συσχέτισης ανάμεσα στις εργασιακές συνθήκες της επισφάλειας και στην οργάνωση γύρω από συλλογικότητες στο πλαίσιο ότι η συλλογική δράση εκκινεί από τη συνειδητοποίηση του κοινού αισθήματος αδικίας. Οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί που βίωσαν επισφαλείς συνθήκες εργασίας συνέδεσαν την οργάνωση στα σωματεία με τη διεκδίκηση καλύτερων όρων εργασίας για τη βελτίωση των συνθηκών στον εργασιακό και κοινωνικό βίο. Ωστόσο, αυτό δεν αποτελούσε από μόνο του ικανή συνθήκη για τη συμμετοχή στη συλλογική δράση, αλλά λειτουργούσε συμπληρωματικά με άλλους παράγοντες κινητοποίησης.

Τα συμπεράσματα της παρούσας εργασίας δεν έχουν δυνατότητα γενίκευσης. Η επιλογή του δείγματος δεν ήταν τυχαία, δεν πρόκειται για αντιπροσωπευτικό δείγμα και ο αριθμός των συμμετεχόντων ήταν μικρός. Βέβαια, σκοπός της ποιοτικής έρευνας είναι η ανάδειξη των προσωπικών βιωμάτων, απόψεων, προβληματισμών και συναισθημάτων των συμμετεχόντων για ένα συγκεκριμένο θέμα.

Παρόλο που δεν μπορεί να γίνει κάποιου είδους γενίκευση, η έρευνα συμβάλει στην ενασχόληση με το πεδίο της εργασιακής επισφάλειας και της συλλογικής δράσης δίνοντας τον λόγο στα ίδια τα υποκείμενα. Η περίπτωση των εκπαιδευτικών στη δημόσια εκπαίδευση παρουσιάζει ενδιαφέρον αφενός γιατί στο παρελθόν ήταν ένα επάγγελμα που όποιος το ασκούσε θεωρούνταν ότι έχει μια ασφαλή θέση εργασίας λόγω της μονιμότητας και αφετέρου για τη σημασία που έχει η δημόσια εκπαίδευση ως κοινωνικό αγαθό. Επίσης, μέσα από αυτή την έρευνα είναι δυνατό να αναδειχθούν οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί και να γίνουν βήματα προς τη βελτίωση των συνθηκών για αυτούς. Τέλος, είναι δυνατό να τονιστεί η σημασία της συλλογικής δράσης για τους επισφαλώς εργαζόμενους, να αναδυθεί η σημασία της συμμετοχής στα σωματεία και η ανάγκη εξυγίανσης των όποιων παθογενειών του συνδικαλισμού. Άλλωστε, όπως είπε και η Μαρία *«τους συλλόγους μας κι οτιδήποτε και τα σωματεία μας, τα φτιάχνουμε εμείς»*.

