



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

**« Μορφές επισφαλούς εργασίας στο λιανικό εμπόριο.
Τρόποι βίωσης και στρατηγικές διαχείρισης»**

**Τριμελής εξεταστική επιτροπή:
Τσιώλης Γεώργιος (Επιβλέπων)
Καρακιουλάφη Χριστίνα
Σερντεδάκης Νικόλαος**

**Ονοματεπώνυμο: Χανδρή Ιωάννα
ΑΜ: 284**

Ρέθυμνο 2023

Πρόλογος

Με την ολοκλήρωση της παρούσας ΜΔΕ, κατά το ακαδημαϊκό έτος 2022-2023, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή κ. Γεώργιο Τσιώλη για την πολύτιμη καθοδήγησή του τόσο σε όλα τα στάδια ολοκλήρωσης της παρούσας εργασίας όσο και σε όλα ακαδημαϊκά μου χρόνια. Υπήρξε ευγενικός και υπομονετικός, επιδεικνύοντας το ανθρώπινο πρόσωπο που χρειαζόμαστε να ενυπάρχει στους καθηγητές μας.

Ακόμα, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συμμετείχαν στη διαδικασία των συνεντεύξεων αποτελώντας πολύτιμο εργαλείο και καθοριστικό παράγοντα για τη διεξαγωγή της έρευνάς μου.

Περίληψη

Η επισφάλεια στον τομέα της εργασίας αποτελεί μια πολυδιάστατη έννοια, η οποία σχετίζεται κυρίως με τις δυσμενείς συνθήκες εργασίας, την απειλή της ανεργίας και τη δυσκολία εύρεσης καινούργιας θέσης εργασίας. Όπως αποδείχθηκε από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που πραγματοποιήθηκε για την παρούσα έρευνα, ο χώρος του λιανικού εμπορίου και κυρίως, τα βιώματα των εργαζομένων του, αποτελούν ζήτημα το οποίο δεν έχει μελετηθεί εκτενώς από τις κοινωνικές-ανθρωπιστικές επιστήμες. Μέσα λοιπόν, από τα προσωπικά βιώματα των ατόμων αυτών, θα προσπαθήσουμε να διερευνήσουμε τις συνθήκες που καθιστούν τους εργαζόμενους σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας αλλά και τις στρατηγικές διαχείρισης που χρησιμοποιούν για να ανταπεξέλθουν σε αυτές τις συνθήκες. Για τη μελέτη του συγκεκριμένου θέματος επιλέχθηκε ως καταλληλότερη μεθοδολογική προσέγγιση η ποιοτική, μέσα από τη διενέργεια πέντε συνολικά συνεντεύξεων με άτομα που εργάζονται σε επιχείρηση λιανικής πώλησης. Από τη διαδικασία της επεξεργασίας των συνεντεύξεων προέκυψε πως οι συνθήκες εργασίας τους καθιστούν άμεσα σε ένα επισφαλές πλαίσιο, μέσα από την καθημερινή και πολυπαραγοντική ανασφάλεια που βιώνουν. Αναδείχθηκε ακόμη, πως το καθεστώς ή το είδος της σύμβασης που μπορεί να διαθέτει ο κάθε εργαζόμενος, δεν συνεπάγεται σημαντικές διαφορές στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας του, καθώς τα βιώματα της επισφάλειας παραμένουν κοινά. Σημαντικός παράγοντας που επιβαρύνει τις συνθήκες αυτές, είναι οι σχέσεις που αναπτύσσονται τόσο μεταξύ του προσωπικού όσο και μεταξύ του προσωπικού και της εταιρείας-διοίκησης. Ως εξαιρετικά ανταγωνιστικές χαρακτηρίζονται από τους ίδιους τους εργαζόμενους οι σχέσεις μεταξύ τους, γεγονός που οφείλεται στα διαφορετικά «είδη» συμβάσεων αλλά και στη συνεχή πίεση της εταιρείας για αύξηση των πωλήσεων, ενώ οι σχέσεις με τη διοίκηση της εταιρείας χαρακτηρίζονται ως «ανύπαρκτες». Ο περιορισμός της προσωπικής ζωής, οι σωματικές επιβαρύνσεις και οι ζωές βασισμένες γύρω από την επιχείρηση, είναι ορισμένα από τα ζητήματα που επισημάνθηκαν και αναδεικνύουν την επιρροή της επισφάλειας στην καθημερινή ζωή των εργαζομένων. Επιπρόσθετα, από τα λεγόμενα των συνεντευξιζόμενων, παρουσιάζονται οι λόγοι αποδοχής των επισφαλών αυτών συνθηκών όπως η ηλικία, η μη ορθή επιλογή επαγγελματικής πορείας και η απειλή της ανεργίας. Τέλος, κατηγοριοποιήθηκαν οι τρόποι-στρατηγικές διαχείρισης που χρησιμοποιούνται από τους εργαζόμενους στον χώρο της λιανικής πώλησης απέναντι στις συνθήκες εργασίας τους.

Λέξεις κλειδιά: επισφάλεια, λιανικό εμπόριο, ανταγωνισμός, προσωπική ζωή, εργασιακή ζωή, συνθήκες εργασίας

Abstract

Precarity in the field of work is a multidimensional concept, which is mainly related to unfavorable working conditions, the threat of unemployment and the difficulty of finding a new job. As demonstrated by the bibliographic review carried out for this research, the area of retail trade and especially, the experiences of its employees, is an issue that has not been extensively studied by the social sciences. Therefore, from the personal experiences of these individuals, we will try to investigate the conditions that turn workers in precarious working conditions and the management strategies they use to cope with them. For the study of the specific topic, the Qualitative approach was chosen as the most appropriate methodological approach, through the conduct of a total of five interviews with people who work in a retail business. From the processing of the interviews, it emerged that the working conditions directly place them in a precarious context through the daily and multifactorial insecurity they experience. It was also shown that the status or type of contract that each employee can have, does not give significant differences in the quality of their working conditions, as the experiences of insecurity remain common. An important factor that burdens these conditions are the relationships that develop both between the staff and between the staff and the management company. The relations between them are characterized by the employees themselves as extremely competitive - a fact due to the different "types" of contracts but also to the company's constant pressure to increase sales-while the relations with the company's management are characterized as "non-existent". The limitation of personal life, physical burdens and lives based around the business, are some of the issues highlighted and highlight the influence of precariousness in the daily life of workers. In addition to what the interviewees said, the reasons for accepting these precarious conditions are presented, such as age, the wrong choice of career path and the threat of unemployment. Finally, the ways-strategies of management used by the workers in the retail sector in relation to their working conditions were categorized.

Πίνακας Περιεχομένων

Εισαγωγή.....	6
Κεφάλαιο 1ο: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	7
Ιστορική Αναδρομή.....	7
1.2Οι έννοιες της «επισφάλειας» και της «ευελιξίας».....	12
1.3Μορφές Εργασίας	17
1.4 Έρευνες γύρω από την επισφάλεια.....	21
1.5 Η «επισφάλεια» στους χώρους του τουρισμού, της εστίασης και το παράδειγμα των ηθοποιών στην Ελλάδα.....	23
•Η εργασία στους χώρους του τουρισμού και της εστίασης.....	23
•Η εργασία στο χώρο των καλλιτεχνών	26
1.6 Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα.....	28
1.7 Επιπτώσεις COVID-19 στην αγορά εργασίας	32
1.8 Οι επιπτώσεις της επισφάλειας στις ζωές των εργαζομένων.....	34
Κεφάλαιο 2ο: Ερευνητικός σκοπός και Μεθοδολογία	36
Κεφάλαιο 3ο: Έκθεση ευρημάτων	41
Εισαγωγή	41
3.1Οι συνθήκες εργασίας στο λιανικό εμπόριο και τρόποι βίωσης της επισφάλειας: Οι πολιτικές της εταιρείας ως παράγοντας αύξησης της οικονομικής ανασφάλειας και της ψυχολογικής πίεσης	42
3.2Ανάπτυξη σχέσεων εντός των καταστημάτων	48
3.3Η επιρροή της επισφάλειας στην καθημερινή ζωή: Η επισφάλεια ως αδυναμία διαχωρισμού της εργασιακής και προσωπικής ζωής	52
3.4Λόγοι αποδοχής της επισφάλειας: Η συνέχιση των οικογενειακών επιχειρήσεων, η ηλικία και η οικονομική ανάγκη.....	54
3.5Στρατηγικές διαχείρισης της επισφάλειας: Η παθητική, η ενεργητική και η αποστασιοποίηση ως πρακτικές αντιμετώπισης	57
Κεφάλαιο 4ο: Συμπεράσματα-Συζήτηση	60
Βιβλιογραφία	64
Παράρτημα	67

Εισαγωγή

Κατά τα πρώτα χρόνια της οικονομικής κρίσης, στην Ελλάδα, τα ποσοστά επισφάλειας, ευελιξίας, καθώς και της ανεργίας στον τομέα της εργασίας, αυξήθηκαν σημαντικά. Ο τομέας αυτός αποτέλεσε τον πρώτο που επηρεάστηκε τόσο άμεσα από αυτή την αλλαγή δεδομένων. Οι όροι «επισφάλεια» και «ευελιξία» άρχισαν να χρησιμοποιούνται με τακτικότητα και να γίνονται καθημερινότητα για πολλούς ανθρώπους. Σκοπός της συγκεκριμένης Διπλωματικής Εργασίας είναι η διερεύνηση των βιωμάτων των ανθρώπων που εργάζονται στο χώρο του λιανικού εμπορίου, αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας τους και τις στρατηγικές διαχείρισης που χρησιμοποιούν.

Το πρώτο κεφάλαιο, περιλαμβάνει τη βιβλιογραφική διερεύνηση που έγινε, προκειμένου να κατανοήσουμε το ιστορικό πλαίσιο μέσα στο οποίο έλαβαν χώρα οι συγκεκριμένες αλλαγές, καθώς επίσης και τις τροποποιήσεις που επεφέρανε. Σύμφωνα με αυτό, γίνεται αναφορά στο πέρασμα από την εποχή του Φορντισμού στην εποχή του Μεταφορντισμού, αλλά και στα αίτια της κρίσης που προκάλεσαν την υποχώρηση του πρώτου. Εμπεριέχει, ακόμα, τις αλλαγές και τις μεταμορφώσεις που προκλήθηκαν- εξαιτίας αυτής της ιστορικής αλλαγής- στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Επικεντρώνεται, ωστόσο, στην περίπτωση της Ελλάδας προσδιορίζοντας τα δεδομένα τα οποία μεταβλήθηκαν μετά την οικονομική κρίση που υπέστη η χώρα, καθώς επίσης, και τις αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον. Το δεύτερο κεφάλαιο, αφορά στη μεθοδολογία που ακολουθήσαμε στην συγκεκριμένη έρευνα, τους λόγους επιλογής αυτής της στρατηγικής και παράλληλα, την περιγραφή του δείγματος και τα ερευνητικά ερωτήματα.

Το τρίτο κεφάλαιο, χωρίζεται σε πέντε ενότητες που περιέχουν την παρουσίαση των ευρημάτων όπως προέκυψαν από τη διαδικασία ανάλυσης των συνεντεύξεων. Η πρώτη ενότητα, αναφέρεται στις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στο χώρο του λιανικού εμπορίου και τον τρόπο βίωσης της επισφάλειας από τους εργαζόμενους σε αυτό. Η δεύτερη ενότητα, περιλαμβάνει τα είδη και την ανάπτυξη των σχέσεων εντός των καταστημάτων με τους συναδέλφους αλλά και τη διοίκηση της εταιρείας. Ακολούθως, στην τρίτη ενότητα του κεφαλαίου, παρουσιάζονται οι επιπτώσεις των συνθηκών επισφάλειας στην καθημερινότητα των εργαζομένων, ενώ στην τέταρτη ενότητα, αναφέρονται οι λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι συμβιβάζονται με τις συνθήκες αυτές. Στην τέταρτη ενότητα, κατηγοριοποιήσαμε-βασιζόμενοι στις συνεντεύξεις- τα είδη και τις στρατηγικές διαχείρισης που επιστρατεύουν οι εργαζόμενοι του λιανικού εμπορίου για την αντιμετώπιση των επισφαλών συνθηκών εργασίας τους.

Τέλος, στο τέταρτο κεφάλαιο, καταλήγουμε στα τελικά συμπεράσματα της έρευνάς μας. Στη συνέχεια παρατίθεται η βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε για την παρούσα έρευνα, καθώς επίσης και το παράρτημα, στο οποίο αποτυπώνεται ο οδηγός που χρησιμοποιήθηκε για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων.

Κεφάλαιο 1^ο: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Ιστορική Αναδρομή

Για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε την έννοια της εργασίας εις βάθος και να αναλύσουμε τις διαφοροποιήσεις που έχει υποστεί, είναι ανάγκη να αναφέρουμε πρώτα τις ιστορικές και κοινωνικές συνθήκες που συνέβαλαν στη μετάλλαξη της έννοιας αυτής. Ο όρος «Φορντισμός» αναπτύχθηκε κατά την δεκαετία του 1930 από τον Antonio Gramsci, ενώ η λήξη του ως μοντέλο οικονομικής ανάπτυξης προσδιορίζεται γύρω στα τέλη του 1960. Η έννοια αυτή, χρησιμοποιήθηκε για να προσδιορίσει τη μεταπολεμική περίοδο (Β' Παγκόσμιος Πόλεμος) και να μπορέσει να περιγράψει το νέο βιομηχανικό κλίμα και το νέο τρόπο ζωής (Hall, Held, & McGrew, 2010).

Σε πολύ γενικά πλαίσια, μπορούμε να εντοπίσουμε ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά του Φορντικού μοντέλου που το διαφοροποίησαν από άλλα οικονομικά συστήματα. Αρχικά, η παραγωγική διαδικασία βασιζόταν σε προτυποποιημένα εξαρτήματα, τα οποία συντελούσαν στην κατάρτιση μηχανικών εξοπλισμών ειδικού σκοπού, ενώ ταυτόχρονα βασιζόταν και στην κατάτμηση των εργασιακών δεξιοτήτων των εργαζομένων. Η αποδοτικότητα των μηχανημάτων αυτών σε συνδυασμό με το ανθρώπινο δυναμικό συνέβαλε στην παραγωγή μεγάλων παρτίδων προτυποποιημένων αγαθών. Η διαδικασία αυτή, προσέδιδε στις οικονομίες κέρδη από αυτήν ακριβώς τη μεγάλης κλίμακας μαζική παραγωγή προϊόντων. Κατά τη συγκεκριμένη βιομηχανική περίοδο, το εργασιακό πλαίσιο περιλάμβανε υψηλόμισθο-ημι-ειδικευμένο-μαζικό εργατικό δυναμικό, το οποίο απασχολούνταν στις βιομηχανίες. Η δομή της εργασίας ήταν ιεραρχική και γραφειοκρατική, εφόσον η διαχείρισή της ήταν αποκλειστικά συγκεντρωτική, με την έννοια του ότι όποιος διέθετε το κεφάλαιο και τα μέσα ταυτόχρονα, μπορούσε να διαχειρίζεται και το ανθρώπινο δυναμικό που είχε στη διάθεσή του. Το πιο σημαντικό, όμως, χαρακτηριστικό αποτελούσε η σύνδεση της μαζικής παραγωγής και της μαζικής κατανάλωσης που επέτρεπε στο σύστημα να αυτοαναπαράγεται (Hall κ.ά., 2010).

Το μοντέλο ανάπτυξης του Φορντισμού, περιείχε δύο βασικές έννοιες, αυτή του «καθεστώτος συσσώρευσης» και του «τρόπου ρύθμισης». Σύμφωνα με τη Σχολή της Ρύθμισης (Regulation School): «Ο Φορντισμός αποτελεί εντατική συσσώρευση σε συνδυασμό με τη μονοπωλιακή ρύθμιση της οικονομίας. Η κινητήρια δύναμη της εντατικής συσσώρευσης είναι η δυναμική της μαζικής παραγωγής, δηλαδή η εντατικοποίηση της εργασίας, ο λεπτομερής καταμερισμός των καθηκόντων (που προϋποθέτει καταμερισμό του συνολικού έργου σε πληθώρα επιμέρους συνιστωσών) και η εκμηχάνιση της παραγωγής προκειμένου να αυξηθεί η παραγωγικότητα.» (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996). Σε γενικές γραμμές, μπορούμε να αναφέρουμε πως βασικά χαρακτηριστικά του Φορντισμού ήταν η μαζική παραγωγή υπό αυστηρούς όρους, η σταθερότητα στα κέρδη των επιχειρήσεων και η συνεχής λειτουργία των εργοστασίων με πλήρη παραγωγή και πλήρη απασχόληση (Hall κ.ά., 2010).

Οι κύριοι πυλώνες, σύμφωνα με τη Σχολή της Ρύθμισης, ήταν το βιομηχανικό υπόδειγμα, το καθεστώς συσσώρευσης, ο τρόπος ρύθμισης καθώς και το γενικό υπόδειγμα κοινωνικής οργάνωσης. Ο όρος «βιομηχανικό υπόδειγμα», αναφέρεται στην «κινητή ταινία» και στις περιορισμένες τεχνικές δεξιότητες των εργαζομένων. Η κυριαρχία του φορντικού μοντέλου αφορά το δυναμισμό της οικονομίας να εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις φορντικές επιχειρήσεις, οι οποίες αποτελούσαν τις κινητήριες δυνάμεις. (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996). Από την άλλη, το «καθεστώς συσσώρευσης», είναι ένας ιδιαίτερος συνδυασμός παραγωγής και κατανάλωσης, ο οποίος έχει τη δυνατότητα να αναπαράγεται στο χρόνο παρά τις εσωτερικές συγκρούσεις. Σύμφωνα με αυτό, εξασφαλίζεται η συνεχής αύξηση της παραγωγής, η αύξηση των μισθών καθώς και τα υψηλά κέρδη που προκύπτουν από το καθεστώς της πλήρους απασχόλησης. Βασικό χαρακτηριστικό, αποτελεί η συμβατότητα ανάμεσα σε αυτό που παράγεται και σε αυτό που καταναλώνεται σε μια κοινωνία. Επέκταση αυτού του παράγοντα είναι η μισθωτή σχέση και η εργασιακή διαδικασία, ενώ βασικός στόχος ήταν η μεγέθυνση και η ευημερία (Hall κ.ά., 2010).