## Βιβλιογραφία

- A.Δ.Ε.Δ.Υ. (2004). *Καταστατικό ΑΔΕΔΥ*. Διαθέσιμο διαδικτυακά στο <https://adedy.gr/katastatiko/> [πρόσβαση 12/07/2022]
- Ανδρινόπουλος, Γ., Γλαρέντζου, Ε. & Παπαδαντωνάκης, Α. (2012). «Νέο Βαθμολόγιο – Μισθολόγιο – Αξιολόγηση των Εκπαιδευτικών», *Μελέτη του ΚΕ.ΜΕ.ΤΕ.*, διαθέσιμο διαδικτυακά στο <http://kemete.sch.gr/wp-content/uploads/2012/11/misth211112.pdf> [πρόσβαση 12/07/2022]
- Αλεξανδρόπουλος, Σ. (1990). *Συλλογική δράση και αντιπροσώπευση συμφερόντων πριν και μετά τη μεταπολίτευση*. Διδακτορική διατριβή [Online] Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. Διαθέσιμο στο <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/1325> [πρόσβαση 08/06/2022]
- Alfavita (2018). *Μισθός εκπαιδευτικών. Παρελθόν, παρόν και προτάσεις για το μέλλον*. Διαθέσιμο στο [https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/255796\\_misthos-ekpaideytikon-parelthon-paron-kai-protaseis-gia-mellon](https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/255796_misthos-ekpaideytikon-parelthon-paron-kai-protaseis-gia-mellon) [πρόσβαση 12/07/2022]
- Arnold, D. & Bonjiovi, J. (2013). «Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings», *American Behavioral Scientist*, 57 (3): 289–308. Available at <file:///C:/Users/serli/Downloads/Arnold%20and%20Bongiovi-2013-Precarious,%20Informalizing,%20and%20Flexible%20Work.pdf> [πρόσβαση 5/9/2016]
- Barling J., Kelloway E. K. & Bremermann E.H. (1991). “Preemployment Predictors of Union Attitudes: The Role of Family Socialization and Work Beliefs”, *Journal of Applied Psychology*, 76 (5): 725-731
- Barling, J., Fullagar, C., Kelloway, K. E. & McElvie, L. (1991). “Union Loyalty and Strike Propensity”. *The Journal of Social Psychology*, 132 (5): 581-590
- Booth, A.L. (1985). “The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership”. *The Quarterly Journal of Economics*, 100 (1): (Feb.). 253-261
- Charteris, J., Jenkins, K., Jones, M. & Bannister-Tyrrell, M. (2017) “Discourse appropriation and category boundary work: casual teachers in the market”. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 38 (4): 511-529, available at: <https://doi.org/10.1080/01596306.2015.1113158> [πρόσβαση 28/05/2022]

Γκιάλης, Σ. & Herod, A. (2015). «Φράουλες και ατσάλι: αγώνες εργατών στην Ελλάδα κατά των άτυπων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης κατά την περίοδο της κρίσης» στο Γκιάλης Σ. & Herod A., *Γεωγραφία της Εργασίας: εργατική δράση, ευέλικτη απασχόληση και χωρικές ανισότητες* (σ. 264-315) Αθήνα: Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα και Βοηθήματα διαθέσιμο στο <https://repository.kallipos.gr/handle/11419/4073> [πρόσβαση 16/01/2021]

Craft, J. A. (1991). "Unions, Bureaucracy, and Change: Old Dogs Learn New Tricks Very Slowly". *Journal of Labor Research* 12 (4): 393 – 405

Cranford, C. J., Vosko, L. F. & Zukewich, N. (2003). "The Gender of Precarious Employment in Canada". *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 58 (3): 454-482

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2022). *Η ΕΕ εκπονεί πρόταση οδηγίας για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε πλατφόρμες*. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: [https://ec.europa.eu/eures/public/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17\\_el](https://ec.europa.eu/eures/public/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_el) [πρόσβαση 11/07/2022]

Eurostat (2019). *Self-employed persons*. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190430-1> [πρόσβαση 12/07/2022]

ΕΦΚΑ (2017). *Ο ΕΦΚΑ και η Αλήθεια για τα "Μπλοκάκια"*. Διαθέσιμο στο <https://www.efka.gov.gr/el/deltia-typoy/o-ephka-kai-e-aletheia-gia-ta-mplokakia> [πρόσβαση 12/07/2022]

Frangi, L., Boodoo, U.M.A. & Hebdon, R. (2016). "To strike or not to strike? Strike propensity among non-strikers in 14 OECD countries". Available at: <https://www.semanticscholar.org/paper/To-strike-or-not-to-strike-Strike-propensity-among-Frangi-Boodoo/3d7b394a03c6fcf90ccb7955648bb50b860898f2> [πρόσβαση 6/4/2022]

Ζαμπαρλούκου, Σ. (1996). «Συνδικαλιστικό κίνημα και παρεμβατισμός στη μεταπολιτευτική Ελλάδα: μια συγκριτική προσέγγιση» στο Χρ. Λυριντζής, Ηλ. Νικολακόπουλος, Δ. Σωτηρόπουλος (επιμ.), *Κοινωνία και Πολιτική: Όψεις της Γ' Ελληνικής Δημοκρατίας, 1974-1994*, Αθήνα, Θεμέλιο, σελ. 91-118

Gall, G. & Fiorito, J. (2012). “Toward better theory on the relationship between commitment, participation and leadership in unions”, *Leadership & Organization Development Journal*, 33 (8): 715 – 731. Available at <http://dx.doi.org/10.1108/01437731211280794>

Gumbrell-McCormick, R. (2011). “European trade unions and ‘atypical’ workers”, *Industrial Relations Journal*, 42 (3), σελ. 293–310 διαθέσιμο στο <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2011.00628.x> [πρόσβαση 19/01/2021]

International Labour Organization (2022). “World Employment and Social Outlook. Trends 2022” διαθέσιμο στο [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_834081.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf) [πρόσβαση 27/06/2022]

Τσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας*. Σύνδεσμος ελληνικών ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών.

Ιωσηφίδης, Θ. (2008). *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Κριτική

Kalleberg, A. (2009). «Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition», *American Sociological Review*, 74: 1–22, διαθέσιμο στο [https://www.researchgate.net/publication/242208046\\_Precarious\\_Work\\_Insecure\\_Workers\\_Employment\\_Relations\\_in\\_Transition](https://www.researchgate.net/publication/242208046_Precarious_Work_Insecure_Workers_Employment_Relations_in_Transition) [πρόσβαση 4/12/2020]

Kalleberg, A. (2014). “Measuring Precarious Work. A working paper of the EINet Measurement Group”, διαθέσιμο στο [https://cpb-us-w2.wpmucdn.com/voices.uchicago.edu/dist/5/1068/files/2018/05/einet\\_papers\\_kalleberg-1owgfyfz.pdf](https://cpb-us-w2.wpmucdn.com/voices.uchicago.edu/dist/5/1068/files/2018/05/einet_papers_kalleberg-1owgfyfz.pdf) [πρόσβαση 27/06/2022]

Kalleberg, A. (2018). «Job Insecurity and Well-being in Rich Democracies» Geary Lecture

Kalleberg, A. & Vallas, S. (2018). «Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics», *Precarious Work, Research in the Sociology of Work*, 31: 1–30, διαθέσιμο στο <https://arnekallegberg.web.unc.edu/files/2018/01/Precarious-Work-CH-1.pdf> [πρόσβαση 14/2/2021]

Kelly J., (2002). *Industrial relations. Mobilization, collectivism and long waves*. London and New York: Routledge.



Klandermans, B. (1984). “Mobilization and Participation: Social-Psychological Expansions of Resource Mobilization Theory”. *American Sociological Review*, 49 (5): 583-600

Klandermans, B. (1986). “Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting”. *Journal of Occupational Psychology*, 59: 189-204.

Κορδής, Ν. (2021). 44.097 προσλήψεις αναπληρωτών φέτος - Αναλυτικοί πίνακες. Διαθέσιμο στο [https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/347421\\_44097-proslipseis-anapliroton-fetos-analytikoi-pinakes](https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/347421_44097-proslipseis-anapliroton-fetos-analytikoi-pinakes) [πρόσβαση 12/07/2022]

Kornelakis, A. & Voskeritsian, H. (2018). «Getting together or breaking apart? Trade union strategies, restructuring and contingent workers in Southern Europe», *Economic and Industrial Democracy*, 39(2): 357–375. <https://doi.org/10.1177/0143831X15627500> [πρόσβαση 7/12/2020]

Κουζής, Γ. (2017). «Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων», *Κοινωνική Πολιτική*, 3: 7 – 18, διαθέσιμο στο <https://doi.org/10.12681/sp.10587> [πρόσβαση 17/01/2021].