Ο «τρόπος ρύθμισης» αποτελεί τον τρόπο με τον οποίο διαρθρώνεται η οικονομία και η κοινωνία, καθώς και το πώς αυτές -με βάση ένα συγκεκριμένο βιομηχανικό καθεστώς- «ρυθμίζονται» σε συνδυασμό με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της παραγωγικής διαδικασίας που επικρατεί. Μέσω του τρόπου ρύθμισης προσδιορίζονται η ιδιοκτησία, ο έλεγχος μεγάλων εταιρειών και η συγκεντρωτική γραφειοκρατία που δημιουργείται με σκοπό τον έλεγχο της αγοράς εργασίας. Ταυτόχρονα, ο τομέας της εργασίας εμπεριέχει την αναγνώριση της νομιμότητας των συνδικάτων, των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθώς επίσης και τη συσχέτιση μισθών με το πόσο παραγωγική είναι η εργασία. Βασικό στοιχείο του τρόπου ρύθμισης, είναι το γεγονός ότι περιλαμβάνει παράλληλα όλες εκείνες τις πολιτικές που μπορούν να εξασφαλίσουν ότι η ζήτηση των προϊόντων θα παραμείνει ακλόνητη, ώστε να μπορεί το οικονομικό σύστημα να λειτουργεί κανονικά. Τέτοιου είδους πολιτικές είναι οι επενδύσεις των εισοδημάτων, των νομισματικών και πιστωτικών πολιτικών. Τέλος, ο ίδιος ο Φορντισμός, αποτελεί ένα «γενικό υπόδειγμα κοινωνικής οργάνωσης». Στόχος του είναι η μαζική κατανάλωση των τυποποιημένων αγαθών που παράγει από τα νοικοκυριά, ενώ ταυτόχρονα, προωθείται και η κατανάλωση υπηρεσιών από τους γραφειοκρατικούς μηχανισμούς. Καθοριστικός σε αυτό είναι ο ρόλος που διαδραματίζει το κράτος, που ένας από τους βασικούς σκοπούς του είναι η διαχείριση των εντάσεων που προκύπτουν από τη σχέση εργοδοτών και εργαζομένων (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφέρουμε πως τα παραπάνω αποτελούν τον ιδεότυπο του Φορντισμού. Πιο συγκεκριμένα, αποτελούν τα ιδεατά χαρακτηριστικά που περιλάμβανε η συγκεκριμένη βιομηχανική εποχή, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι αυτά δεν μεταλλάσσονταν. Ανάλογα με το εθνικό πλαίσιο στο οποίο τοποθετούνταν, ο Φορντισμός υιοθετούσε και τα εκάστοτε πολιτικά, πολιτισμικά, οικονομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του και με βάση αυτά διαμορφωνόταν. Έτσι, τα παραπάνω στοιχεία, ανάλογα με το που αναφέρονταν είχαν και διαφορετική υφή και πραγμάτωση. Δημιουργούνταν με αυτό τον τρόπο «η εθνική εκδοχή του φορντικού συστήματος» (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Κατά την περίοδο του 1970, ο Aglietta- ηγετική μορφή της Παρισινής Σχολής της Ρύθμισης- άρχισε να εντοπίζει την κρίση που επέρχεται στο Φορντικό μοντέλο. Αυτό συνέβη διότι οι οικονομίες κατά την περίοδο αυτή, παρουσίαζαν μια οικονομική αβεβαιότητα που προερχόταν από την πτώση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας. Το φαινόμενο αυτό, εμφανίστηκε πρώτη φορά στις ΗΠΑ στα τέλη της δεκαετίας του 1960 και εξαπλώθηκε με ραγδαίους ρυθμούς στις ευρωπαϊκές βιομηχανικές οικονομίες (Hall κ.ά., 2010) . Σύμφωνα με τη Σχολή της Ρύθμισης,

η κρίση αυτή αποδόθηκε σε ανισορροπίες ανάμεσα σε διαφορετικά επίπεδα οργάνωσης. Μπορούμε λοιπόν, να εντοπίσουμε τις βασικές αιτίες κρίσης του Φορντισμού που οδήγησαν στην πτώση του και στη δημιουργία του νέου μοντέλου που ονομάστηκε Μεταφορντισμός (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996, σ. 36).

Η πρώτη αιτία οφείλεται στην πτώση της παραγωγικότητας της εργασίας. Παρατηρήθηκε αδυναμία στις μεθόδους παραγωγής να επιτύχουν την αύξηση των κερδών με τη μεταποίηση των προϊόντων, ενώ οι αυξανόμενες αποδόσεις άρχισαν σταδιακά να μειώνονται σε συνδυασμό με τη μαζική παραγωγή. Αυτό αποδόθηκε στην αδυναμία εξισορρόπησης αυτού που παράγεται και αυτού που ζητείται. Ταυτόχρονα, η αδυναμία των μεθόδων παραγωγής να εφαρμοστούν στους τομείς της οικονομίας- όπως είναι οι υπηρεσίες και ο γραφειοκρατικός έλεγχος- που ασκούνταν, σε συνδυασμό με τους επαναληπτικούς ρυθμούς εργασίας και τη μονοτονία, άρχισαν να συντελούν στην αποδιοργάνωση των εργατών και στη δημιουργία συγκρούσεων ανάμεσά τους (Hall κ.ά., 2010. Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Η δεύτερη αιτία, αφορά αυτού του είδους τη διακύμανση στον τομέα της ζήτησης, τη μεταβολή των προτιμήσεων και τη χρονοβόρα προσαρμογή των μηχανημάτων που συνετέλεσαν στη μείωση της παραγωγικότητας. Καθοριστικός ήταν και ο ρόλος της διάχυσης νέων προτύπων κατανάλωσης, που ήρθαν με την εμφάνιση της μετα-μοντέρνας κουλτούρας, γεγονός που εμφανίστηκε με την αλλαγή της ταξικής διάρθρωσης των κοινωνιών. Οι απαιτήσεις των καταναλωτών αυξήθηκαν με βασικό αίτημα τη ζήτηση για ποικιλία στα προϊόντα και στις υπηρεσίες, που συνδέθηκε με την αναζήτηση καλύτερης ποιότητας. Καταλαβαίνουμε, λοιπόν, πως η μέθοδος παραγωγής τυποποιημένων και μαζικοποιημένων αγαθών του φορντικού συστήματος δεν μπορούσε να αντεπεξέλθει στις νέες απαιτήσεις της κοινωνίας (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Η τρίτη αιτία, αναφέρεται στο διεθνές επίπεδο και αφορά τη μεταβολή των προτύπων παγκόσμιας ζήτησης. Το κλίμα στις ΗΠΑ ήταν έκρυθμο εξαιτίας της υποχώρησης του δολαρίου ως διεθνούς ρυθμιστικού νομίσματος, ενώ παράλληλα, οι ισχυρές οικονομικές δυνάμεις όπως η Ιαπωνία και η Γερμανία, αμφισβήτησαν την ηγεμονία της στην παγκόσμια οικονομική τάξη. Η επίδραση αυτής της αυξημένης ανταγωνιστικότητας ήταν η αφορμή της παγκόσμιας αστάθειας ενισχύοντας την προοπτική μιας διεθνούς οικονομικής ύφεσης (Hall κ.ά., 2010) . Παράλληλα, η επέκταση της μαζικής παραγωγής, οδήγησε στην επέκταση των παραγωγικών και χρηματικών ροών διεθνώς. Αυτού του είδους η «παγκοσμιοποίηση» του οικονομικού συστήματος μεταφραζόταν ως αλληλεξάρτηση των επιμέρους εθνικών οικονομιών. Αυτό, περιόριζε τις κυβερνήσεις να μπορούν να ελέγχουν τις οικονομίες τους μέσω των οικονομικών πολιτικών τους (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Τέλος, η τέταρτη αιτία αφορά την αύξηση των κοινωνικών δαπανών, εξαιτίας του ότι το κόστος των δημοσίων και συλλογικών αγαθών αυξήθηκε, γεγονός που προέκυψε από την αδυναμία του φορντικού καθεστώτος να αποδώσει σε αυτόν τον τομέα. Συνέπεια της οικονομικής δυσαρμονίας και των ανεκπλήρωτων κοινωνικών προσδοκιών, ήταν η εμφάνιση πιέσεων που αυξήθηκαν ακόμα περισσότερο λόγω των κοινωνικών εντάσεων που προκλήθηκαν από ζητήματα για την κατανομή του εισοδήματος (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Μετά την κρίση του Φορντισμού άρχισε να σηματοδοτείται μια νέα εποχή με εντελώς διαφορετικά χαρακτηριστικά από την προηγούμενη. Από τα τέλη της δεκαετίας του 1960 έως τα τέλη της

δεκαετίας του 1980, η εξέλιξη της επιστήμης και της τεχνολογίας σηματοδότησε την αρχή μιας νέας τεχνολογικής εποχής, στην οποία, κύριο λόγο δεν θα είχε πια η βιομηχανία. Σύμφωνα με τον Castell, βασικό γνώρισμα της νέας αυτής εποχής που ονομάστηκε Μεταφορντισμός, αποτελεί η συλλογή και η επεξεργασία της πληροφορίας καθώς επίσης και η έμφαση που δίνεται πια στον τρόπο με τον οποίο γίνεται κάτι- στην διαδικασία- και όχι στην κατάσταση και την ποιότητα των προϊόντων (Hall κ.ά., 2010) .

Αλλαγές επήλθαν σε όλα τα επίπεδα. Αρχικά, στον τομέα της παραγωγής, εισήχθησαν έννοιες όπως τα «ευέλικτα συστήματα μεταποίησης» τα οποία διέθεταν τη δυνατότητα να αξιοποιηθούν και από οικονομίες μαζικής παραγωγής, αλλά και από οικονομίες που βασίζονταν στην παραγωγή κατά παρτίδες. Υπήρξαν αλλαγές στη διάρκεια των προϊόντων και στην καινοτομία τους με συντομότερες και ευέλικτες παρτίδες παραγωγής προϊόντων, ενώ ταυτόχρονα, υπήρξε μεγαλύτερη ποικιλία στο τι προσφέρεται. Παράλληλα με την αλλαγή στην παραγωγική διαδικασία, εισήχθησαν και νέοι τρόποι οργάνωσης της εργασίας που στόχο τους είχαν τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων. Με την εμφάνιση των νέων τεχνολογιών θεωρήθηκε, πως δημιουργήθηκαν ευκαιρίες για την απόκτηση δεξιοτήτων ή επανακατάρτισης σε νέες δεξιότητες συντελώντας στη δημιουργία ενός πολυ-ειδικευμένου εργατικού δυναμικού σε λιγότερο ιεραρχικά περιβάλλοντα (Hall κ.ά., 2010).

Στον τομέα των υπηρεσιών, αυτές άρχισαν να παίζουν κυρίαρχο ρόλο και ειδικά εκείνες που σχετίζονται με τη λιανική διάθεση των προϊόντων. Κατά τον Μάρει, υπάρχει ένας σταθερός δεσμός ανάμεσα στην κατανάλωση και στον τρόπο που παράγονται τα αγαθά και οι υπηρεσίες. Επίσης, επισημαίνει την αλλαγή που έχει επέλθει σε κοινωνικό επίπεδο με στροφή προς την αποδοχή της διαφοράς και του πλουραλισμού. Όπως αντιλαμβανόμαστε, αυτή η οπτική του Μεταφορντισμού, αναδεικνύει τις θετικές αλλαγές και επιδράσεις του, παρόλα αυτά υπήρξαν απόψεις που αντιτάχθηκαν σε αυτό το κλίμα αλλαγής επισημαίνοντας ότι οι αρνητικές επιπτώσεις θα είναι περισσότερες (Hall κ.ά., 2010).

Κατά τον Esser και Hirsch, αυτή η νέα εποχή με τις νέες τεχνολογίες θα λειτουργήσει διχαστικά και αποξενωτικά στην κοινωνική ζωή. Εξαιτίας των νέων τεχνολογιών, θα προκύψουν μαζικές απολύσεις, γεγονός που θα συντελέσει στη δημιουργία ασυμβίβαστων τμημάτων στην κοινωνία και στην αύξηση της κοινωνικής πόλωσης. Επίσης, ο τομέας των υπηρεσιών συνέβαλε στην αναδιαμόρφωση της κοινωνικής διαστρωμάτωσης. Το γεγονός αυτό ευνοεί τα μεσαία στρώματα σε βάρος όμως της εργατικής τάξης. Στη συνέχεια, παρατηρήθηκε, κινητικότητα στην αγορά εργασίας η οποία οδηγεί στη διαμόρφωση μιας νέας γεωγραφίας της παραγωγής και της απασχόλησης οδηγώντας σε σημαντικές αλλαγές τόσο σε οικογενειακό όσο και συλλογικό επίπεδο. Εξαιτίας αυτών των αλλαγών, η κοινωνική πόλωση σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων αυξάνεται σημαντικά. Από την μια πλευρά, βρίσκονται όσοι διαθέτουν υψηλή παραγωγικότητα και λαμβάνουν υψηλές απολαβές και από την άλλη, βρίσκονται όσοι είναι σε θέσεις χαμηλής παραγωγικότητας και χαμηλών αποδοχών. Αποτέλεσμα αυτού είναι η σημαντική διαφοροποίηση των καταναλωτικών δυνατοτήτων αυτών των δύο ομάδων (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Αποτέλεσμα του Μεταφορντικού συστήματος είναι η δημιουργία ενός νέου οικονομικού συστήματος και η δημιουργία ενός νέου τεχνολογικού περιβάλλοντος. Η τυποποίηση των προϊόντων, που απαιτούσε περιορισμένες τεχνικές δεξιότητες, έδωσε τη θέση της σε νέα οργανωτικά σχήματα και ευέλικτες επιχειρήσεις οι οποίες πλέον στόχευαν σε εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Ορισμένα από τα χαρακτηριστικά της νέου είδους εργασίας είναι η επιδίωξη της συνεργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, η μειωμένη διοικητική ιεραρχία, η αυξημένη χρήση της εργασίας κατά ομάδες, η σύνδεση των αμοιβών με την αποδοτικότητα και την κερδοφορία της επιχείρησης καθώς και η ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας. Έτσι, βλέπουμε αλλαγές από το παραγωγικό πρότυπο της μαζικής παραγωγής προς το πρότυπο της ευέλικτης εξειδίκευσης ή ευέλικτης παραγωγής (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Σύμφωνα με τον Bell όπως αποτυπώνεται στο βιβλίο του Hall, στον τομέα της παραγωγής, υπάρχουν δύο βασικοί παράγοντες που έχουν συμβάλει στην επεξεργασία της πληροφορίας στα πλαίσια του βιομηχανικού τρόπου ανάπτυξης. Η πρώτη, είναι η ανάδυση της επιχείρησης ως κυρίαρχου οργανωτικού σχήματος παραγωγής και διαχείρισης. Μια τέτοιου είδους παραγωγή δημιούργησε τον αυξανόμενο αριθμό ροής πληροφοριών που χρειάζονται για την αποτελεσματική συνάρθρωση του συστήματος. Η δεύτερη, βρίσκεται στην παραγωγική διαδικασία και αποτελεί την μεταβολή των πηγών παραγωγικότητας από το κεφάλαιο στην εργασία, σε συντελεστές, που συχνά συνδέονται με την επιστήμη, την τεχνολογία και τη διαχείριση. Για την διαχείριση των οργανώσεων και την αύξηση της παραγωγικότητας απαιτείται η «μάζα των πληροφοριών», με προϋπάρχουσα, τη γνώση και την κατάλληλη επεξεργασία της πληροφορίας (Hall κ.ά., 2010) .

Συνοψίζοντας, η αύξηση της συμμετοχής στον τομέα των υπηρεσιών στην οικονομία, σε συνδυασμό με τη μείωση της απασχόλησης στον τομέα της υλικής παραγωγής, η εδραίωση του των νέων τεχνολογιών που επέφερε σημαντικές αλλαγές στον τομέα της απασχόλησης, είτε αυτή είχε να κάνει με χειρωνακτική, είτε είχε να κάνει με πνευματική εργασία καθώς και ο μετασχηματισμός που επήλθε σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο συμβάλλοντας στη μεταβολή των κοινωνικών δεδομένων, αποτέλεσαν τη βάση για την έναρξη μιας καινούργιας εποχής, του Μεταφορντισμού, της Μεταβιομηχανικής κοινωνίας ή αλλιώς της Κοινωνίας των Πληροφοριών (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

1.2 Οι έννοιες της «επισφάλειας» και της «ευελιξίας»

Παρά τις πολυδιάστατες αλλαγές που επέφερε ο Μεταφορντισμός σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας, αυτό που ξεχωρίζει εξαιτίας της βαρύτητάς του και του αντίκτυπου που έχει, είναι ο τομέας της εργασίας. Όπως είδαμε, οι διαφοροποιήσεις στο Φορντικό και στο Μεταφορντικό μοντέλο- όσον αφορά το κομμάτι της εργασίας και των εργαζομένων- είναι σημαντικές. Στο φορντικό μοντέλο, ο εργάτης είχε εξοικείωση με το αντικείμενο με το οποίο ασχολούνταν, χωρίς όμως να έχει σχέση με το προϊόν το οποίο κατασκεύαζε. Ταυτόχρονα, ακολουθούσε πειθαρχικά την ιεραρχική διάταξη της εργασίας, χωρίς να την ελέγχει. Η πειθαρχία, σε αυτήν την περίπτωση, λειτουργούσε ως μηχανισμός ελέγχου των εργαζομένων, εφόσον ο φόβος της απόλυσης ήταν ο λόγος της συνεργασίας εργοδότη και εργαζομένου (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Ο Φορντισμός, προωθούσε- θα λέγαμε- την αποειδίκευση της εργασίας καθώς και τη μείωση των αναγκών τεχνικών δεξιοτήτων. Τα δεδομένα αυτά με τη μετάβαση στη Μεταβιομηχανική και Μεταφορντική κοινωνία άλλαξαν. Πλέον, η εξειδίκευση και ο εμπλουτισμός των τεχνικών δεξιοτήτων των εργαζομένων, είτε σχετίζονται με την πνευματική, είτε με τη χειρωνακτική εργασία, θεωρούνται απαραίτητα προσόντα- γεγονός που συμβάλει στην αύξηση της ρευστότητας και της ευελιξίας στον τομέα της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η διάχυση της ευέλικτης αυτοματοποίησης συσχετίστηκε με τη μείωση της ανάγκης για στενή εξειδίκευση, ενώ ταυτόχρονα προώθησε την ανάγκη για πολυ-ειδίκευση. Παρόλα αυτά, σταδιακά παρατηρείται η αύξηση των ποσοστών ανεργίας παγκοσμίως. Αυτό, εν μέρει, σχετίζεται με την αυτοματοποίηση της παραγωγικής διαδικασίας καθώς οι ανάγκες για «χέρια» έχουν εκλείψει και αντικαθίστανται από τα νέα τεχνολογικά επιτεύγματα. Χαρακτηριστικό αποτελεί το γεγονός πως μόλις το 5% των επιχειρήσεων στις μέρες μας έχουν αρχίσει την ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών και τα δεδομένα της ανεργίας έχουν ξεπεράσει διεθνώς όλα τα προηγούμενα στατιστικά στοιχεία (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Ταυτόχρονα, σημαντικές είναι και οι αλλαγές του εργάσιμου χρόνου και της ίδιας της εργάσιμης ζωής. Κατά την Hewitt, καθοριστική αιτία για την αλλαγή αυτή διαδραματίζει η μαζική και σταθερή είσοδος των γυναικών και συγκεκριμένα των παντρεμένων με παιδιά, στο χώρο της αμειβόμενης εργασίας. Επίσης, τα νέα δεδομένα συνέβαλαν και στην εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης, ενώ παράλληλα, περιορίστηκε σημαντικά η διάρκεια της εργάσιμης ζωής εξαιτίας της καθυστέρησης εισόδου στην αγορά εργασίας, για παράδειγμα, λόγω των χρόνων εκπαίδευσης. Οι απαιτήσεις για συνεχή εκπαίδευση και επανεκπαίδευση είναι αποτέλεσμα της ανάγκης για παραμονή σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον. Αναφέρει ακόμα, πως παρά τις μεταβολές στην παραγωγική διαδικασία, το αίτημα για την αύξηση της παραγωγικότητας παραμένει σταθερό στον τομέα της βιομηχανίας που πλέον όμως, αναζητά αποσύνδεση ανάμεσα στις ώρες λειτουργίας των εργοστασίων και στα ωράρια επιμέρους κατηγοριών εργαζομένων. Τέλος, όλα τα παραπάνω, σε συνδυασμό με την ανάγκη για συνεχή λειτουργία των επιχειρήσεων και τις πιέσεις των συνδικάτων για λιγότερες ώρες εργασίας, αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες για τη δημιουργία ενός κλίματος ευελιξίας στον τομέα της εργασίας (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996. Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Οι νέες συνθήκες δημιουργούν ένα φάσμα από νέα φαινόμενα που επηρεάζουν την αγορά εργασίας και την έννοια της εργασίας στο σύνολό της. Η αύξηση του περιφερειακού εργατικού δυναμικού συμβάλει στην εμφάνιση νέων περιθωριακών εργαζομένων, που στερούνται στοιχειωδών δικαιωμάτων και κοινωνικής προστασίας. Η πλήρης απασχόληση που επικρατούσε σε προγενέστερη μορφή, πλέον αντικαθίστανται από θέσεις μερικής ή εποχιακής απασχόλησης, αυτοαπασχόλησης ή υπεργολαβίες. Οι συμβάσεις αορίστου χρόνου αντικαθίστανται από συμβάσεις ορισμένου χρόνου και στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα. Τα παραπάνω αποτυπώνονται στο γεγονός πως οι περισσότερες θέσεις εργασίας που δημιουργούνται τα τελευταία χρόνια στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελούν θέσεις μερικής απασχόλησης. Όσον αφορά τις γυναίκες με παιδιά, πάνω από το 80% της αύξησης της απασχόλησης τους οφείλεται στη μερική απασχόληση. Σημαντικό είναι επίσης, πως όλο και μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού που εργάζεται αντιμετωπίζει παροδικές φάσεις ανεργίας, συνδυαστικά με την κανονική απασχόληση ή την υποαπασχόληση. Μεγάλος είναι επομένως, και ο αριθμός των ατόμων αυτών που δεν μπορούν να εξασφαλίσουν εργασία σύμφωνη με τα προσόντα τους και τις προσδοκίες τους εξαιτίας των αυξημένων απαιτήσεων στην αγορά εργασίας. Έτσι, η ευέλικτη απασχόληση, γνωρίζει άνθηση σε μια εποχή υποχώρησης της πλήρους, της συντάξιμης απασχόλησης και ανάδυσης πολλών μορφών αβέβαιης και περιστασιακής εργασίας (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Από τα παραπάνω είναι εύκολο να συμπεράνουμε πως όλες αυτές οι αλλαγές τείνουν προς τη ρευστοποίηση της αγοράς εργασίας κυρίως εις βάρος των μισθωτών. Πλέον, η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από την αύξηση της προσφοράς της εργασίας, καθώς έχουν ενταχθεί νέες ομάδες όπως οι γυναίκες, οι μετανάστες και οι νέοι, αλλά ταυτόχρονα η ζήτηση που υπάρχει για εργασία δεν αντιστοιχεί σε αυτή την προσφορά καθώς εκείνοι που αναζητούν εργασία είναι περισσότεροι από τις διαθέσιμες θέσεις, υπάρχει δηλαδή μια ποσοτικοποίηση. Παράλληλα με αυτή την πτυχή, υπάρχει και η σημαντική παράμετρος της ποιότητας της εργασίας, που στην προκειμένη περίπτωση, δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες των εργαζομένων. Κατά αυτό τον τρόπο διαφαίνονται δύο σημαντικά προβλήματα. Το πρώτο, αφορά την ανισορροπία που επικρατεί μεταξύ προσφοράς και ζήτησης της εργασίας και κατ'επέκταση οδηγεί στην ασυμβατότητα μεταξύ ποσότητας και ποιότητας- αυτή ακριβώς η ανισορροπία οδηγεί στην αύξηση και παγίωση του φαινομένου της ανεργίας. Το δεύτερο πρόβλημα, αφορά στην κοινωνική πόλωση που επιτυγχάνεται μέσα από τη δημιουργία δύο βασικών κοινωνικών ομάδων: των εργαζόμενων και των ανέργων. Η πρώτη ομάδα εμπεριέχει και αυτή τη διαίρεση της καθώς, σύμφωνα με τα παραπάνω, διαχωρίζεται ανάμεσα σε αυτούς που καταλαμβάνουν καλές και κακές θέσεις εργασίας. Όλα αυτά, δημιουργούν ένα κλίμα ανασφάλειας και αβεβαιότητας, εφόσον αυτοί που βρίσκονται σε δυσμενή θέση δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν επαρκώς στην καθημερινότητά τους (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Όμως, τι εννοούμε ακριβώς με τον όρο «εργασιακή επισφάλεια»; Η εργασιακή επισφάλεια καλύπτει ένα εύρος καταστάσεων που σχετίζονται με τον τομέα της απασχόλησης. Ο Paugam, έκανε το διαχωρισμό ανάμεσα στη «σχέση με την εργασία» και τη «σχέση με την απασχόληση» και ανέφερε πως υπάρχει διαφοροποίηση ανάμεσα στην επισφάλεια σε σχέση με την εργασία και στην επισφάλεια σε σχέση με την απασχόληση. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, η πρώτη, αναφέρεται στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν αντιμετωπίζει την εργασία του ως ενδιαφέρουσα, δεν αμείβεται και δεν αναγνωρίζεται επαρκώς. Όλοι αυτοί οι παράγοντες, συμβάλλουν στο να μη θεωρεί τον εαυτό του χρήσιμο. Η δεύτερη, αναφέρεται στις περιπτώσεις που η απασχόληση των εργαζομένων είναι αβέβαιη και το επαγγελματικό τους μέλλον μη προβλέψιμο. Παράλληλα, η επισφάλεια, μπορεί να αναλυθεί ως ένα σύνολο παραγόντων ανασφάλειας, διακινδύνευσης και αβεβαιότητας- ως προς την απασχόληση, την κατοικία, την υγεία, τους λοιπούς πόρους και την ανεργία- των οποίων η συνδυαζόμενη εκδήλωση μπορεί να επιφέρει πολύ κακές συνθήκες διαβίωσης ή αδυναμία διαμόρφωσης ενός σχεδίου ζωής, ειδικά όταν αυτοί οι παράγοντες έχουν διάρκεια (Καρακιουλάφη, Σπυριδάκης, Γιαννακοπούλου, Καράλης, & Σώρος, 2014).

Η συζήτηση γύρω από την έννοια και το περιεχόμενο της επισφάλειας ξεκίνησε πολύ νωρίτερα στην ηπειρωτική Ευρώπη, ενώ, στην Ελλάδα μόλις τα τελευταία χρόνια. Η κατάρρευση του κοινωνικού κράτους, οι μεταλλάξεις που υπέστη η εργασία και η φτώχεια, αποτέλεσαν σημείο αναφοράς της συζήτησης. Η Ελλάδα ακολουθώντας τις αλλαγές στην αγορά εργασίας που επικράτησαν και στην Ευρώπη αλλά και εξαιτίας της δράσης των κοινωνικών κινημάτων, ξεκίνησε τις συζητήσεις για την εργασία και την απασχόληση. Σύμφωνα με τον Κεσίσογλου, (2014, σελ. 24-30) ετυμολογικά η λέξη “επισφάλεια”, όπως αναφέρεται χρησιμοποιείται ως μετάφραση των όρων *precarite* στα γαλλικά και *precarity* ή *precariousness* στα αγγλικά. Η λατινική ρίζα της λέξης *precor* είναι θρησκευτική και χρησιμοποιούνταν στα γαλλικά από τον 14ο αιώνα. Από αυτή προέκυψαν και οι λέξεις στην αγγλική *pray/prayer* και *precarious*, που αναφέρεται σε κάτι ή κάποιον που αποκτάται μέσα από την προσευχή. Μέσα από τους διαφορετικούς ορισμούς της έννοιας και τη σημασιολογική της προέλευση προκύπτει, πως «*ο επισφαλής δεν έχει ασφάλεια στη θέση του, διατρέχει κίνδυνο να τη χάσει, να προσβληθεί, να (εκ)πέσει*». Παρόλα αυτά, πρέπει να αναφερθεί πως η έννοια της επισφάλειας δεν έχει παγκοσμίως την ίδια σημασία, ούτε χρησιμοποιείται με το ίδιο περιεχόμενο και σκοπό (Κεσίσογλου, 2014).

Οι έννοιες της «επισφάλειας» και της «ανασφάλειας» αρχίζουν να εδραιώνονται τόσο στον επιστημονικό λόγο όσο και στα πλαίσια της κοινωνικής πραγματικότητας. Η «επισφάλεια» αφορά λοιπόν, τις θέσεις εργασίας που χαρακτηρίζονται από χαμηλή ποιότητα, χωρίς κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα και επομένως, δεν επιτρέπουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Η «ανασφάλεια» στον τομέα της εργασίας συνδέεται με την έκθεση του εργαζομένου στην απόλυση και τη δυσκολία του να βρει νέα θέση εργασίας (Μουρίκη, 2010). Όλο και περισσότεροι επομένως εργαζόμενοι καλούνται να αντιμετωπίσουν την αβεβαιότητα σε σχέση με το εργασιακό τους καθεστώς και τις συνθήκες εργασίας τους. Οι μισθοδοτικές περικοπές, η μετατροπή των συμβάσεων, η καθυστέρηση των δεδουλευμένων αλλά και η συναισθηματική εξουθένωση συμπληρώνουν πλέον την εικόνα της αγοράς εργασίας. Παράγοντες που συνδέονται με την εργασιακή επισφάλεια και τοποθετούν τα άτομα σε καθεστώς ανασφάλειας, είναι το φύλο και η ηλικία καθώς φαίνεται να πλήττονται από αυτές τις καταστάσεις περισσότερο οι γυναίκες και οι νέοι. Επιπρόσθετα, καθοριστικό ρόλο διαδραμάτισε η οικονομική κρίση η οποία επηρέασε ακόμα μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού αλλάζοντας τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται τα άτομα την παρούσα εργασιακή τους κατάσταση και την μελλοντική, τους βιώνοντας παράλληλα, την υποβάθμιση της εργασιακής τους ταυτότητας (Καρακιουλάφη, 2014).

Σύμφωνα με τον Kalleberg (2014,1-3), η επισφαλής εργασία, συνήθως χρησιμοποιείται ως όρος για να περιγράψει τον τύπο ή το είδος εργασίας που παρεκκλίνει από το σταθερό πρότυπο εργασίας. Παράλληλα, είναι σημαντικό να αναφερθεί, πως εργαζόμενοι σε “σταθερές” θέσεις εργασίας μπορεί να βιώνουν επισφαλείς συνθήκες ή να θεωρηθούν επισφαλείς υπό την έννοια του ότι δεν γνωρίζουν τη διάρκεια που θα έχουν τα συμβόλαιά τους ή δεν μπορούν να αποκλείσουν την πιθανότητα απόλυσης σε περίπτωση “κρίσης” της επιχείρησης ή της εταιρείας. Με βάση τα παραπάνω, η “επισφαλής εργασία”, καθορίζεται από τους εξής παράγοντες: την αβεβαιότητα, τη μη σταθερότητα και την ανασφάλεια, την μερική ή ελλιπή τήρηση των νομικών δικαιωμάτων, την απουσία εξέλιξης ή την αδυναμία ανέλιξης και τέλος, τις επιβλαβείς συνθήκες εργασίας.

Οι διαστάσεις της μπορούν να συγκεντρωθούν επομένως σε τέσσερις βασικούς άξονες:

- (a) την προσωρινότητα, που σχετίζεται με τη συνέχεια της εργασίας,
- (b) την οργάνωση, που σχετίζεται με τον έλεγχο πάνω στην εργασία, τον προγραμματισμό και τις συνθήκες εργασίας
- (c) τον οικονομικό παράγοντα, που σχετίζεται με το μισθό και τις απολαβές, και
- (d) τον κοινωνικό παράγοντα, που σχετίζεται με την προστασία που παρέχεται στην εργασία.

Από τις αρχές της δεκαετίας του '90, νέες έννοιες έχουν εισαχθεί στο πεδίο πάνω στην προσπάθεια μας να κατανοήσουμε καλύτερα τα φαινόμενα και τα πρότυπα που εισάγονται στην αγορά εργασίας. Μια από αυτές, είναι αυτή της σύνδεσης της ευελιξίας και της ασφάλειας (flexicurity). Με τη συγκεκριμένη έννοια, αποδίδεται η πρόθεση για δημιουργία μιας ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι σε αυτή θα μπορούν να “ακολουθούν” τις εναλλασσόμενες οικονομικές συνθήκες ενώ ταυτόχρονα τους παρέχεται ένα ασφαλές πλαίσιο εργασίας. Σύμφωνα με αυτό, γίνεται προσπάθεια συνδυασμού δύο βασικών “λειτουργιών”. Η ευελιξία που απορρέει από την ανάγκη των επιχειρήσεων για μείωση του εργασιακού κόστους και η ανάπτυξη πολιτικών ανταγωνισμού, σε συνδυασμό με την ανάγκη των εργαζομένων να απασχολούνται σε “ασφαλή” περιβάλλοντα οδηγεί στη δημιουργία μοντέλων, όπως αυτό της flexicurity, που προωθεί τον συνδυασμό των συγκεκριμένων λειτουργιών (Κεσίσογλου, 2014).

Παρόλα αυτά, είναι εύκολο να συνειδητοποιήσουμε την αντίφαση που προκύπτει μεταξύ των δύο λειτουργιών, η οποία εγείρει σημαντικά ερωτήματα. Κατά τον Κουζή (2016, σσ. 67-77), ο παραπάνω όρος, δεν αποτελεί καθαυτή επιστημονική έννοια καθώς διατηρεί μια αφηρημένη διάσταση. *Εάν «ο επιδιωκόμενος ρόλος της ευελιξίας για τις επιχειρήσεις είναι κυρίως η μείωση του “εργασιακού κόστους”, πώς είναι δυνατόν να υπάρχει ισόρροπη αντιμετώπισή της απέναντι στην ασφάλεια, η οποία συνεπάγεται διασφάλιση δικαιωμάτων που στην πλήρη και ουσιαστική της διάσταση συνοδεύεται από αύξηση του «κόστους εργασίας», προκειμένου να αντιμετωπίζονται ουσιαστικά οι επιπτώσεις από την ανάπτυξη της ευελιξίας* (Κουζής, 2016). Η αποσταθεροποίηση των σταθερών συνθηκών εργασίας δείχνει ότι η «επισφαλοποίηση» επηρεάζει το σύνολο της κοινωνίας, αλλοιώνοντας τις εργασιακές σχέσεις και οδηγώντας σε αλλαγή το σύνολο της αγοράς εργασίας. Η αποσταθεροποίηση και η «ευελιξία» οδηγούν στην κινητικότητα, τη προσαρμοστικότητα και τη διαθεσιμότητα των εργαζομένων (Κεσίσογλου, 2014).

Συνοψίζοντας, οι τεχνολογικές εξελίξεις, η νέα οικονομία, οι αλλαγές στο διεθνές σκηνικό και οι αλλαγές στην καθημερινή ζωή, αποτελούν τους παράγοντες που συνέβαλαν καθοριστικά στην αλλαγή της αγοράς εργασίας. Η εργασία, πλέον, για τους περισσότερους ανθρώπους προσδιορίζεται με όρους αβεβαιότητας και ανασφάλειας εδραιώνοντας το κλίμα της ρευστότητας και της επισφάλειας. Νέοι όροι εισέρχονται σταδιακά στην επιστημονική κοινότητα προκειμένου να περιγράψουν τόσο τις συνθήκες στην αγορά εργασίας όσο και τις τάσεις των εργαζομένων απέναντι σε αυτές. Όσον αφορά την Ελλάδα οι συνθήκες παραμένουν δυσμενείς μετά την οικονομική κρίση που υπέστη η χώρα, με την αγορά εργασίας και τους εργαζομένους ακόμα πιο αποδυναμωμένους κατά την πρόσφατη υγειονομική κρίση που ξέσπασε με τη πανδημία COVID-19.

1.3 Μορφές Εργασίας

Σε αυτό το σημείο, για την καλύτερη κατανόηση του θέματος, θα ήθελα να παραθέσω τους τρόπους με τους οποίους ορίζεται και πλαισιώνεται κάθε μορφή εργασίας στην σύγχρονη εποχή και το πώς κάποιες από αυτές περιλαμβάνονται μέσα σε αυτό που χαρακτηρίζουμε ως ευελιξία. Οι ορισμοί αυτοί, βεβαίως, αλλάζουν και διαφοροποιούνται ανάλογα με το πλαίσιο στο οποίο είναι ενταγμένοι, όπως για παράδειγμα την χώρα στην οποία αναφερόμαστε. Παρόλα αυτά, θα δοθούν οι κοινά αποδεκτοί ορισμοί και εξηγήσεις και στη συνέχεια θα επικεντρωθούμε στην περίπτωση της Ελλάδας και σε όλα αυτά τα χαρακτηριστικά που διαφοροποιούνται.

Σύμφωνα με τη μελέτη της ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2015), με θέμα τη δομή των θέσεων εργασίας στην Ελλάδα, ως θέση εργασίας ορίζεται *“το σύνολο των εργασιακών καθηκόντων που περιγράφονται από ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, το οποίο ασκείται σε ένα συγκεκριμένο τομέα οικονομικής δραστηριότητας”*(ΙΝΕ-ΓΣΕΕ: 9). Κύριο χαρακτηριστικό της δομής των θέσεων εργασίας, αποτελεί η απόδοση της εργατικής δύναμης στην παραγωγική διαδικασία καθώς και η ποιότητα της εργασίας (job quality), η οποία διαθέτει δύο βασικές διαστάσεις. Η πρώτη, σχετίζεται με τη ποιότητα της εργασιακής διαδικασίας δηλαδή, τον τρόπο άσκησης των καθηκόντων και η δεύτερη διάσταση, με την ποιότητα της απασχόλησης εννοώντας την ποιότητα της σχέσης μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη (Ιωαννίδης, 2015).