Kretsos, L. & Livanos, I. (2016). «The extent and determinants of precarious employment in Europe», *International Journal of Manpower*, 37 (1), διαθέσιμο στο <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-12-2014-0243> [πρόσβαση 16/3/2016]

Κρητικίδης, Γ. (2015). «Η επισφαλής εργασία την περίοδο 2010-2014», *Ενημέρωση*, 222 (Μάιος - Ιούνιος)

Kuruvilla, S., Gallagher, D. G. & Wetzel, K. (1993). “The Development of Members’ Attitudes toward their Unions: Sweden and Canada”. *Industrial and Labor Relations Review*, 46 (3) April: 499-514. Available at: <http://www.jstor.org/stable/2524549>

Kuruvilla, S. & Fiorito, J. (1994). “Who Will Help? Willingness to Work for the Union”. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 49 (3): 548-575.

Kuruvilla, S. & Sverke, M. (1993). “Two Dimensions of Union Commitment Based on the Theory of Reasoned Action: Cross-Cultural Comparison” *Research and Practice in Human Resource Management*, 1(1): 1-16.

Marín, E. (2013). «Precarious work: an international problem» *International Journal of Labour Research*, 5 (1): 153-168.

Metochi, M. (2002). “The Influence of Leadership and Member Attitudes in Understanding the Nature of Union Participation”. *British Journal of Industrial Relations*, 40 (1): 87-111.

McCormack A., & Thomas, K. (2005). “The reality of uncertainty: The plight of casual beginning teachers”. *Change: Transformations in education*, 8 (1): 17 – 31.

McKay, S., Jefferys, S., Paraksevoπούλου, A. & Keles, J. (2012). «Study on Precarious work and social right. Carried out for the European Commission (VT/2010/084)», διαθέσιμο στο

[https://www.researchgate.net/publication/344338990\\_Study\\_on\\_Precarious\\_work\\_and\\_social\\_rights](https://www.researchgate.net/publication/344338990_Study_on_Precarious_work_and_social_rights) [πρόσβαση 15/12/2020]

Miyauchi, H., & Gewinn, W. (2021). “Practices and perceptions of German itinerant teachers in the field of visual impairment: Exploratory research focusing on three types of itinerant services”. *British Journal of Visual Impairment*, 39 (1): 53-63.

Μπιθουμήτρης, Γ. (2022). «Inside-out: Συνδικάτα εντός και εκτός των τειχών» στο Δ. Παπανικολόπουλος, και Κ. Γαλανόπουλος (επιμ.) *Τι να κάνουμε*. Αθήνα: Θεμέλιο

Müller, M. (2020). “In Search of the Global East: Thinking between North And South”, *Geopolitics*, 25 (3): 734-755, διαθέσιμο στο 10.1080/14650045.2018.1477757 [πρόσβαση 27/06/2022]

Munck, R. (2013). «The Precariat: a view from the South», *Third World Quarterly*, 34 (5): 747–762, διαθέσιμο στο <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01436597.2013.800751> [πρόσβαση 7/9/2016]

Murgia, A. & Selmi, G. (2012). ““Inspire and conspire”: Italian precarious workers between self-organization and self-advocacy”. *Interface: a Journal for and about Social Movements*, 4 (2): 181-196 διαθέσιμο στο <https://eprints.whiterose.ac.uk/115853/1/Interface-4-2-Murgia-and-Selmi.pdf> [πρόσβαση 28/05/2022]

naftemporiki (2013). *Αυξάνεται το ωράριο των καθηγητών*. Διαθέσιμο στο <https://m.naftemporiki.gr/story/645767/auksanetai-to-orario-ton-kathigiton> [πρόσβαση 12/07/2022]

Νόμος 4387/2016 άρθρα 38 και 39

Νόμος 4808/2021 άρθρα 69 έως 72

O’Sullivan, M., Lavelle, J., Turner, T. et al. (2021). “Employer-led flexibility, working time uncertainty, and trade union responses: The case of academics, teachers and school secretaries in Ireland”, *Journal of Industrial Relations*, 63(1): 49-72, διαθέσιμο στο <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0022185620960198> [πρόσβαση 28/05/2022]

Οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES - Παράρτημα: Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 014 της 20/01/1998 σ. 0009 – 0014 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:31997L0081&from=EN> [πρόσβαση 11/01/2021]