Αυτό που έχουμε στο μυαλό μας ως κανονική ή τυπική εργασία περιλαμβάνει ορισμένα πολύ συγκεκριμένα στοιχεία, τα οποία αποτελούν ρυθμίσεις των κανόνων του Εργατικού Δικαίου και του Δικαίου Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Πρώτον, η μισθωτή εργασία αποτελεί μια εξαρτημένη σχέση, με την έννοια του ότι η μισθωτή σχέση προαπαιτεί την ύπαρξη εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη. Επιπρόσθετα, η εξάρτηση του μισθωτού από τον εργοδότη συγκεκριμενοποιείται από τον μονομερή εργοδοτικό προσδιορισμό του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας καθώς και από την άσκηση ελέγχου και εποπτείας. Δεύτερον, η τυπική εργασία, χαρακτηρίζεται από τον παράγοντα της σταθερούς και πλήρους απασχόλησης, κατά την οποία, η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη και ο εργάσιμος χρόνος συμβαδίζει με τα ισχύοντα συμβατικά ή νομικά πλαίσια ως προς το πλήρες ωράριο απασχόλησης. Τρίτον, περιλαμβάνει τη σταθερότητα του ωραρίου απασχόλησης ως προς την ημερήσια και την εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Πέρα από την τυπική εργασία όμως, οι νέες συνθήκες εργασίας συνέβαλαν στη δημιουργία και άλλων κατηγοριοποιήσεων που ανταποκρίνονται στα δεδομένα και στις συνθήκες της νέας εποχής. Μια από αυτές τις νέες μορφές είναι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου (fixed-term employment). Η διαφορά της από την κανονική ή τυπική εργασία έγκειται στο γεγονός πως η διάρκειά της είναι προσωρινή και περιορισμένη καθώς η λήξη της καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως για παράδειγμα το πέρασμα συγκεκριμένης ημερομηνίας, η την ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή η πραγματοποίηση ορισμένης δραστηριότητας. Η μορφή αυτή, δημιουργήθηκε κυρίως για την κάλυψη έκτακτων και προσωρινών αναγκών της εκάστοτε επιχείρησης και συνοδεύεται από μειωμένο κόστος, εφόσον, οι ασυνέχειες στο εργασιακό ιστορικό του εργαζομένου απαλλάσσουν τον εργοδότη από την υποχρέωση χορήγησης επιδόματος προϋπηρεσίας και καθώς η λήξη της σύμβασης δεν συνοδεύεται από την καταβολή κάποιας αποζημίωσης. Άλλη μία κατηγοριοποίηση, αποτελεί η μερική απασχόληση (part time

employment), που αποτυπώνεται ως η εκδοχή της εξαρτημένης εργασίας, είτε αόριστης, είτε ορισμένης διάρκειας, στην οποία ο εργάσιμος χρόνος υλοποιείται εντός του αντίστοιχου συμβατικού ή νόμιμου πλαισίου που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους. Ο καθορισμός του χρόνου της μερικής απασχόλησης προσδιορίζεται σε διαφορετικές βάσεις, ώστε μερικώς απασχολούμενος να θεωρείται εκείνος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Ακόμα, υπάρχει και ο δανεισμός εργαζομένων, που έχει πολλές διαφορετικές εκφράσεις, με βασικό χαρακτηριστικό τη δημιουργία συμβατικής σχέσης μεταξύ τριών συμβαλλόμενων μερών και την παρουσία περισσότερων του ενός εργοδοτών. Πρόκειται για τις περιπτώσεις κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας. Δανεισμός υπάρχει όταν ο εργαζόμενος, ενώ προσφέρει εργασία στον αρχικό εργοδότη, παραχωρείται για κάποιο διάστημα σε τρίτη επιχείρηση. Στον γνήσιο δανεισμό η παραχώρηση των υπηρεσιών του μισθωτού σε τρίτο πρόσωπο είναι ευκαιριακή και μεταγενέστερη του χρόνου υπογραφής της αρχικής σύμβασης εργασίας. Αποτελεί συνήθη πρακτική και κυρίως στο εσωτερικό ομίλων επιχειρήσεων. Σε αυτές τις περιπτώσεις, το διευθυντικό δικαίωμα κατά τη διάρκεια του δανεισμού μεταβιβάζεται στον τρίτο εργοδότη, στον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του. Ιδιαίτερη μορφή ευελιξίας αποτελεί ο κατ' επιχείρηση δανεισμός προσωπικού (temporary agency work), μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης, τα οποία ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Οι επιχειρήσεις προσωρινής εργασίας, προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν έναντι αμοιβής επί ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις για την κάλυψη προσωρινών αναγκών. Το προσωρινώς δανειζόμενο προσωπικό δεν συμβάλλεται με τη δανείζουσα επιχείρηση, αν και αυτή ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα απέναντί του και εφόσον για κάποιο διάστημα απασχολείται σε αυτή αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της. Έτσι, ο εργοδότης, θεωρείται πάντα η δανείζουσα επιχείρηση, ενώ οι προσωρινά εργαζόμενοι άλλοτε μισθωτοί σε αυτή και σε άλλες περιπτώσεις, παρέχοντες ανεξάρτητες υπηρεσίες (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Σύμφωνα με τη διεθνή και ευρωπαϊκή εμπειρία, υπάρχει και η παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, ως μορφή απασχόλησης. Η συγκεκριμένη μορφή ευέλικτης απασχόλησης αναφέρεται στην παροχή εργασίας σε τόπο διαφορετικό από εκείνον της εγκατάστασης της εργοδότης επιχείρησης. Αυτή η διαφοροποίηση του τόπου εργασίας αποστραφεί από τον απασχολούμενο τη νομική ιδιότητα του μισθωτού, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζεται, εν γένει, ως αυτοαπασχολούμενος και να μην εντάσσεται στην εργατική νομοθεσία. Έτσι, αναπτύσσεται η προβληματική για μια ευρύτερη αντιμετώπιση της έννοιας της εξάρτησης με οικονομικά κριτήρια, δηλαδή με επαναπροσδιορισμό των ορίων ανάμεσα στην εξαρτημένη και την ανεξάρτητη εργασία, παράλληλα με τη δημιουργία πλαισίου προστασίας για τις ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων που ομοιάζουν με τους μισθωτούς (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Άλλη μορφή αυτού του φαινομένου απασχόλησης είναι η απασχόληση με το σύστημα φασόν-συχνό φαινόμενο σε συγκεκριμένους βιομηχανικούς κλάδους- που είναι η μορφή εργασίας στην οποία μέρος ή σύνολο του προϊόντος παράγεται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, με μορφή εργολαβίας και συγκεκριμένα στο χώρο του εργολάβου αυτοαπασχολούμενου. Επιπρόσθετα, έχει εμφανιστεί και η τηλεργασία (teleworking) που πραγματοποιείται με τη χρήση των νέων τεχνολογιών επικοινωνίας, σε τόπο εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου. Να αναφέρουμε σε αυτό το σημείο, πως αυτού του είδους η απασχόληση, αντιμετωπίζεται συχνά ως τρόπος οργάνωσης της εργασίας, παρά ως μια νέα μορφή απασχόλησης (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Τέλος, ως ιδιαίτερες μορφές εξαρτημένης απασχόλησης μπορούμε να προσθέσουμε τις συμβάσεις έργου, την απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, την επιδοτούμενη απασχόληση, αλλά και την παράνομη ευελιξία, που αφορά μορφές εργασίας που δεν εντάσσονται στο πλαίσιο ρυθμίσεων που προβλέπει ο νόμος (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Από τους παραπάνω ορισμούς, μπορούμε να συμπεράνουμε, πως όποια κατηγορία εργασίας ή μορφή απασχόλησης παρεκκλίνει από αυτή της τυπικής εργασίας, είναι αρνητικά φορτισμένη. Αυτό συμβαίνει γιατί ο όρος «άτυπη» θεωρείται πλέον παρωχημένος, καθώς πλέον, οι περισσότερες μορφές απασχόλησης που χαρακτηρίζονται κατά αυτό τον τρόπο έχουν θεσμοποιηθεί. Επίσης, πλέον, η «άτυπη» εργασία συνυπάρχει με ένα πλήθος διαφορετικών μορφών απασχόλησης. Το ίδιο συμβαίνει και με τον όρο «μη- κανονική», ο οποίος χάνει το νόημά του, εφόσον ό,τι θεωρούνταν κανονικό στην αγορά εργασίας οδεύει στο να γίνει ισάξιο και το ίδιο συνηθισμένο με το «μη- κανονικό», όπως για παράδειγμα, η πλήρης οκτάωρη εργασία. Στην περίπτωση της «ευέλικτης εργασίας» υπάρχουν δύο περιπτώσεις: η πρώτη, αφορά την οπτική που αναφέρει πως αυτού του είδους οι μορφές απασχόλησης, δηλαδή οι ευέλικτες, είναι εξ ορισμού ανώτερες από το άκαμπτο μοντέλο της τυπικής εργασίας και ότι όσοι αντιτίθενται σε αυτό είναι κατ' ανάγκη οπαδοί της ακαμψίας και της στασιμότητας. Η δεύτερη οπτική αφορά, την αδυναμία εύρεσης σταθερής και μόνιμης εργασίας, η οποία θα πληροί όλα τα προαναφερθέντα στοιχεία, και έτσι αναγκαστικά ο εργαζόμενος οδηγείται στην εύρεση πιο ευέλικτων μορφών απασχόλησης, οι οποίες δεν θα του προφέρουν τη σιγουριά και τη σταθερότητα της κανονικής εργασίας (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Ποιοι όμως είναι οι πραγματικά ευέλικτοι; Αυτό το ερώτημα τίθεται με βάση τις αναδιατάξεις που έχει δεχθεί το πεδίο της εργασίας στις μέρες μας και από το πώς οι άνθρωποι και κατ' επέκταση οι εργαζόμενοι ανταποκρίνονται σε αυτό. Η απασχόληση, πλέον, έχει αρχίσει να αποτυπώνεται ως «πεδίο μάχης» μέσα στο οποίο οι εργαζόμενοι, είτε με υψηλές, είτε με χαμηλές δεξιότητες καλούνται να προσαρμοστούν και να ανταπεξέλθουν στις νέες συνθήκες χαρακτηριζόμενες από αβεβαιότητα και εντάσεις. Όσοι διαθέτουν σχετικά υψηλές δεξιότητες δεν φαίνεται να επαληθεύουν τις υποθέσεις των αναλύσεων της κατάτμησης της αγοράς εργασίας σε «κανονικούς» και σε «ευκαιριακούς». Σύμφωνα με ευρήματα, φαίνεται πως οι κανονικοί ή εσωτερικοί εργαζόμενοι σε μεγάλες επιχειρήσεις δεν απολαμβάνουν ιδιαίτερα πλεονεκτήματα έναντι των ευκαιριακών. Παράλληλα και οι ευκαιριακά εργαζόμενοι δεν απολούνται πρώτοι, όταν διαθέτουν υψηλές δεξιότητες ούτε τοποθετούνται σε κατώτερο καθεστώς απασχόλησης από την άποψη του περιεχομένου της εργασίας. Αντίθετα, όσον αφορά τους εργαζομένους με χαμηλότερες δεξιότητες, κυρίως στις χειρωνακτικές εργασίες- κατά τα ευρήματα- δεν επαληθεύονται οι φόβοι για υποβάθμιση της θέσης τους όσο επεκτείνονται ρυθμίσεις ευελιξίας στη διαχείριση του χρόνου εργασίας. Κατά την κυρίαρχη άποψη, υποστηρίζεται πως η ευελιξία προκαλεί αύξηση της αβεβαιότητας και της ανασφάλειας, κυρίως στα ευάλωτα τμήματα του εργαζόμενου πληθυσμού (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Ο ευέλικτος εργαζόμενος, καλείται να προσαρμοστεί στο βραχυπρόθεσμο του χρόνου και του χώρου της εργασίας, την ίδια στιγμή που έχει ανάγκη από κοινωνικούς δεσμούς, από ανθρώπινη επαφή. Όλο αυτό το αντιφατικό κλίμα δημιουργεί σύγχυση στον σύγχρονο άνθρωπο, ο οποίος έχοντας όλους αυτούς τους ρόλους- του πατέρα, του συζύγου, του εργαζόμενου- καλείται να ζει μια ευέλικτη ζωή συμπεριλαμβάνοντας μέσα σε αυτή όλους αυτούς τους κοινωνικούς ρόλους (Sennett, 2010). Δημιουργείται επομένως, μία πόλωση μεταξύ των κοινωνικών ομάδων που εμφανίζεται με την αλλαγή των δεδομένων. Η ρευστοποίηση των αγορών εργασίας αναδιανέμει ρόλους και κόστος, ενώ ταυτόχρονα, μέσα από αυτή τη διαδικασία δημιουργούνται κερδισμένοι και χαμένοι. Το ζήτημα στρέφεται λοιπόν, στους λιγότερο ειδικευμένους, όπως και στους ανειδίκευτους. Πρέπει να αναγνωρίσουμε, πως οι επισφαλώς εργαζόμενοι, που προσπαθούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, συνήθως, διαθέτουν χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων και πάνω σε αυτό έχει διατυπωθεί η άποψη πως με την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ευπαθών εργαζομένων, τότε μπορεί να επιτευχθεί και η απορρόφησή τους στην αγορά εργασίας (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Οι επιχειρήσεις, χαρακτηρίζονται πλέον ως «πελατοκεντρικές», καθώς έχουν διαμορφώσει έντονα εξωστρεφή χαρακτηριστικά αποκτώντας μεγαλύτερη επαφή με τον πελάτη- καταναλωτή. Δίνεται επομένως, έμφαση στην αγορά, στις ευκαιρίες, στις προκλήσεις, στα όρια και στους περιορισμούς που αυτή θέτει. Νέα παράμετρος αποτελεί και ο χρόνος και η συρρίκνωση αυτού. Επικρατεί η φιλοσοφία «just in time», που επικεντρώνεται στην παραγωγική διαδικασία, στην διαχείριση των αποθεμάτων αλλά και των ανθρώπινων πόρων. Επιπρόσθετα, αυξάνεται σημαντικά η χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας με επιπτώσεις στην οργάνωση της εργασίας, στη διαχείριση των πληροφοριών και στην αναζήτηση προσωπικού με υψηλές δεξιότητες. Μέσω των παραπάνω, χτίζεται μια νέα επιχειρηματική νοοτροπία, που χαρακτηρίζεται από ευελιξία, εμπιστοσύνη, δέσμευση και ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές. Στοιχείο που μεταλλάσσει το περιβάλλον της εργασίας είναι η ίδια η αγορά, στην οποία είναι όλο και πιο αυξημένη η χρήση προσωρινής απασχόλησης, είτε με μορφή συμβάσεων ορισμένου χρόνου, είτε με τη μορφή γραφείων δανεισμού εργαζομένων. Όλο αυτό το κλίμα έχει δημιουργήσει ένα περιβάλλον αυξανόμενης ανασφάλειας σε συγκεκριμένα τμήματα του εργατικού δυναμικού (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Στην κατηγορία των επισφαλών και ευέλικτων εργαζομένων εντάσσονται και οι εργαζόμενοι στο χώρο του λιανικού εμπορίου. Ειδικότερα, πληθώρα θέσεων εργασίας προσφέρονται στον τομέα του χονδρικού και του λιανικού εμπορίου καθιστώντας τον τομέα μαζικών θέσεων εργασίας. Όσον αφορά τους μισθωτούς, η πλειονότητά τους, αποτελείται από γυναίκες ελληνικής υπηκοότητας με το μορφωτικό επίπεδο να κινείται στον μέσο όρο ενώ, η ηλικία είναι σημαντικά χαμηλότερη. Ο χρόνος εργασίας είναι υψηλός με σταθερή την ύπαρξη πολλών υπερωριών σε αντίθεση με το εισόδημα που εντάσσεται στο αρκετά χαμηλό. Η συγκεκριμένη θέση εργασίας, κατατάσσεται σύμφωνα με τους εργαζόμενους, στις θέσεις εργασίας με τα λιγότερο επιθυμητά χαρακτηριστικά (Ιωαννίδης, 2015).

1.4 Έρευνες γύρω από την επισφάλεια

Όσον αφορά τις έρευνες που έχουν συνταχθεί γύρω από τη θεματική της εργασιακής επισφάλειας, υπάρχει πληθώρα ερευνών οι οποίες εξετάζουν και διαφορετικές πτυχές του φαινομένου ή ακόμα και ήδη υπάρχουσες, από διαφορετική οπτική. Καθώς η επισφάλεια λαμβάνει πολλές μορφές και εμπεριέχεται σε διαφορετικές πτυχές, τόσο της εργασιακής, όσο και της κοινωνικής-προσωπικής ζωής, έχουν πραγματοποιηθεί έρευνες που εξετάζουν όλες αυτές τις διαφορετικές εκφάνσεις του φαινομένου. Η ανασφάλεια, οι χαμηλοί μισθοί, οι κακές συνθήκες εργασίας και μη παροχή εργασιακών προνομίων αποτελούν βασικά χαρακτηριστικά της επισφαλούς εργασίας, η οποία λαμβάνει μορφές μέσα από την part-time απασχόληση, την προσωρινή απασχόληση μέσω σύμβασης ή την αυτοαπασχόληση.

Μεγάλο είναι το ενδιαφέρον των ερευνητών γύρω από ζητήματα που σχετίζονται με την ευημερία των εργαζομένων. Μελέτες έχουν δείξει πως εργαζόμενοι σε επισφαλείς θέσεις εργασίας παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα άγχους και στρες καθώς και κατάθλιψη, συγκριτικά με εκείνους σε σταθερές ή μη επισφαλείς θέσεις εργασίας. Όπως αναφέραμε, το φαινόμενο αυτό παρουσιάζεται λόγω των χαμηλών μισθών, των δυσμενών συνθηκών εργασίας και της μη πρόσβασης στα προνόμια των “σταθερών” θέσεων εργασίας. Ακόμα, η κοινωνική ανισότητα και η κοινωνική απομόνωση, που βιώνουν τα άτομα σε επισφαλείς θέσεις εργασίας όπως συχνά συμβαίνει με τις γυναίκες, τους μετανάστες και τους νέους έχει διεγείρει σημαντικά ερωτήματα για τους ερευνητές αυτού του χώρου.

Βασική θεματική επομένως, αποτελεί η διερεύνηση του αντίκτυπου της εργασιακής ανασφάλειας στις ζωές των εργαζομένων και ειδικότερα ο τρόπος βίωσης της επισφαλούς εργασίας μέσα από την ευαλωτότητα στην οποία τίθενται. Ακόμα, στο επίκεντρο βρίσκονται έρευνες που εξετάζουν την επιρροή και το αντίκτυπο της εργασιακής επισφάλειας στη δημιουργία και στη συντήρηση των κοινωνικών σχέσεων αλλά και έρευνες που επικεντρώνονται στο βίωμα της κοινωνικής απομόνωσης και του κοινωνικού αποκλεισμού. Παράλληλα, η εξέταση του φαινομένου, υπό το πρίσμα της υγείας, είτε ψυχικής, είτε σωματικής, προσπαθεί να διερευνήσει τις επιπτώσεις της εργασιακής επισφάλειας ως “ενσώματη εμπειρία”. Ειδικότερα, τον τρόπο με τον οποίο σωματοποιούν τα άτομα τις συνθήκες εργασίας τους (Τσιώλης, 2022).

Μια διαφορετική κατηγορία ερευνών, είναι εκείνες που διερευνούν τον τρόπο παρουσίασης της επισφάλειας και τη νοηματοδότησή της, μέσα από τις αφηγήσεις των εργαζομένων. Έρευνες οι οποίες στοχεύουν στην ανάλυση των αφηγήσεων των εργαζομένων, εξετάζοντας τους βιογραφικούς τους προσανατολισμούς, έχουν επικεντρωθεί στην παρουσίαση της επισφάλειας ως “κανονικότητα ή μη” ή ακόμα και στη διερεύνηση του “επιχειρηματία εαυτού”. Βασική παράμετρος αυτών των ερευνών, αποτελεί η προσπάθεια των ατόμων να προσαρμοστούν μέσα στο καπιταλιστικό σύστημα υιοθετώντας διαφορετικές μεθόδους ή οπτικές αντιμετώπισης της πραγματικότητας στην οποία ζουν και τις οποίες αποτυπώνουν μέσα στις αφηγήσεις τους (Τσιώλης, 2022).

Ενώ οι περισσότερες έρευνες γύρω από το φαινόμενο της επισφάλειας και της ευελιξίας επικεντρώνονται στο αρνητικό αντίκτυπο τους, υπάρχουν μελέτες που εξετάζουν τις θετικές εκδοχές τους. Επίκεντρο των ερευνών αυτών είναι η έμφαση που δίνεται στην ευελιξία και την αυτονομία που μπορεί να διαθέτουν οι θέσεις εργασίας αυτού του είδους. Πιο συγκεκριμένα, εργαζόμενοι αναφέρουν πως η θεωρητικά επισφαλής εργασία έχει το πλεονέκτημα του να μπορείς να “ελέγχεις” εσύ ο ίδιος το πρόγραμμά σου και την καριέρα που θες να ακολουθήσεις. Για παράδειγμα, αυτό συμβαίνει με τους αυτοαπασχολούμενους. Ακόμα, αναφέρεται πως οι επισφαλείς θέσεις εργασίας συχνά “ωθούν” τους εργαζόμενους σε αυτές να “επενδύσουν” στον εαυτό τους αποκτώντας νέες δεξιότητες και προσόντα.