Οδηγία 1999/70/EK του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 1999 σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, *Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 175 της 10/07/1999 σ. 0043 – 0048*, διαθέσιμη ηλεκτρονικά στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A31999L0070> [πρόσβαση 11/01/2021]

Οδηγία 2008/104/εκ του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και του συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, διαθέσιμη ηλεκτρονικά στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=en> [πρόσβαση 11/01/2021]

Pulignano, V. (2018). “Precarious Work, Regime of Competition, and the Case of Europe”, (*Precarious Work?*) *Research in the Sociology of Work*, 31: 33–60, διαθέσιμο στο <https://dx.doi.org/10.1108/S0277-283320170000031001> [πρόσβαση 1/3/2021]

Redman, T. & Snape, E. (2016). “The consequences of dual and unilateral commitment to the organisation and union”. *Human Resource Management Journal*, 26 (1): 63–83

Robson, C. (2010). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*. Μιχαλοπούλου Κ. (επιμ.) Αθήνα: Gutenberg.

- Rompoti, E. & Ioannides, A. (2019). «“Ενοικίαση” εργαζομένων και οικονομική κρίση στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 151, σελ. 99-135. doi:<https://doi.org/10.12681/grsr.19836>
- Sennett, R. (2010). *Ο ελαστικοποιημένος άνθρωπος*. Αθήνα: Πεδίο
- Siegmann, K. A. & Schiphorst, F. (2016). «Understanding the globalizing precariat: From informal sector to precarious work», *Progress in Development Studies*, 16 (2): 1–13, διαθέσιμο στο <http://pdj.sagepub.com/content/early/2016/01/28/1464993415623118.full.pdf+html> [πρόσβαση 5/9/2016]
- Sinclair, R. R. & Tetrick L. E. (1995). “Social Exchange and Union Commitment: A Comparison of Union Instrumentality and Union Support Perceptions”. *Journal of Organizational Behavior*, 16 (6): 669-680.
- Snape, E., Redman, T. & Chan, A. W. (2000). “Commitment to the union: a survey of research and the implications for industrial relations and trade unions”. *International Journal of Management Reviews*, vol. 2 (3): 205-230
- Snape, E. & Redman, T. (2004). “Exchange or Covenant? The Nature of the Member-Union Relationship”. *Industrial Relations A Journal of Economy and Society*, October: 855-873
- Σπυριδάκης, Μ. (2018). «Προσεγγίσεις της επισφάλειας» στο Σπυριδάκης Μ., 2018, *Homo precarious*, Αθήνα: Πεδίο, 17-53
- Standing G. (2014). «The precariat», *Contexts*, 13 (4): 10-12
- Συντονιστική Επιτροπή (πρώην) Εκπαιδευτικών Δ.Ε. σε Διαθεσιμότητα (2014), *Παγκόσμια Ημέρα Εκπαιδευτικών ... σε διαθεσιμότητα-απόλυση*. Διαθέσιμο στο [https://diathesimoiekp.blogspot.com/2014/10/blog-post\\_76.html](https://diathesimoiekp.blogspot.com/2014/10/blog-post_76.html) [πρόσβαση 12/07/2022]
- Sverke, M. & Kuruvilla, S. (1995). “A new conceptualization of union commitment: development and test of an integrated theory”. *Journal of organizational behavior* 16: 505-532
- Taxheaven (2008). *Ενοποίηση Ταμείων από την 1η Ιουνίου*. Διαθέσιμο στο <https://www.taxheaven.gr/news/3584/enopoihsh-tameiwn-apo-thn-1h-iouniou> [πρόσβαση 12/07/2022]

Tapia, M. (2013). “Marching to Different Tunes: Commitment and Culture as Mobilizing Mechanisms of Trade Unions and Community Organizations”, *British Journal of Industrial Relations*, 51(4): 666–688

Taylor, G., Mathers, A. & Upchurch, M. (2011). “Beyond the chains that bind: the political crisis of unions in Western Europe”. *Labor History*, 52 (3): August 287–305.