1.5 Η «επισφάλεια» στους χώρους του τουρισμού, της εστίασης και το παράδειγμα των ηθοποιών στην Ελλάδα

Με τις συνεχείς και πολυδιάστατες αλλαγές που υπέστη ο εργασιακός τομέας πολλοί εργαζόμενοι βρίσκονται σε καθεστώς εργασιακής επισφάλειας. Όπως αναφέραμε, οι συνθήκες αυτές μπορεί να σχετίζονται με την προσωρινότητα της εκάστοτε εργασίας, την part-time απασχόληση, την ανασφάλεια και την έλλειψη ή στέρηση των εργασιακών δικαιωμάτων των μισθωτών. Σε αυτή την κατηγορία επισφαλών επαγγελματιών εντάσσονται ο τομέας του τουρισμού και εκείνος της εστίασης. Καθώς λοιπόν, παρατηρήθηκε η έλλειψη βιβλιογραφικών αναφορών που να σχετίζονται με την επισφάλεια που βιώνουν οι εργαζόμενοι στο χώρο του λιανικού εμπορίου οι οποίες να επικεντρώνονται στο βίωμα, μέσω ποιοτικών μεθοδολογικών πρακτικών, θα εξετάσουμε τους τομείς του τουρισμού και της εστίασης όσον αφορά το βίωμα της επισφάλειας σε αυτούς.

- Η εργασία στους χώρους του τουρισμού και της εστίασης

Στους τομείς της εστίασης και του τουρισμού, οι ασταθείς συνθήκες απασχόλησης αποτελούν κοινό χαρακτηριστικό του εργασιακού πλαισίου. Πολλοί εργαζόμενοι βρίσκονται σε επισφαλείς θέσεις, προσλαμβάνονται με προσωρινές ή εποχικές συμβάσεις, συχνά χωρίς την εγγύηση συνεχούς ή σταθερής απασχόλησης. Οι χαμηλοί μισθοί είναι μια άλλη σημαντική διάσταση της επισφάλειας στους τομείς της εστίασης και του τουρισμού. Παρά τον κρίσιμο ρόλο που διαδραματίζουν οι εργαζόμενοι στην παροχή υπηρεσιών στους επισκέπτες, πολλοί βρίσκονται να λαμβάνουν χαμηλούς μισθούς με τους οποίους αδυνατούν να καλύψουν ακόμη και τα βασικά έξοδα διαβίωσης τους (Κακολύρης, 2021). Οι επιπτώσεις της επισφάλειας στους τομείς της εστίασης και του τουρισμού επεκτείνονται πέρα από τους εργαζόμενους. Οι αρνητικές συνέπειες επηρεάζουν τον κλάδο στο σύνολό του, συμπεριλαμβανομένης της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται στους πελάτες. Η εργασιακή δυσαρέσκεια, το άγχος και τα υψηλά ποσοστά εναλλαγής που προκύπτουν από τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας αποτελούν χαρακτηριστικό των χώρων αυτών (Βοτζάκη, 2021).

Ο τομέας του τουρισμού έχει συναντήσει σημαντική άνθιση τα τελευταία χρόνια, συνεισφέροντας σημαντικά στις οικονομίες πολλών χωρών και ειδικότερα, στην Ελλάδα. Παρά την ανάπτυξη που παρατηρείται, οι εργαζόμενοι στον χώρο αυτό συναντούν σημαντικές δυσκολίες ή και βιώνουν συστηματικά επισφαλείς συνθήκες εργασίας. Από τη βιβλιογραφία προκύπτει πως οι εργαζόμενοι στον τομέα του τουρισμού και κυρίως, όσοι βρίσκονται σε εποχικές θέσεις, έρχονται αντιμέτωποι σταθερά, με την προσωρινότητα και τις «μικρές» συμβάσεις εργασίας. Ακόμα, η αστάθεια με περιόδους υψηλών και χαμηλών απαιτήσεων αποτελεί για εκείνους ρουτίνα η οποία όμως και οδηγεί στην αστάθεια του εισοδήματός τους και στην δυσκολία συντονισμού της ζωής τους και της καθημερινότητάς τους. Οι υπερωρίες, η εργασία πέρα του καθορισμένου οκταώρου, η μη πρόσβαση σε εργασιακά προνόμια και η «μαύρη» εργασία θεωρούνται δεδομένα. Ο χώρος της εστίασης από την άλλη μεριά, είναι γνωστός για τους χαμηλούς μισθούς που παρέχει καθώς και για της επισφαλείς συνθήκες εργασίας. Όπως και στον χώρο του τουρισμού και σε αυτή την περίπτωση κυριαρχούν οι υπερωρίες και η έλλειψη ασφάλειας. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι στο χώρο αυτό εργάζονται με συμβάσεις part-time έχοντας μηδαμινή πρόσβαση σε άδειες ασθενείας ή άλλες εργασιακές παροχές (Κακολύρης, 2021).

Ασταθείς συνθήκες απασχόλησης

Το ζήτημα της επισφαλούς απασχόλησης αποτελεί κυρίαρχη ανησυχία στους κλάδους της εστίασης και του τουρισμού. Ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτές τις βιομηχανίες απασχολεί σε προσωρινές ή εποχιακές συμβάσεις εργασίας, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται επισφαλείς συνθήκες απασχόλησης και κυμαινόμενες αποδοχές. Η επικράτηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης και μηδενικών ωρών εργασίας έχει ως αποτέλεσμα την έλλειψη σταθερότητας και προβλεψιμότητας για τους εργαζόμενους. Η παρουσία της αστάθειας μπορεί δυνητικά να ασκήσει σημαντική επίδραση στη συνολική ευημερία των εργαζομένων, εμποδίζοντας την ικανότητά τους να προγραμματίσουν μακροπρόθεσμους στόχους, να λάβουν οικονομική βοήθεια ή να δημιουργήσουν έναν ασφαλή και συνεπή τρόπο ζωής. Επιπλέον, η χρήση της εξαρτημένης εργασίας επιτρέπει στους εργοδότες να απολύουν ή να αντικαθιστούν εύκολα το προσωπικό, με αποτέλεσμα την έλλειψη σταθερότητας στην απασχόληση και τις περιορισμένες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης (Ζούπας, 2020).

Χαμηλοί μισθοί

Οι χαμηλοί μισθοί είναι μια άλλη σημαντική πτυχή της επισφάλειας στους τομείς της εστίασης και του τουρισμού. Πολλοί εργαζόμενοι σε αυτούς τους κλάδους, ιδίως όσοι εργάζονται σε εισαγωγικές θέσεις, όπως σερβιτόροι, καθαριστές και προσωπικό κουζίνας, κερδίζουν συχνά χαμηλούς μισθούς που δεν καλύπτουν τα βασικά έξοδα διαβίωσης. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι μπορεί να βασίζονται σε φιλοδωρήματα για να συμπληρώσουν το εισόδημά τους, καθιστώντας τις αποδοχές τους σε μεγάλο βαθμό εξαρτώμενες από τη γενναιοδωρία των πελατών. Επιπλέον, η πρακτική της άμισθης ή έμμισθης πρακτικής άσκησης είναι διαδεδομένη στον τουριστικό τομέα, επιδεινώνοντας το ζήτημα των χαμηλών μισθών. Αυτοί οι ανεπαρκείς μισθοί όχι μόνο διακινδυνεύουν την οικονομική αστάθεια, αλλά εμποδίζουν επίσης την ικανότητα των εργαζομένων να βελτιώσουν τις κοινωνικοοικονομικές τους συνθήκες ή να έχουν πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες (Κακολύρης, 2021).

Πολλοί εργαζόμενοι σε αυτούς τους κλάδους, συχνά αμείβονται με πενιχρούς μισθούς. Οι μισθοί αυτοί, δεν αποζημιώνουν επαρκώς τους εργαζόμενους για την εργασία τους και καθιστούν δύσκολη την κάλυψη βασικών εξόδων, όπως η στέγαση, η διατροφή και η υγειονομική περίθαλψη (Cengiz κ.ά., 2019). Η εξάρτηση από φιλοδωρήματα ή φιλοδωρήματα αναδεικνύει περαιτέρω την αστάθεια του εισοδήματος σε αυτούς τους τομείς. Οι ανεπαρκείς μισθοί όχι μόνο διαεικνύουν την οικονομική ανασφάλεια, αλλά εμποδίζουν επίσης την ικανότητα των εργαζομένων να βελτιώσουν το βιοτικό τους επίπεδο, να έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες εκπαίδευσης ή κατάρτισης και συμβάλλουν στην οικονομική ανισότητα (Ζούπας, 2020).

Περιορισμένη κοινωνική προστασία

Η έλλειψη επαρκούς κοινωνικής προστασίας συμβάλλει περαιτέρω στην επισφάλεια στον κλάδο της εστίασης και του τουρισμού. Πολλοί εργαζόμενοι σε αυτούς τους τομείς δεν λαμβάνουν τα ίδια οφέλη με άλλους εργαζόμενους, που εργάζονται σε διαφορετικούς κλάδους. Η πρόσβαση στην ασφάλιση υγείας, στην άδεια μετ' αποδοχών και σε άλλα δίκτυα κοινωνικής ασφάλειας είναι συχνά περιορισμένη. Αυτή η απουσία κοινωνικής προστασίας αφήνει τους εργαζόμενους συχνά ευάλωτους και οικονομικά ασταθείς (Ζούπας, 2020).

Συνέπειες για τους εργαζόμενους και τον κλάδο

Η επικράτηση της επισφάλειας στους τομείς της εστίασης και του τουρισμού έχει σημαντικές επιπτώσεις τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τον κλάδο στο σύνολό του. Από την πλευρά των εργαζομένων, η έλλειψη σταθερών συνθηκών απασχόλησης, οι χαμηλοί μισθοί και η περιορισμένη κοινωνική προστασία οδηγούν σε αυξημένο άγχος, εργασιακή δυσαρέσκεια και μειωμένα κίνητρα. Επιπλέον, τα υψηλά ποσοστά εναλλαγής που προκύπτουν από την εργασιακή αστάθεια συμβάλλουν στην απώλεια εμπειρίας και τεχνογνωσίας, εμποδίζοντας την ανάπτυξη ενός εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού (Κωφίδου, 2021). Από τη σκοπιά του κλάδου, η επικράτηση της επισφαλούς εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε έναν φαύλο κύκλο χαμηλής ποιότητας απασχόλησης. Μπορεί να εμποδίσει την προσέλκυση και τη διατήρηση ταλαντούχων ατόμων, επηρεάζοντας την ικανότητα του κλάδου να καινοτομεί και να ανταγωνίζεται σε παγκόσμια κλίμακα (Κυριλή, 2021).

- Η εργασία στο χώρο των καλλιτεχνών

Με αφορμή το άρθρο της Χριστίνας Καρακιουλάφη, “Είναι και τέχνη και επάγγελμα: προσλήψεις της καλλιτεχνικής εργασίας - το παράδειγμα των ηθοποιών στην Ελλάδα” (Καρακιουλάφη, 2014), μας δόθηκε η δυνατότητα να εξετάσουμε τις συνθήκες εργασίας σε έναν ακόμη εργασιακό χώρο που εκ πρώτης όψεως φαίνεται εντελώς διαφορετικός από εκείνον του λιανικού εμπορίου ή της εστίασης και του τουρισμού. Παρόλα αυτά μέσα από την ανασκόπηση, παρατηρήθηκε πως το βίωμα της επισφάλειας και οι εργασιακές συνθήκες δεν διαφέρουν σε σημαντικό βαθμό.

Το άρθρο διερευνά τις περίπλοκες διαστάσεις της καλλιτεχνικής εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στο επάγγελμα του ηθοποιού στην Ελλάδα. Η συγγραφέας πραγματοποιεί μια ανάλυση των αντιλήψεων και των εμπειριών των ηθοποιών αναδεικνύοντας την αλληλεπίδραση μεταξύ τέχνης και επαγγέλματος στην τέχνη τους. Η συγκεκριμένη έρευνα εξετάζει, τόσο τις συνεντεύξεις, όσο και τις έρευνες που χορηγούνται στους ηθοποιούς, με ιδιαίτερη έμφαση στα εμπόδια, τις προοπτικές και τους κοινωνικο-οικονομικούς παράγοντες, που διαμορφώνουν την επαγγελματική τους πορεία. Τα αποτελέσματα υπογραμμίζουν την πολύπλοκη αλληλεπίδραση στον τομέα της υποκριτικής υπογραμμίζοντας τη δυσδιάκριτη οριοθέτηση μεταξύ της δημιουργικής εκδήλωσης και των απαιτήσεων της εμπορικής σφαίρας. Η πρωταρχική διερεύνηση αφορά τη σκοπιμότητα και τον βαθμό κατανόησης των καλλιτεχνικών προσπαθειών και επαγγελμάτων μέσω των μεθόδων ανάλυσης και ερμηνείας (Καρακιουλάφη, 2014).

Όσον αφορά τα αποτελέσματα, η απασχόληση με στις καλλιτεχνικές κλίσεις αποτελεί πρόκληση, καθώς υπάρχει δυσκολία διαχωρισμού εργασίας και ελεύθερου χρόνου. Το βίωμα της εργασιακής κατάστασης των καλλιτεχνών συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της ανεργίας, της εργασιακής ανασφάλειας και των συναφών φαινομένων, υπόκεινται σε ποικίλους αντικειμενικούς και υποκειμενικούς παράγοντες. Αναδεικνύεται ακόμα η άποψη για το επάγγελμα, συνοδευόμενη από σημαντικά εμπόδια, που σχετίζονται με την εργασία και αφορούν την αμοιβή, την κοινωνική πρόνοια και τις συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος. Επιπλέον, το επάγγελμα πλήττεται από αυξημένα επίπεδα ανεργίας, αυξημένη αστάθεια της απασχόλησης και μια υπεροχή διαφορετικών τρόπων απασχόλησης. Επιπλέον, διακρίνεται ένα περιορισμένο επίπεδο γνώσης σχετικά με τις επαγγελματικές και εργασιακές οργανώσεις, κυρίως μεταξύ των ατόμων, που δεν εξαρτώνται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο από τη δράση ως κύριο μέσο βιοπορισμού τους. Επιπλέον, ένα εκκολαπτόμενο φαινόμενο συνεπάγεται μια μοναδική μεθοδολογία για την κατανόηση και την τοποθέτηση του εαυτού μας τόσο σε επαγγελματικά όσο και σε μη επαγγελματικά περιβάλλοντα (Καρακιουλάφη, 2014).

Βασικό κίνητρο για την άσκηση και διατήρηση του επαγγέλματος αυτού, βασίζεται στην εσωτερική ικανοποίηση ή στην προσδοκία αυτής. Κατά τη διάρκεια των εκκολαπτόμενων φάσεων, η εξωτερική επικύρωση που προέρχεται από την αναγνώριση μπορεί επίσης να ασκεί επιρροή, αν και δεν εκφράζεται επαρκώς. Παράλληλα με αυτό το ιδιαίτερο παράδειγμα της εργασίας τους διαμορφώνεται επίσης μια ξεχωριστή άποψη για τις καταστάσεις που αφορούν τη μη απασχόληση, την ανεργία, την απλήρωτη εργασία και τις επισφαλείς εργασιακές ρυθμίσεις. Η συνήθης πρακτική της απλήρωτης εργασίας γίνεται συνήθως αντιληπτή στον τομέα αυτό, ιδίως κατά τα αρχικά στάδια της επαγγελματικής πορείας, ενώ ταυτόχρονα αναγνωρίζεται η καλλιτεχνική υπόσταση των επαγγελματιών (Καρακιουλάφη, 2014).

Σύμφωνα με αυτό, είναι κοινώς αντιληπτό ότι η επικράτηση της ανεργίας και της εργασιακής ανασφάλειας είναι διαρκώς παρούσα. Αν και αναγνωρίζονται ως αμφιλεγόμενες, οι αντιλήψεις αυτές τεκμηριώνονται με βάση την εγγενή αστάθεια της επαγγελματικής και επαγγελματικής πορείας των ατόμων. Ως αποτέλεσμα, θεωρείται ευρέως ότι τα άτομα που επιλέγουν να ακολουθήσουν μια επαγγελματική πορεία στον τομέα αυτό έχουν επίγνωση αυτής της αλήθειας και ως αποτέλεσμα, αποκλείεται να εκφράσουν παράπονα. Είναι αξιοσημείωτο ότι υπάρχει μια διακριτή άποψη σχετικά με τις προαναφερθείσες καταστάσεις, οι οποίες σχετίζονται, τόσο με την εμπειρική πραγματικότητα της αγοράς εργασίας, όσο και με τα ατομικά κίνητρα και τις φιλοδοξίες των ατόμων σε σχέση με τις επαγγελματικές τους προσπάθειες. Είναι συνετό να αποφεύγεται ο πιθανός κίνδυνος υπεραπλούστευσης κατά τη συζήτηση του συγκεκριμένου θέματος. Αξίζει να σημειωθεί, ότι η επαγγελματική συνομοταξία των φορέων μπορεί να μην βιώνει ομοιόμορφα τις προαναφερθείσες κατηγορίες. Ανεξάρτητα από την επίδραση άλλων μεταβλητών, είναι δυνατόν να εντοπιστεί μια μοναδική προσέγγιση στην αντίληψη των εργασιακών και μη εργασιακών καταστάσεων, η οποία εξαρτάται από το εκάστοτε επάγγελμα (Καρακιουλάφη, 2014).

Οι προαναφερθείσες αντιλήψεις φαίνεται να επηρεάζονται από μια ακόμα μεταβλητή, η οποία σχετίζεται με συγκεκριμένες οικογενειακές παραδόσεις και στρατηγικές που παρατηρούνται στην ελληνική κοινωνία, οι οποίες αφορούν την άμεση ή έμμεση οικονομική βοήθεια που παρέχεται στους συγγενείς εξασφαλίζοντας έτσι μια πιο σταθερή μετάβαση και παραμονή στην αγορά εργασίας. Η ύπαρξη οικονομικής στήριξης, είτε άμεσης, είτε έμμεσης από το οικογενειακό περιβάλλον επηρεάζει σημαντικά την αντίληψη των φορέων για την οικογένεια (Καρακιουλάφη, 2014).

1.6 Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα

Η Ελλάδα αποτελεί μια ιδιαίτερη περίπτωση, καθώς η πραγματικότητα που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι δεν έχει να κάνει μόνο με τις αλλαγές που αποτυπώσαμε παραπάνω, αλλά σχετίζεται άμεσα με την κρίση που υπέστη η χώρα, γεγονός που κατέστησε την αγορά εργασίας «εύθραυστη». Θα προσπαθήσουμε λοιπόν, να αποτυπώσουμε τις διαφορετικές μορφές απασχόλησης, ενώ ταυτόχρονα, θα παραθέσουμε στοιχεία ερευνών που αφορούν την επισφάλεια στον εργασιακό τομέα και τις επιπτώσεις που αυτή επιφέρει σε κοινωνικό επίπεδο.

Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της ελληνικής περίπτωσης, αφορά τις νέες μορφές απασχόλησης και συγκεκριμένα την εκτεταμένη παρουσία των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων έργου, τη χρήση εργολαβικών- υπεργολαβικών υπηρεσιών καθώς και ποικίλες μορφές παραοικονομίας. Συνδυαστικά, υπάρχει χαμηλή απόκριση της μερικής απασχόλησης και γενικότερα των μορφών ευέλικτης διαχείρισης του χρόνου εργασίας, με θετική διάσταση για τις επιχειρήσεις. Η αιτιολόγηση για το γεγονός αυτό, έγκειται στο χαμηλό εισόδημα που αυτή η μορφή απασχόλησης συνεπάγεται και στο ότι οι εργοδότες προτιμούν τις υπερωρίες των πλήρως απασχολούμενων αντί της μερικής απασχόλησης, ώστε να μπορούν να διαθέτουν ευελιξία στο χρόνο. Όσον αφορά τη μερική απασχόληση, η εφαρμογή της ήταν ανέκαθεν εφικτή με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων. Παρόλα αυτά, μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980, δεν αποτελούσε συχνό φαινόμενο. Παρόλο που το νομοθετικό- ρυθμιστικό πλαίσιο στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα προστατευτικό και άκαμπτο για τους εργαζόμενους, η πραγματικότητα που ισχύει είναι περισσότερο ευέλικτη, χωρίς αυτό όμως, να ωφελεί ούτε τις επιχειρήσεις ούτε τους εργαζομένους (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Σε περίπτωση μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε μερική, απαιτείται η συμφωνία και των δύο μερών (εργοδοσίας-εργαζομένου), ωστόσο, αυτό συχνά συμβαίνει με την πίεση της εργοδοσίας για καταγγελία των συμβάσεων (Γεωργιάδου, Κούστα & Σταμάτη, 2013). Αυτό σχετίζεται με την εφαρμογή άλλων άτυπων μορφών απασχόλησης, όπως είναι αυτές του ορισμένου χρόνου, η εποχική απασχόληση, οι συμβάσεις έργου και ανεξάρτητων υπηρεσιών και επίσης η παραοικονομία και η αδήλωτη εργασία. Παρόλα αυτά, δυσκολία αντιμετωπίζουν και οι ίδιες οι επιχειρήσεις. Παρά το γεγονός πως καλούνται και αυτές να αντιμετωπίσουν νέες προκλήσεις και νέα προβλήματα που υποδηλώνουν λύσεις εντάσεως ποιότητας, η ανταπόκρισή της χαρακτηρίζεται αποσπασματική και αντιφατική. Αντί λοιπόν να «εκμεταλλεύονται» τις νέες μορφές απασχόλησης, για την προσαρμογή στο νέο μοντέλο ευέλικτης εξειδίκευσης, τις χρησιμοποιούν ευκαιριακά για τη συμπίεση του εργατικού κόστους και κατ' επίφαση την επιβίωση των επιχειρήσεων χωρίς ανταγωνιστικές επιδόσεις (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Σημαντική παράμετρο αποτελούν οι χαμηλές αμοιβές που συνδέονται με τη μερική απασχόληση λειτουργούν αποτρεπτικά για τους εργαζόμενους, που επιθυμούν τη συμπλήρωση του εισοδήματός τους, και ίσως εξαιτίας αυτού να στρέφονται στην πολυ-απασχόληση ή στην αδήλωτη εργασία. Αξιοσημείωτη είναι και η παρατήρηση που έγινε έπειτα από μελέτη μικρών αγγελιών, προκειμένου να εντοπιστούν θέσεις και ειδικότητες μερικής απασχόλησης. Στον τομέα των υπηρεσιών, οι περισσότερες αγγελίες αφορούσαν επαγγέλματα χαμηλής εξειδίκευσης και απευθύνονταν σε νεαρά κυρίως άτομα. Σε πιο ειδικευμένες θέσεις μερικής απασχόλησης, υπήρχε συχνή ζήτηση για πολύ συγκεκριμένα επαγγέλματα, όπως αυτά των ασφαλιστών, των εκπαιδευτικών και των γυμναστών. Στην περίπτωση όμως της Ελλάδας, δεν πρέπει να ξεχνάμε πως καθοριστική για την αναδιαμόρφωση του εργασιακού τομέα ήταν η οικονομική κρίση που ξέσπασε στη χώρα το 2009 (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Σύμφωνα με τη μελέτη της INE-ΓΣΕΕ για τις αναδιρθρώσεις και τις αλλαγές που επέφερε η οικονομική κρίση στο περιεχόμενο της εργασίας, αναφέρεται πως αυτές αποτύπωσαν τις συνέπειες των ετών 2008 έως 2011. Όσον αφορά τις επιχειρήσεις ως κύριες αιτίες της αναδιάρθρωσης που υπέστησαν, αναφέρονται η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και ο έντονος διεθνής ανταγωνισμός που επικράτησε. Ως εννοιολογικός προσδιορισμός της αναδιάρθρωσης αναφέρεται, *“η αναδιοργάνωση της επιχείρησης, η οποία επιτυγχάνεται με την τροποποίηση των διαφόρων συστατικών στοιχείων της επιχείρησης όπως η διοίκηση της, η περιουσία της, και η σύνθεση των εταιρειών μεταξύ τους”* (Γεωργιάδου κ.ά., 2013).

Ένα ακόμη ζήτημα που τέθηκε, είναι αυτό του εργασιακού κόστους και της ευελιξίας που διαθέτει η επιχείρηση απέναντι στις αμοιβές των εργαζομένων της. Η ευελιξία λοιπόν, των αμοιβών ορίζεται ως *“η δυνατότητα προσαρμογής των μισθών σύμφωνα με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας”*. Αποτελέσματα των παραπάνω, ήταν η κατάργηση πολλών θέσεων εργασίας και η σημαντική μείωση προσωπικού καθώς και η υποκατάσταση της μισθωτής εργασίας με ανεξάρτητη εργασία ή με αναθέσεις παροχής έργου σε τρίτους. Η θετική αποτίμηση της αναδιοργάνωσης, περιελάμβανε την οργάνωση της εργασίας με βάση τα συστήματα υψηλής απόδοσης, τη μεγαλύτερη αυτονομία των εργαζομένων, την πρόσβαση στην κατάρτιση και τη συμμετοχή των ίδιων στις επιχειρησιακές αποφάσεις. Αντίθετα, στην αρνητική αποτίμηση, αναφέρεται η αύξηση της έντασης της εργασίας και η αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας (Γεωργιάδου κ.ά., 2013).

Η κρίση που υπέστη η χώρα, σε συνδυασμό με τα μέτρα που ψηφίστηκαν για να μπορέσει να αντεπεξέλθει στα Μνημόνια, είχαν ως αποτέλεσμα την εξαιρετικά σημαντική αύξηση των ποσοστών ανεργίας, ενώ παράλληλα, διαμόρφωσαν τον εργασιακό τομέα με βάση τους όρους της επισφάλειας και της απορρύθμισης. Σύμφωνα με την έρευνα της INE-ΓΣΕΕ, το ποσοστό ανεργίας τον Μάιο του 2012 στην Ευρωπαϊκή Ένωση έφτασε το ποσοστό του 10,3% και στην Ελλάδα το 25,1% τον Ιούλιο του 2012, ενώ παράλληλα, έγινε μεταβολή του νομοθετικού πλαισίου που αφορά τις εργασιακές σχέσεις. Πρόταγμα αποτέλεσε η ανάγκη ενίσχυσης και διατήρησης της απασχόλησης καθώς και η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων ΠΔ. 178/2002 και του Ν. 1387/1983, που όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο Ν. 2874/2000 για τις ομαδικές απολύσεις, αποτελεί το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα, που επιχειρεί να προστατέψει τα δικαιώματα των εργαζομένων σε περίπτωση συγχώνευσης, εξαγοράς και μεταβίβασης της επιχείρησης καθώς και σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Στην πραγματικότητα, το επιχείρημα για την ενίσχυση και τη διατήρηση της απασχόλησης αναιρέθηκε πλήρως με την αύξηση του ποσοστού ανεργία κατά το τελευταίο τρίμηνο του 2012 στο 26% (Γεωργιάδου κ.ά., 2013).

Το κλίμα λοιπόν, που διαμορφώθηκε, σε συνδυασμό με τις φορολογικές επιβαρύνσεις και τη συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους, μετέτρεψαν την οικονομική κρίση σε κοινωνική, με άμεση επέκτασή της την κοινωνική ανασφάλεια. Το βίωμα της ανεργίας, γίνεται αντιληπτό, ως μια από τις βασικές αιτίες διάβρωσης του κοινωνικού δεσμού, ενώ ταυτόχρονα, έχει καταγραφεί η συσχέτιση μεταξύ ανεργίας και ψυχικής υγείας και έχουν επισημανθεί οι δυσάρεστες ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις της. Όπως σχολιάζεται, η ανεργία συμβάλλει στην «κοινωνική αποειδίκευση» του ατόμου και βιώνεται ως πράξη «κοινωνικής ταπείνωσης». Έτσι, προστίθεται, πως οι άνεργοι έρχονται αντιμέτωποι με πολλαπλές μορφές αποστέρησης, συνδυάζοντας την ανεργία με μία κατάσταση «κοινωνικής πτώσης». Αυτή η διαπίστωση μπορεί να συσχετιστεί και με το γεγονός πως η ίδια η εργασία δίνει νόημα στη ζωή του ατόμου γεμίζοντας τον χρόνο του και επιφέροντάς του κέρδη την ίδια στιγμή. Χωρίς αυτή, ο χρόνος χάνει το νόημά του και τα άτομα μεταφέρονται από μια καθημερινότητα, στην οποία κυριαρχεί η εργασία σε μια καθημερινότητα, στην οποία κυριαρχεί η αίσθηση του κενού (Καρακιουλάφη κ.ά., 2014).

Ανάλογα με το πλαίσιο επίσης, στο οποίο τοποθετείται ο άνεργος, αλλάζει η νοηματοδότηση που δίνει στην κατάσταση της ανεργίας του αλλά και το πως την αντιμετωπίζει. Πιο συγκεκριμένα, τα κοινωνικά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου – όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η οικονομική κατάσταση του νοικοκυριού στο οποίο βρίσκεται το άτομο, η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, η προηγούμενη επαγγελματική απασχόληση και λοιπά- συμβάλλουν καθοριστικά στο πώς αυτό θα εσωτερικεύσει, θα νοηματοδοτήσει και θα αντιμετωπίσει την κατάσταση της ανεργίας. Για παράδειγμα, εργαζόμενοι που βρίσκονται στην ηλικιακή ομάδα των μεσηλικών και βρέθηκαν σε κατάσταση ανεργίας, έχουν σταθερά περισσότερες πιθανότητες επανένταξης σε αντίθεση με εργαζόμενους που για πολλά έτη σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας, οι οποίοι έχουν σημαντικά λιγότερες πιθανότητες επανένταξης σε νέα. Για αυτόν ακριβώς τον λόγο, όταν αναφερόμαστε στον τομέα της εργασίας -όσον αφορά την Ελλάδα- πρέπει να λαμβάνουμε υπόψιν μας όλες τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής κοινωνίας, αλλά και τις συνθήκες με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι οι άνεργοι και όσοι βγήκαν στην αγορά εργασίας, μέσα σε αυτό το διάστημα της οικονομικής κρίσης της χώρας καθηλωμένοι σε ένα κλίμα εργασιακής επισφάλειας (Καρακιουλάφη κ.ά., 2014).

Στην ενδιάμεση έκθεση που δημοσίευσε η INE-ΓΣΕΕ τον Νοέμβριο του 2022 για την Ελληνική οικονομία και απασχόληση αναφέρεται, πως το πρώτο τρίμηνο του 2022 η κίνηση της ελληνικής οικονομίας είναι θετική όπως πριν το 2020 και το ξέσπασμα της πανδημίας, ενώ το ποσοστό απασχόλησης κυμαινόταν στο 60,7% και το δεύτερο τρίμηνο στο 60,5%. Το ποσοστό ανεργίας το α΄ τρίμηνο βρισκόταν στο 12,9% και στο β΄ στο 12,2%. Ωστόσο, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας παρέμενε χαμηλή και η προσφορά των νέων θέσεων απασχόλησης παρέμενε περιορισμένη. Οι περισσότερες προσφερόμενες θέσεις, εμφανίζονται στο εμπόριο και την εστίαση απασχολώντας 85 χιλιάδες άτομα κατά το πρώτο τρίμηνο του 2022. Παρόλα αυτά, παρατηρήθηκε η αδυναμία του ιδιωτικού τομέα να προσφέρει ποιοτικές θέσεις απασχόλησης ενώ, δεν ήταν αρκετές σε αριθμό (INE-ΓΣΕΕ, Νοέμβριος, 2022). Στην ετήσια έκθεση της INE-ΓΣΕΕ, αναφέρεται πως το κύμα ακρίβειας που ξέσπασε, επηρέασε σημαντικά την αγοραστική δύναμη των μισθωτών, συνδυαστικά με τη διαρκή απόκλιση των μισθών. Παράλληλα, το ποσοστό των νέων προσλήψεων σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, ανήλθε στο 46,6% το 2021. Η αποκλιμάκωση του ποσοστού ανεργίας χαρακτηρίζεται ως αργή, επιδεινώνοντας το βιοτικό επίπεδο και την ψυχολογία των ανέργων και κυρίως των μακροχρόνιων. Η απασχόληση των γυναικών σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας συνεχίζει να είναι υψηλή (INE-ΓΣΕΕ, Μάιος, 2022).

Η εργασιακή επισφάλεια επομένως- ειδικά στην Ελλάδα της κρίσης- αφορά όλο και μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων με ποικίλα χαρακτηριστικά. Η κατάσταση αυτή, φαίνεται να επηρεάζει το πώς τα άτομα αυτά αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους στα πλαίσια της παρούσας και της μελλοντικής τους κατάστασης. Μελέτη στο Marienthal, αναφέρει, πως άτομα που ζουν σε κλίμα εργασιακής επισφάλειας ή και ανεργίας, βιώνουν συνδυαστικά πολλαπλές απώλειες, όπως για παράδειγμα, την αποδιοργάνωση του χρόνου τους, την απώλεια κοινωνικών επαφών, την αίσθηση ενός συλλογικού σκοπού, την απώλεια της αυτοεκτίμησής τους και την αίσθηση της επαναλαμβανόμενης δραστηριότητας (Καρακιουλάφη κ.ά., 2014).

1.7 Επιπτώσεις COVID-19 στην αγορά εργασίας

Λαμβάνοντας υπόψιν μας τις αλλαγές που υπέστη η καθημερινότητα των ατόμων με το ξέσπασμα της πανδημίας COVID-19 τα τελευταία τρία χρόνια, αντιλαμβανόμαστε πως υπήρξαν πολυεπίπεδες αλλαγές σε όλα τα σημεία δραστηριότητάς τους. Ειδικότερα, εξαιρετικά σημαντικό είναι το αντίκτυπο της πανδημίας στον τομέα της εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις. Οι συνέπειες που παρουσιάζονται αναδεικνύουν τη σοβαρότητα του φαινομένου παγκοσμίως, με πολλούς εργαζομένους να χάνουν τις θέσεις εργασίας τους ή ακόμα δουλεύοντας με μειωμένο ωράριο. Όπως παρουσιάσαμε και παραπάνω η “επισφάλεια στην εργασία”, αναφέρεται στην αβέβαιη-μη σταθερή εργασία, η οποία χαρακτηρίζεται από ανασφάλεια και έλλειψη βασικών παροχών, όπως η ασφάλιση, η άδεια ασθενείας ή η πληρωμή των υπερωριών.

Το πρώτο κρούσμα COVID-19 στην Ελλάδα, εντοπίστηκε στις 26/2 του 2020 ενώ, ο πρώτος θάνατος αναφέρθηκε στις 12/3 του ίδιου έτους. Στις 23 Μαρτίου η κυβέρνηση ανακοίνωσε την λήψη μέτρων για τον περιορισμό της πανδημίας. Όσον αφορά τις επιχειρήσεις, υπήρξε σημαντική μείωση της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας και κυρίως, στον τομέα των υπηρεσιών. Η κρίση των εφοδιαστικών αλυσίδων οδήγησε, τόσο σε σημαντικές ελλείψεις την αγορά, όσο και σε σημαντική αύξηση των τιμών. Σημαντικό πλήγμα δέχθηκε ο τουρισμός και το εμπόριο με τον περιορισμό των μετακινήσεων και το κλείσιμο πολλών εμπορικών καταστημάτων. Σχετικά με τη ψυχική υγεία, παρατηρήθηκε τάση προς καταθλιπτικές συμπεριφορές, με βασικό παράγοντα επιβάρυνσης την εργασιακή ανασφάλεια (Αναστασιάδου, Μαρσέλλου, Μίσσος, Ροδουσάκης & Τζιογκίδης, 2022). Να αναφέρουμε σε αυτό το σημείο, πως πέρα από τους εργαζομένους, σημαντικά επλήγησαν και οι περισσότερες επιχειρήσεις με την αναστολή ή των περιορισμό των δραστηριοτήτων τους. Συνδυαστικά με τη μείωση της κατανάλωσης των προϊόντων τους, περιορίστηκε η οικονομική ανάπτυξή τους οδηγώντας πολλές από αυτές στο να κλείσουν (Matilla-Santander κ.ά., 2021).

Όσον αφορά το χώρο του λιανικού εμπορίου, αποτέλεσε έναν από τους χώρους που επηρεάστηκαν σημαντικά από το ξέσπασμα της πανδημίας με τη λήψη των προληπτικών μέτρων και στη συνέχεια με τα lock-downs που ανέστειλαν πλήρως τη λειτουργία του. Ωστόσο, η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετώπισε ο συγκεκριμένος τομέας, ήταν αυτή της εφαρμογής των υγειονομικών μέτρων για την προστασία των καταναλωτών. Χρειάστηκε να εφαρμοστούν μέτρα όπως αυτό των πρωτοκόλλων καθαριότητας, της διατήρησης των αποστάσεων και της προσωπικής προστασίας των εργαζομένων. Επιπρόσθετα, πολλοί επιχειρηματίες χρειάστηκε να προσαρμόσουν τον αριθμό καταναλωτών που εισέρχονταν στα καταστήματα ή να εγκαταστήσουν μέσα προστασίας εντός των καταστημάτων τους.

Μια ακόμη συνέπεια της πανδημίας COVID-19 στο λιανικό εμπόριο, σχετίζεται με την αλλαγή της φύσης του εμπορίου ή την προσαρμογή τους σε νέες μεθόδους και πρακτικές πώλησης. Οι περισσότεροι επιχειρηματίες έστρεψαν την προσοχή τους στην ταχεία ανάπτυξη των ηλεκτρονικών πωλήσεων (online sales) προκειμένου να μπορέσουν να συνεχίσουν την δραστηριότητά τους εν μέσω καραντίνας. Πιθανολογείται, πως η αύξηση τόσο των ηλεκτρονικών καταστημάτων, όσο και η μείωση των φυσικών, θα οδηγήσει ταυτόχρονα στο κλείσιμο πολλών φυσικών επιχειρήσεων ακόμα και μετά το πέρας της πανδημίας. Με σκοπό την αύξηση και την διατήρηση των κερδών, πολλοί επιχειρηματίες προτιμούν να κλείσουν τα φυσικά τους καταστήματα επενδύοντας στα ηλεκτρονικά, αποφεύγοντας με αυτό τον τρόπο δαπάνες όπως αυτή της διατήρησης ενός φυσικού καταστήματος, το προσωπικό και το εμπόρευμα, που σε αντίστοιχη κρίση πιθανόν να μην πωληθεί. Όπως αντιλαμβανόμαστε, τέτοιου είδους αναδιαρθρώσεις, θα έχουν σοβαρό αντίκτυπο στους επισφαλείς εργαζομένους αυξάνοντας τα ποσοστά ανεργίας και επισφάλειας και μετά το τέλος της πανδημίας.

Η πανδημία COVID-19, ανέδειξε την επισφάλεια των εργαζομένων σε όλο τον κόσμο ακόμη περισσότερο. Εργαζόμενοι σε επισφαλείς θέσεις εργασίας όντας ήδη εκτεθειμένοι στην οικονομική και κοινωνική ανασφάλεια, εκτέθηκαν ακόμη περισσότερο με το ξέσπασμα της παγκόσμιας υγειονομικής κρίσης. Οι ανισότητες και η ανασφάλεια εντάθηκαν, αναδεικνύοντας νέες προκλήσεις για τους εργαζόμενους σε αυτές τις θέσεις. Αναφερόμενοι στο λιανικό εμπόριο, αποτέλεσε τομέας που δέχθηκε μεγάλο πλήγμα, έτσι και οι εργαζόμενοι σε αυτόν.