Tetrick, L. E. (1995). “Developing and maintaining union commitment: a theoretical framework”, *Journal of Organizational Behavior*, 16: 583-595

Τσίγκανου, Ι. (2011). «Ανομία» και κοινωνία: επιστημονικά εργαλεία σε «κρίση», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 134-135 (Α-Β): 257-270, διαθέσιμο στο <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/ekke/article/view/6731/6460> [πρόσβαση 10/07/2022]

Τσιώλης, Γ. (2011). «Η σχέση ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες: Από την πολεμική των «παραδειγμάτων» στις συνθετικές προσεγγίσεις;» (σελ. 56-84) στο Μ. Δαφέρμος, Μ. Σαματάς, Μ. Κουκουριτάκης, Σ. Χιωτάκης (επιμ.) *Οι κοινωνικές επιστήμες στον 21ο αιώνα: Επίμαχα θέματα και προκλήσεις*. Εκδόσεις Πεδίο.

Τσιώλης, Γ. (2014). *Μέθοδοι και Τεχνικές Ανάλυσης στην Ποιοτική Κοινωνική Έρευνα*. Αθήνα: Κριτική

Τσιώλης, Γ. (2015). Ανάλυση ποιοτικών δεδομένων: διλήμματα, δυνατότητες, διαδικασίες. Στο Γ. Πυργιωτάκης & Χρ. Θεοφιλίδης (επιμ.), *Ερευνητική Μεθοδολογία στις Κοινωνικές Επιστήμες και στην Εκπαίδευση. Συμβολή στην επιστημολογική θεωρία και την ερευνητική πράξη*. Αθήνα: Πεδίο. Σελ. 473-498.

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

Υπουργείο παιδείας και θρησκευμάτων (2021). *Άδειες Αναπληρωτών Εκπαιδευτικών*. Διαθέσιμο στο [https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2021/adeies\\_anaplirotwn\\_ekpaideutikwn.pdf](https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2021/adeies_anaplirotwn_ekpaideutikwn.pdf) [πρόσβαση 12/07/2022]

Υπουργείο παιδείας και θρησκευμάτων (2021). *Οι άδειες μόνιμων εκπαιδευτικών σε pdf*. Διαθέσιμο στο

[https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2021/adeies\\_monimwn\\_ekpaideutikwn.pdf](https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2021/adeies_monimwn_ekpaideutikwn.pdf) [πρόσβαση 12/07/2022]

Visser, J. (2002). “Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends”. *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3): 403-430.

Visser, J. (2019). “Can unions revitalize themselves?”. *International Journal of Labour Research. The future of work: Trade unions in transformation*, 9 (1–2), 17-48

Vosko, L. & Zukewich, N. & Cranford, C. (2003) «Precarious Jobs: A New Typology of Employment». *Perspectives on Labor and Income*, 4, διαθέσιμο στο [https://www.researchgate.net/publication/247221133\\_Precarious\\_Jobs\\_A\\_New\\_Typology\\_of\\_Employment](https://www.researchgate.net/publication/247221133_Precarious_Jobs_A_New_Typology_of_Employment) [πρόσβαση 9/2/2021]

## Παραρτήματα

### Παράρτημα 1

#### Σύμβολα Μετεγγραφής

...	Σημαντική παύση.
[...]	Έχουν παραλειφθεί λόγια που θεωρήθηκαν μη συναφή.
[γέλιο]	Εκτός ομιλίας πληροφορία που αναφέρεται από την ερευνήτρια.
_____	Υπογράμμιση: δηλώνει ότι ο ομιλών τονίζει τα λόγια του.

### Παράρτημα 2

#### Θεματικοί άξονες – οδηγός συνέντευξης

1. Δυσκολίες και προβλήματα από το ιδιαίτερο καθεστώς εργασίας του αναπληρωτή και συναισθήματα για αυτή την κατάσταση.
2. Χαρακτηριστικά αυτών που συμμετέχουν στη συλλογική δράση και κίνητρα συμμετοχής.
3. Εμπόδια που αποθαρρύνουν τη συμμετοχή.