1.8 Οι επιπτώσεις της επισφάλειας στις ζωές των εργαζομένων

Η επισφαλής απασχόληση, αποτελεί πλέον πραγματικότητα για πολλούς εργαζόμενους επηρεάζοντας ιδιαίτερα τη ζωή τους σε όλα της τα επίπεδα. Όπως παρουσιάσαμε, η επισφάλεια αυτή μπορεί να οφείλεται σε διαφορετικούς παράγοντες όπως αυτόν της μερικής απασχόλησης, της σύμβασης εργασίας, της ανασφάλειας και της αβεβαιότητας ή της απόλυσης. Επίκεντρό της, αποτελεί η ανασφάλεια και η αστάθεια όσον αφορά το μέλλον της απασχόλησης του εργαζομένου. Παράλληλα, η τεχνολογικές εξελίξεις, οι αλλαγές στην αγορά εργασίας και η απουσία νομοθετικών μέτρων προστασίας επιβαρύνουν ακόμη περισσότερο το κλίμα επισφάλειας για τους εργαζομένους σε δυσμενείς θέσεις.

Οικονομικές επιπτώσεις:

Η επισφαλής εργασία συνήθως, οδηγεί σε χαμηλότερα επίπεδα εσόδων και στην αβεβαιότητα για το μέλλον της εργασίας. Όπως έχει παρατηρηθεί, εργαζόμενοι σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, δεν έχουν πρόσβαση σε προνόμια όπως η υγειονομική ασφάλιση, και οι νόμιμες άδειες. Επιπροσθέτως, η επισφάλεια στην εργασία συχνά συνδέεται με λιγότερες ευκαιρίες προαγωγής του ατόμου καθώς και εξέλιξης της καριέρας του στο εργασιακό του περιβάλλον, γεγονός το οποίο αποτρέπει την οικονομική σταθερότητα και την ασφάλεια στην εργασία για τα άτομα. Η ανασφάλεια αυτή, οδηγεί σε πολυάριθμες οικονομικές συνέπειες καθώς μέσω αυτής, αυξάνονται, τόσο το οικονομικό άγχος, όσο και η φτώχεια (Κωφίδου, 2021).

Κοινωνικές επιπτώσεις:

Εξίσου σημαντικές είναι και οι κοινωνικές συνέπειες, που προκύπτουν από την επισφαλή απασχόληση. Μέσα από την έλλειψη της εργασιακής ασφάλειας και τους χαμηλούς μισθούς που αντιστοιχούν σε αυτού του είδους τις θέσεις εργασίας, ο εργαζόμενος συχνά οδηγείται σε καταστάσεις κοινωνικής απομόνωσης, εφόσον πια δεν μπορεί να συμμετέχει σε κοινωνικές δραστηριότητες-επαφές ενεργά. Επιπλέον, οι διακρίσεις και η εκμετάλλευση σε βάρος των επισφαλών εργαζομένων αποτελούν συχνό φαινόμενο στον εργασιακό τους χώρο, κυρίως μέσω των εργοδοτών τους οι οποίοι κάνουν κατάχρηση της ευαλωτότητάς τους. Η χαμηλή αυτοεκτίμηση, η κοινωνική απομόνωση και τα προβλήματα υγείας, είναι μερικές από τις επιπτώσεις που έχει στους εργαζομένους η επισφαλής εργασία.

Ψυχολογικές επιπτώσεις:

Ιδιαίτερα σοβαρές μπορεί να είναι οι ψυχολογικές επιπτώσεις και τα προβλήματα υγείας που μπορεί να προκύψουν από το βίωμα της επισφάλειας στο άτομο-εργαζόμενο. Ο διαρκής φόβος για την απόλυση και η οικονομική αστάθεια, οδηγούν σε εξαιρετικά υψηλά επίπεδα άγχους και στρες. Το άτομο έχοντας την αίσθηση πως δεν μπορεί να ελέγξει την εργασιακή του κατάσταση και κατ' επέκταση τη ζωή του, συχνά καταβάλλεται από αρνητικά συναισθήματα όπως η απόγνωση. Τα παραπάνω οδηγούν σε προβλήματα υγείας όπως για παράδειγμα, η κατάθλιψη και το burnout (Κωφίδου, 2021).

Αντιλαμβανόμαστε, πως οι επισφαλείς θέσεις εργασίας και ευρύτερα η επισφάλεια στην εργασία, μπορεί να οδηγήσουν σε πολυεπίπεδα προβλήματα οικονομικά, κοινωνικά, ψυχολογικά ή ακόμη και συνδυασμό αυτών. Τέτοιου είδους επιπτώσεις, συμβάλλουν στη δημιουργία δυσμενών συνθηκών στις ζωές των ατόμων όπως η φτώχεια, ο κοινωνικός αποκλεισμός και τα προβλήματα υγείας.

Κεφάλαιο 2^ο: Ερευνητικός σκοπός και Μεθοδολογία

- **Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα**

Όπως αναφέραμε, από τα πρώτα χρόνια της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα τα ποσοστά επισφάλειας, ευελιξίας καθώς και της ανεργίας, στον τομέα της εργασίας, ανέβηκαν σημαντικά. Ο τομέας αυτός, αποτέλεσε τον πρώτο που επηρεάστηκε τόσο άμεσα από αυτή την αλλαγή δεδομένων. Οι όροι «επισφάλεια» και «ευελιξία» άρχισαν να χρησιμοποιούνται με τακτικότητα και να γίνονται καθημερινότητα για πολλούς ανθρώπους. Ως σκοπό της συγκεκριμένης Διπλωματικής εργασίας, θέτουμε τη διερεύνηση των απόψεων εργαζομένων, οι οποίοι απασχολούνται σε καταστάματα λιανικής πώλησης, αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας τους. Μέσα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση, συγκεντρώθηκαν όλα εκείνα τα στοιχεία που τοποθετούν τα άτομα μέσα σε ένα πλαίσιο ευελιξίας και επισφάλειας, ενώ ταυτόχρονα, είδαμε όλες εκείνες τις ιδιαιτερότητες που διαθέτει η ελληνική κοινωνία, όσον αφορά το εργασιακό της περιβάλλον.

Ερευνητικά ερωτήματα:

Από τη βιβλιογραφική επισκόπηση, έχουν διαμορφωθεί τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

Πώς βιώνεται η επισφαλής απασχόληση από τους εργαζόμενους στα πλαίσια μιας λιανικής επιχείρησης;

Με ποιους τρόπους επηρεάζει η συνθήκη της εργασιακής επισφάλειας την οργάνωση της καθημερινής τους ζωής;

Ποιοι τύποι σχέσεων αναπτύσσονται:

(α) ανάμεσα στους επισφαλείς εργαζόμενους (συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή μερικής απασχόλησης);

(β) ανάμεσα σε επισφαλείς εργαζόμενους (συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή μερικής απασχόλησης) και σε εργαζόμενους με σταθερές θέσεις εργασίας (αορίστου χρόνου-πλήρης απασχόληση);

(γ) ανάμεσα στους επισφαλείς εργαζόμενους και τους εργοδότες (προσωπικό-υπεύθυνοι-επιθεωρητές-διοίκηση);

Τι είδους στρατηγικές επιβίωσης αναπτύσσονται από τους επισφαλώς εργαζόμενους στα πλαίσια της επιχείρησης;

Ποιοι παράγοντες οδηγούν τα άτομα στην αποδοχή των συνθηκών της εργασιακής επισφάλειας;

- **Ποιοτική έρευνα**

Για τον λόγο αυτό, ως καταλληλότερη μεθοδολογική προσέγγιση προτείνεται η Ποιοτική καθώς δίνει τη δυνατότητα ανάδειξης της οπτικής του κάθε ατόμου και τη διερεύνηση εκ των έσω. Αποτελεί είδος έρευνας το οποίο στηρίζεται στις θέσεις και τις αντιλήψεις των συμμετεχόντων και προσπαθεί να αναπαραστήσει τη ρέουσα κοινωνική πραγματικότητα που μεταβάλλεται μέσα από τα δρώντα πρόσωπα που φαίνεται να την κατασκευάζουν. Απαιτείται λοιπόν, προσεκτικός σχεδιασμός, γνώση και αντίληψη του πεδίου της έρευνας, γνώση του θεωρητικού υπόβαθρου που υπάρχει και σωστός σχεδιασμός του ερευνητικού σχεδίου και της εφαρμογής του. Σκοπός είναι η διερεύνηση και η συμβολή στη θεωρητική συζήτηση. Η υιοθέτηση της ποιοτικής προσέγγισης που επιχειρήθηκε στην παρούσα έρευνα, προσπάθησε να μελετήσει το εξεταζόμενο θέμα υπό το πρίσμα μιας ολιστικής οπτικής καταδεικνύοντας την εσωτερική λογική και ακολουθία των δεδομένων μας. Σύμφωνα με τα παραπάνω, η ποιοτική έρευνα, θα συμβάλει στην κατανόηση του τρόπου βίωσης της επισφάλειας, στους λόγους αποδοχής της αλλά και στις στρατηγικές που επιστρατεύουν οι εργαζόμενοι για την διαχείριση-αντιμετώπισή της (Τσιώλης, 2014).

Ιδιαίτερα σημαντικές για την ερευνητική διαδικασία είναι οι αρχές στις οποίες βασίζεται η ποιοτική έρευνα:

α) Η αρχή της ανοικτότητας. Ο ερευνητής με βάση του τη συγκεκριμένη αρχή, δεν μπορεί να έχει λάβει υπόψιν του υποθέσεις ή να έχει δημιουργήσει εκ των προτέρων το αντικείμενο της έρευνας του. Οφείλει δηλαδή, να εξετάσει τον τρόπο νοηματοδότησης του υπό μελέτη φαινομένου από τα δρώντα υποκείμενα, μετά την είσοδο του στο πεδίο. Ακόμα, οφείλει να μελετήσει αυτές τις νοηματοδοτήσεις εντός των χωρο-χρονικών πλαισίων και του κοινωνικού πλαισίου εντός των οποίου δρουν τα υποκείμενα πριν διατυπώσει τις υποθέσεις του. Με αυτό τον τρόπο, οι υποθέσεις θα διατυπωθούν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας και θα αποφευχθεί το ενδεχόμενο να δημιουργηθούν με βάση τις αντιλήψεις και τις αναφορές του ερευνητή.

β) Η αρχή του επικοινωνιακού χαρακτήρα. Ξεκινώντας με τη θέση πως ο ερευνητής εισέρχεται σε ένα προδομημένο χώρο, είναι ανάγκη για την εξέλιξη της ερευνητικής διαδικασίας να κατανοήσει τις διαστάσεις της κοινωνικής πραγματικότητας μέσα στην οποία δρουν τα υποκείμενα της έρευνάς του. Για αυτόν ακριβώς τον λόγο, θα πρέπει να δημιουργήσει σχέσεις, τόσο επικοινωνιακές, όσο και εμπιστοσύνης που θα δώσουν την ελευθερία στα υποκείμενα της έρευνας να λειτουργήσουν με τα δικά τους συστήματα αναφορών και έκφρασης.

γ) Η αρχή της ολιστικής προσέγγισης. Αναφέρεται, πως τα ερευνητικά δεδομένα δεν ομαδοποιούνται κατά τη συλλογή τους σε προκαθορισμένες κατηγορίες. Εντάσσονται σε μια σύνθετη ενότητα η οποία βασίζεται στην εσωτερική λογική που τα διέπει, ενώ κατά τη διαδικασία της ανάλυσης ερμηνεύονται βασιζόμενοι στον τρόπο δημιουργίας τους. Επιπρόσθετα, στην ποιοτική έρευνα δεν μας ενδιαφέρει η αναζήτηση ενός “αντιπροσωπευτικού δείγματος” αλλά, η διερεύνηση των διαφορετικών πτυχών του φαινομένου που μελετάμε. Για αυτό, μας ενδιαφέρουν οι διαφορετικές εκδοχές του φαινομένου και αναζητάμε δείγμα που θα περιλαμβάνει και τις αποκλίνουσες περιπτώσεις.

δ) Η αρχή της πλαισίωσης. Ιδιαίτερα σημαντική για την ποιοτική έρευνα, είναι η αρχή της πλαισίωσης, η οποία αναφέρει τη μελέτη οποιουδήποτε φαινομένου εντός του κοινωνικού και ιστορικού πλαισίου στο οποίο δημιουργήθηκε. Απαιτείται λοιπόν, η μελέτη των φαινομένων εντός του “φυσικού” τους περιβάλλοντος. Συνεπώς, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις μεταβολές που λαμβάνουν χώρα εντός των πλαισίων, καθώς μέσα σε αυτά, εκτυλίσσεται η έρευνα (Τσιώλης, 2014).

- **Εργαλείο συλλογής δεδομένων**

Ειδικότερα, ως μέθοδος παραγωγής δεδομένων θα χρησιμοποιηθεί η ημι-δομημένη συνέντευξη, κατά την οποία δημιουργήθηκε οδηγός ανοιχτού τύπου ερωτήσεων, σύμφωνα με τον οποίο προσπαθήσαμε να απαντήσουμε στα ερευνητικά μας ερωτήματα. Αυτό το είδος συνέντευξης, θα δώσει τη δυνατότητα στους συνεντευξιαζόμενους να μιλήσουν ανοιχτά, χωρίς να περιορίζονται, ενώ ταυτόχρονα, επικεντρώνεται στην εμπειρία των υποκειμένων όπως ακριβώς τη βιώνουν. Εξίσου σημαντική, είναι η δημιουργία σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ συνεντευκτή και συνεντευξιαζόμενων καθιστώντας με αυτό τον τρόπο ακόμα πιο κατάλληλη την ημι-δομημένη συνέντευξη και κατ’ επέκταση την ποιοτική έρευνα για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας. Η ημι-δομημένη συνέντευξη, δίνει τη δυνατότητα ευελιξίας στον ερευνητή καθώς λαμβάνοντας υπόψιν του τις συνθήκες διεξαγωγής της εκάστοτε συνέντευξης και τα λεγόμενα του συνεντευξιαζόμενου, μπορεί να αναδιατυπώσει, να παραλείψει ή να διαφοροποιήσει ερωτήσεις. Ακολουθώντας λοιπόν, τα στάδια μιας εμπειρικής μελέτης, σκοπός της παρούσας έρευνας, είναι η απόδοση και η ερμηνεία νοημάτων και η απάντηση των ερευνητικών μας ερωτημάτων μέσα από τα νοήματα αυτά (Τσιώλης, 2014).

- **Μέθοδος δειγματοληψίας και δείγμα**

Ως μέθοδος δειγματοληψίας επιλέχθηκε η σκόπιμη, αξιολογώντας τις γνώσεις μας στον υπό έρευνα χώρο καθώς και την ιδιαιτερότητα των περιπτώσεων που επελέγησαν. Σύμφωνα με αυτό, κρίνουμε πως οι περιπτώσεις αυτές θεωρούνται τυπικές του θέματός μας (Τσιώλης, 2014, σσ. 25-47). Ειδικότερα, η μέθοδος δειγματοληψίας που χρησιμοποιήθηκε αποτελεί «Δειγματοληψία κριτηρίου», θέτοντας ως κριτήριο τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στο χώρο του λιανικού εμπορίου, το φύλο και την ηλικία των εργαζομένων, όπως αναφέρεται και παρακάτω αναλυτικότερα. Το δείγμα για την πραγμάτωση της παρούσας έρευνας περιλαμβάνει πέντε (5) άτομα τα οποία εργάζονται σε κατάσταση λιανικής πώλησης σε προάστιο της Αθήνας. Το συγκεκριμένο κατάστημα επιλέχθηκε για δύο βασικούς λόγους. Πρώτον, αποτελεί πρώην χώρο εργασιακής απασχόλησης της φοιτήτριας, πράγμα το οποίο, μας δίνει άμεση πρόσβαση στο πεδίο και γνώση αυτού. Δεύτερον, υπάγεται σε μεγάλη αλυσίδα καταστημάτων, γεγονός που παρέχει ένα ποσοστό αξιοπιστίας αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας, που επικρατούν σε καταστήματα λιανικής πώλησης. Στο συγκεκριμένο κατάστημα, εργάζονται πια πέντε γυναίκες μεταξύ των ηλικιών 45- 56, με τις οποίες πραγματοποιήθηκαν οι συνεντεύξεις. Σε αυτό το σημείο να αναφέρουμε, πως παρόλο που δεν υπάρχουν περιορισμοί στην επιλογή του αριθμού του δείγματος, στη συγκεκριμένη περίπτωση επιλέξαμε μικρό αριθμό με στόχο την εις βάθος κατανόηση των εμπειριών τους αλλά και την διεξοδική ανάλυση αυτών (Τσιώλης, 2014).

- **Δεοντολογικά ζητήματα**

Σε αυτό το σημείο, θα θέλαμε να αναφέρουμε πως κύριο μέλημα μας αποτέλεσε η τήρηση των δεοντολογικών κανόνων μιας ποιοτικής έρευνας, όπως η διασφάλιση των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων. Ως εκ τούτου, υπήρξε προφορική ενημέρωση των συμμετεχόντων πριν την αποδοχή τους για συμμετοχή στην έρευνα αλλά και πριν την έναρξη της κάθε συνέντευξης, για τους λόγους διεξαγωγής της έρευνας, τη διαδικασία που θα ακολουθηθεί και τη δυνατότητα απόσυρσής τους, όποια στιγμή το επιθυμήσουν. Όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι συμμετείχαν εθελοντικά στην έρευνα. Βεβαίως, υπήρξε διαβεβαίωση για τη διατήρηση της ανωνυμίας τους καθ' όλη τη διαδικασία και οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν οι τρεις δια ζώσης και οι δύο μέσω τηλεφώνου. Ακόμα, η μετεγγραφή-απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ακρίβεια, αποκρύπτοντας στοιχεία προσδιοριστικά της επωνυμίας της συγκεκριμένης εταιρείας και της ταυτότητας των συνεντευξιαζόμενων (Τσιώλης, 2014).

- **Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων**

Η μέθοδος που εφαρμόστηκε για την ανάλυση των δεδομένων μας είναι η Θεματική Ανάλυση. Η θεματική ανάλυση, έχει σκοπό της την συστηματική οργάνωση και κατανόηση επαναλαμβανόμενων μοτίβων νοήματος, εντός ενός συνόλου δεδομένων και με αυτό τον τρόπο ο ερευνητής έχει τη δυνατότητα να κατανοήσει συλλογικούς τρόπους νοηματοδότησης και συγκρότησης εμπειριών. Παρόλα αυτά, στοχεύει σε εκείνες ακριβώς τις νοηματοδοτήσεις που τον βοηθούν να απαντήσει στα ερευνητικά του ερωτήματα, τα οποία λειτουργούν σαν οδηγός κατά τη διαδικασία της Θεματικής Ανάλυσης. Αρχικά, έγινε απομαγνητοφώνηση των ηχογραφημένων συνεντεύξεων, δηλαδή μετατροπή σε γραπτό κείμενο. Στη συνέχεια, έγινε ο εντοπισμός και η συγκέντρωση των αποσπασμάτων που αντιστοιχούσαν σε κάθε ερευνητικό μας ερώτημα και υποερώτημα. Έπειτα, έγινε ο εννοιολογικός προσδιορισμός των δεδομένων, δηλαδή «κωδικοποίηση» και τέλος επήλθε η ομαδοποίηση και η συγχώνευση κάποιων από αυτών οδηγώντας μας στη δημιουργία «θεμάτων». Στο κεφάλαιο 3, γίνεται η έκθεση των ευρημάτων μας με την παράθεση των πιο χαρακτηριστικών αποσπασμάτων-κατά την κρίση μας- για την πλαισίωση των θεματικών αξόνων και την ορθή τεκμηρίωσή τους (Τσιώλης, 2018).

Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά Δείγματος

Σε αυτό το σημείο, θα θέλαμε να παραθέσουμε μερικά από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του δείγματός μας όπως αυτά αναδείχθηκαν κατά τη διαδικασία της ανάλυσης. Τα χαρακτηριστικά αυτά, αναφέρονται σε αυτό το σημείο καθώς θα συμβάλλουν στην καλύτερη κατανόηση, τόσο της παρουσίας των ευρημάτων της έρευνας, όσο και στον τρόπο νοηματοδότησης των εννοιών από τους εργαζομένους.

Αρχικά, στο συγκεκριμένο κατάστημα εργάζονται πέντε (5) γυναίκες. Επιλέξαμε λοιπόν, να μην προσθέσουμε την έννοια του «φύλου» στην συγκεκριμένη έρευνα καθώς, όπως αναφέρεται, στις συνεντεύξεις-μαρτυρίες, η επιλογή γυναικών για να εργαστούν στο συγκεκριμένο κατάστημα ήταν τυχαία εφόσον σε άλλα καταστήματα της συγκεκριμένης αλυσίδας εργάζεται εξίσου μεγάλος αριθμός ανδρών. Ακόμα, όλες είναι άνω των 45 ετών. Η ηλικία στη συγκεκριμένη περίπτωση, αποτελεί σημαντικό χαρακτηριστικό καθώς, όπως θα δούμε και στη συνέχεια, υπάρχει σταθερή προτίμηση της εταιρείας προς τη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα και μικρότερες ηλικίες επιλέγονται αυστηρά και μόνο για την κάλυψη εποχιακών αναγκών. Επιπροσθέτως, όλες οι εργαζόμενες στο συγκεκριμένο κατάστημα διαμένουν κοντά στον χώρο εργασίας τους. Οι παραπάνω πληροφορίες αντλήθηκαν, τόσο στην αρχή των συνεντεύξεων (δημογραφικά στοιχεία), όσο και κατά την διάρκεια, όπου δόθηκε μεγαλύτερη εμβάθυνση.

Παρατηρήθηκε επίσης, πως όλες τους βρίσκονται από μικρή ηλικία στο χώρο του εμπορίου, είτε ως παιδιά στην οικογενειακή επιχείρηση, είτε ως ενήλικες πια στην πρώτη τους εργασία. Κάποιες από αυτές συνδυάζουν και τις δύο περιπτώσεις, όπου από παιδιά βρίσκονταν στην οικογενειακή επιχείρηση και στη συνέχεια, αφού ενηλικιώθηκαν, είτε συνέχισαν την εργασιακή τους πορεία στην οικογενειακή επιχείρηση, είτε στελέχωσαν άλλους χώρους λιανικής πώλησης. Από τις πέντε γυναίκες μόνο οι δύο (2) συνέχισαν τις σπουδές τους μετά το λύκειο αποκτώντας ειδίκευση σε αντικείμενα σχετικά με το λιανικό εμπόριο, με σκοπό την ανέλιξη σε εταιρείες που δραστηριοποιούνται στο χώρο ή την εξειδικευμένη ανάληψη ευθυνών στην δική τους οικογενειακή επιχείρηση. Οπότε, δύο από τις πέντε ανέδειξαν και το πραγματικό ενδιαφέρον τους για το συγκεκριμένο χώρο.

Κοινά χαρακτηριστικά τα οποία ανέφεραν όλες τους, αποτελούν η ανάγκη για εργασια-βιοποριστικά ζητήματα και πως όλες έχουν παιδιά. Οι τρεις (3) από τις πέντε (5) γυναίκες είναι διαζευγμένες με την πλήρη ανάληψη των καθηκόντων και της φροντίδας των παιδιών τους, χωρίς τη συμμετοχή του άλλου γονέα. Τέλος, τρεις από τις πέντε εργαζόμενες, έχουν αποχωρήσει από το κατάστημα για κάποιο διάστημα και έπειτα έχουν επιστρέψει.

Κεφάλαιο 3^ο: Έκθεση ευρημάτων

Εισαγωγή

Τα ευρήματα που προέκυψαν στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας με εργαζόμενους στον τομέα του λιανικού εμπορίου, ανέδειξαν ζητήματα που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας σε αυτόν, τον τρόπο βίωσης των συνθηκών αυτών από τους εργαζομένους, την επιρροή τους στην καθημερινότητα των ατόμων καθώς και τα είδη των στρατηγικών που επιστρατεύουν οι εργαζόμενοι για τη διαχείρισή τους. Η έννοια της «ευελιξίας» και, κυρίως, της «εργασιακής επισφάλειας» διαχέεται σε όλα τα παραπάνω ζητήματα μέσα από την επεξεργασία των συνεντεύξεων, καθιστώντας το χώρο του λιανικού εμπορίου χώρο με αυξημένη εργασιακή ανασφάλεια και επισφάλεια.

Κατά τη διάρκεια της Θεματικής Ανάλυσης αναδείχθηκαν τέσσερις θεματικοί άξονες. Ο πρώτος αφορά το περιεχόμενο που προσδίδεται στην έννοια της «επισφάλειας» στο εργασιακό περιβάλλον του λιανικού εμπορίου. Ο δεύτερος σχετίζεται με την επιρροή των συνθηκών εργασίας στην καθημερινότητα των εργαζομένων. Ο τρίτος στους λόγους και τα αίτια αποδοχής των επισφαλών συνθηκών εργασίας, όπως αυτοί αποτυπώνονται μέσα από τις αφηγήσεις των εργαζομένων. Και ο τελευταίος θεματικός άξονας αναφέρεται στις στρατηγικές που επιστρατεύουν οι εργαζόμενοι για τη διαχείριση των συνθηκών αυτών. Οι έννοιες και τα νοήματα που αναδείχθηκαν κατά τη διάρκεια επεξεργασίας των δεδομένων δεν αναλύθηκαν ως μεμονωμένα περιστατικά. Σκοπός ήταν η επεξεργασία τους ως συλλογικότητες που διαθέτουν, αρχικά, ως κοινό τους σημείο τον χώρο εργασίας τους προσπαθώντας να αναδειχθούν οι κοινές νοηματοδοτήσεις, σχηματίζοντας μια διευρυμένη και συλλογική εικόνα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στον συγκεκριμένο τομέα.

Τα ευρήματα προέκυψαν από τη Θεματική Ανάλυση πέντε (5) συνεντεύξεων εργαζομένων στο χώρο του λιανικού εμπορίου.

3.1 Οι συνθήκες εργασίας στο λιανικό εμπόριο και τρόποι βίωσης της επισφάλειας: Οι πολιτικές της εταιρείας ως παράγοντας αύξησης της οικονομικής ανασφάλειας και της ψυχολογικής πίεσης

Το κύριο ζήτημα που ανέδειξε η παρούσα έρευνα αφορά την εργασιακή επισφάλεια που βιώνουν οι εργαζόμενοι στο λιανικό εμπόριο μέσα από τις συνθήκες εργασίας σε αυτό. Μέσα από το σύνολο των συνεντεύξεων και τις νοηματοδοτήσεις που προέκυψαν από την ανάλυση τους, μπορούμε να διακρίνουμε τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι στο χώρο του λιανικού εμπορίου αντιλαμβάνονται και «δέχονται» την επισφάλεια.

- **Μη ορθός καθορισμός αρμοδιοτήτων και έλλειψη εκπαίδευσης**

Όσον αφορά την πολιτική της εταιρείας, αναφέρεται πως οι συνθήκες εργασίας με το πέρασ του χρόνου έχουν αλλάξει σε σημαντικό βαθμό, ενώ η προσπάθεια των εταιρειών λιανικού εμπορίου να προστατέψουν το χώρο τους, ισοδυναμεί με την «έκθεση» των εργαζομένων τους. Αρχικά, από όλες τις συμμετέχουσες αναφέρθηκε πως κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεών τους, προκειμένου να εργαστούν στο συγκεκριμένο κατάσταση, δεν έγινε ξεκάθαρη διευκρίνηση των αρμοδιοτήτων τους και πως, όπως αποδείχθηκε στη συνέχεια, αυτές δεν ήταν εκείνες που είχαν συμφωνηθεί. Ταυτόχρονα, παράγοντας συναισθηματικής πίεσης για εκείνες αποτελεί και το γεγονός πως πριν την ανάληψη των καθηκόντων τους, δεν τους παρήχθη κανενός είδους εκπαίδευση γεγονός που μέχρι το πέρασ της περιόδου προσαρμογής τους, τους ασκούσε μεγάλη συναισθηματική πίεση και άγχος.

B: Στο συγκεκριμένο...; Ντάξει δεν είναι και ό,τι καλύτερο, γιατί είναι μια δουλειά που είναι κουραστική δουλειά και κουβαλάμε και τακτοποιούμε και καθαρίζουμε, έχουμε πολλές αρμοδιότητες. Δεν είναι ότι ένας πωλητής είναι μόνο στην πώληση, θα είναι και στην καθαριότητα και στο να κουβαλήσει στο κατάστημα, εμ: στα πόστα, όποτε είναι μια εργασία και κουραστική... κουραστική...στη πορεία εφόσον δουλεύαμε εμφανίστηκαν και άλλα. Δηλαδή, οπότε δεν μας είπαν από την αρχή «ξέρετε θα κάνετε και αυτό και εκείνο και το άλλο». Στην πορεία όμως θα έπρεπε ο πωλητής να κουβαλήσει, να στήσει, να συσκευάσει, να βάλει τα παπούτσια όταν είναι να φεύγουνε ή όταν ξαναέχουμε παραλαβές, όταν έρχεται το καινούργιο εμπόρευμα, να τακτοποιήσουμε σωστά στο κάθε κομμάτι είτε είναι το γυναικείο είτε το παιδικό είτε το αντρικό. Δηλαδή, οπότε με το που μας προσλάβανε μας είπαν θα κάνετε την πωλήτρια οπότε ξέραμε ότι θα είμαστε μόνο στην πώληση, αλλά στη πορεία δεν ήταν ότι ήμασταν μόνο στην πώληση, είχαμε και όλα τα υπόλοιπα. Και την καθαριότητα του καταστήματος.

T: Όχι δεν ασχολήθηκαν πολύ, αυτό το ανέλαβε μία παλιότερη συνάδελφος, γενικά δεν ήταν τότε τα πράγματα όπως είναι τώρα, ήταν διαφορετικά...Μου είπαν ότι δεν θα μου δίνουν βασικό μισθό αλλά παραπάνω και με ρώτησαν αν έχω θέμα να δουλεύω και τις αργίες, κάτι το οποίο δε με πείραζε, το οποίο και τηρήθηκε αλλά δεν τηρήθηκε το “θα πάρεις και κάτι παραπάνω”...Μόνο προβλήματα αντιμετωπίζουμε στην καθημερινότητά μας, διότι αν ο υπάλληλος είναι φορτωμένος με 100 πράγματα θα γίνει εριστικός και απέναντί σου και πιστεύω πως όλα αυτά ξεκινάνε από την κεφαλή της εταιρείας...

Όπως φαίνεται, σημαντικός παράγοντας των επισφαλών εργασιακών συνθηκών αποτελεί και ο μη ορθός καθορισμός των καθηκόντων των εργαζομένων αλλά και, η έλλειψη εκπαίδευσης πριν την ανάληψη της εκάστοτε θέσης εργασίας. Πολλοί είναι εκείνοι οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε καταστάσεις που δεν είναι πλήρως ενημερωμένοι για τα καθήκοντά τους και συχνά δεν διαθέτουν και τα απαραίτητα εργαλεία και πόρους για να τα εκτελέσουν. Ο μη ορθός καθορισμός των αρμοδιοτήτων από τον εργοδότη μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα τόσο ατομικά (τον εργαζόμενο ως μονάδα) όσο και συλλογικά (την ομάδα, τους συναδέλφους). Ακόμα, αποτελεί κατάσταση εντός της οποίας ο εργαζόμενος δεν αισθάνεται «ασφαλής» στην εργασία του. Αιτίες του μη ορθού καθορισμού των καθηκόντων μπορεί να είναι είτε η έλλειψη κατάλληλου εξοπλισμού είτε τεχνικών και ανθρώπινων πόρων. Όσον αφορά την έλλειψη εκπαίδευσης, οδηγεί σε κακής ποιότητας εργασία, αύξηση των ατυχημάτων, αύξηση της ανασφάλειας και του κινδύνου της απόλυσης (Καραγκούνη & Φίγγου, 2022).

- **Συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η επαναπρόσληψη ως «αποδεκτή» διαδικασία**

Ταυτόχρονα, οι εργαζόμενες που έχουν πολυετή προϋπηρεσία στην συγκεκριμένη αλυσίδα καταστημάτων αναφέρουν πως σταδιακά η εταιρεία άρχισε να καταργεί τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, υιοθετώντας ως μόνιμη συνθήκη τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Κατά τη διάρκεια αυτής της αλλαγής όσοι υπάλληλοι είχαν ήδη συμβάσεις αορίστου χρόνου παρέμεναν στο ίδιο καθεστώς ενώ, οι νέες προσλήψεις γινόντουσαν απευθείας με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Στην περίπτωση τώρα που μετά τις τρεις (3) ανανεώσεις που προβλέπει ο νόμος για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η εταιρεία εξακολουθεί να επιθυμεί την παραμονή του υπαλλήλου, τότε προβαίνει στην απόλυσή του και στη συνέχεια, έπειτα από άτυπη συμφωνία γίνεται η επαναπρόσληψή του μετά το πέρας του ενός μήνα που προβλέπει ο νόμος.

Βεβαίως, οι συνθήκες αυτές ισοδυναμούν, τόσο με τη μη ορθή αξιολόγηση των υπαλλήλων αορίστου χρόνου, όσο και με το άγχος και την ανασφάλεια που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Κατά τον Κεσίσογλου (2014), η επισφάλεια στην εργασία και ο επισφαλής εργαζόμενος σχετίζεται και με τις συνθήκες όπου η απασχόληση είναι αβέβαιη και ο εργαζόμενος δεν μπορεί να προβλέψει το επαγγελματικό του μέλλον. Σε αυτή τη περίπτωση ανήκουν οι εργαζόμενοι με μικρής διάρκειας συμβάσεις εργασίας, καθώς επίσης και εκείνοι που ο κίνδυνος της απόλυσης αποτελεί καθημερινότητά τους (Κεσίσογλου, 2014, σσ. 29-30)

Μ: Είναι πολύ διαφορετικό να έχεις το δικό σου μαγαζί γιατί τώρα έχω να κάνω με 5 διαφορετικές προσωπικότητες, πρέπει να έχω ένα στόχο να κάνω πωλήσεις, αλλιώς θα με διώξουν και είναι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και είσαι με το άγχος θα με ανανεώσει δε θα με ανανεώσει...

Μ: Λίγο πριν την λήξη της σύμβασης στέλνεται από την εταιρεία ένα χαρτί αξιολόγησης, την μορφή αξιολόγησης την αναλαμβάνει ο υπεύθυνος του καταστήματος, τώρα επειδή όμως έχω βρεθεί εγώ σε αυτήν την θέση, άτυπα... δηλαδή να είσαι στα λόγια υπεύθυνος αλλά να μην παίρνεις και την ανάλογη αύξηση του υπευθύνου, και τώρα την αξιολόγηση μου την έκανε η επιθεωρήτρια και η σύμβαση είναι 6 μήνες...Ναι, μετά από τρεις υπογραφές 3 ετών που με ξέρουν και με έχουν δει και είμαι αναπόσπαστο μέλος της εταιρείας θεωρώ υπάρχουν λόγοι για τους οποίους δεν έχω γίνει ακόμα αορίστου χρόνου, και αυτό μπορεί να είναι η ηλικία μου που είμαι 55 χρονών και να εμφανίσω προβλήματα υγείας και συνέχεια να φέρνω χαρτί ασθενείας και να λείπω, μπορεί να μην θέλουν να με κάνουν αορίστου γιατί θα ανέβω μισθολογικά, και γενικά πιστεύω πως δεν θέλουν να ζημιωθούν οικονομικά για ένα άτομο στην ηλικία μου...Δεν έγινε ανανέωση, μου έκαναν απόλυση και μπήκα 1.5 μήνα στο ταμείο ανεργίας. το έκαναν για να φανεί σαν νέα προσθήκη, παύουν τα υπόλοιπα τρία χρόνια

Λ: Ξεκουράστηκα και δεν ένιωθα ανασφάλεια γιατί ήξερα ότι είμαι απαραίτητη στο κατάστημα αλλά κάποιες φορές είχα και σκοτεινές σκέψεις γιατί δεν είχα υπογράψει κάποιο χαρτί ότι θα με ξαναπάρουν, μπορεί να μου έλεγαν ότι τώρα το προσωπικό με καλύπτει, θα σε καλέσω αν σε ξαναχρειαστώ, αυτοί έκαναν κουμάντο όχι εγώ, αλλά κράτησαν τον λόγο τους με πήρανε στον 1.5 μήνα, αλλά ένιωθα ανασφάλεια γιατί θα έπρεπε να ψάξω για ένσημη δουλειά για να τα συμπληρώσω για την σύνταξή μου, γιατί έχω συμπληρώσει σχεδόν τα 35 χρόνια δουλειάς

- **Οι αξιολογήσεις**

Ακόμα μια αλλαγή που επήλθε, αφορά την ιεραρχική κλίμακα και τον συντονισμό των καταστημάτων. Η αναπροσαρμογή της πολιτικής της εταιρείας οδήγησε και στην κατάργηση των υπευθύνων στο εσωτερικό των καταστημάτων, γεγονός το οποίο είχε ως συνέπεια τη μη ορθή τήρηση των καθηκόντων από τη μεριά των υπαλλήλων και στη μη ορθή αξιολόγηση των ίδιων από εξουσιοδοτημένο προσωπικό. Αιτία αυτής της αναπροσαρμογής αποτελεί το γεγονός πως με την κατάργηση των υπευθύνων στα καταστήματά της, η εταιρεία εξοικονομεί και τους αντίστοιχους πόρους, που αναλογούν σε υψηλόμισθο προσωπικό. Όσοι εργαζόμενοι είχαν καταφέρει να ανεληχθούν στις θέσεις υπευθύνων, επανήλθαν σε προηγούμενα καθεστώτα και θέσεις λόγω του φόβου της απόλυσης.

Η αξιολόγηση του προσωπικού, η κατανομή των καθηκόντων και η λήψη αποφάσεων κρίνονται πια με βάση την «παλαιότητα» του κάθε υπαλλήλου, ανεξάρτητα με το καθεστώς της σύμβασής του. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, όλο και μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού που εργάζεται αντιμετωπίζει παροδικές φάσεις ανεργίας, συνδυαστικά με κανονική του απασχόληση ή υποαπασχόληση. Ακόμα, μεγάλος είναι και ο αριθμός των ατόμων αυτών που δεν μπορούν να εξασφαλίσουν εργασία σύμφωνη με τα προσόντα τους και τις προσδοκίες τους εξαιτίας των ανεβασμένων προσδοκιών στην αγορά εργασίας (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996). Όπως αναφέρουν οι συνεντευξιαζόμενες, οι αξιολογήσεις με βάση αυτά τα κριτήρια οδήγησαν στην επικράτηση χάους εντός των καταστημάτων, με διαρκές άγχος και ανασφάλεια να χαρακτηρίζουν την καθημερινότητά τους.

B: Ως ταμίας, ως πωλήτρια στο κατάστημα και υπεύθυνη σε κατάστημα. Ήμουν για μεγάλο χρονικό διάστημα και υπεύθυνη στο κατάστημα, με τα παπούτσια, αυτό. Εργάζομαι ακόμα εκεί, με πολλές κοπέλες... αυτή τη στιγμή είμαι ως πωλήτρια. Όχι ως υπεύθυνη, έχω έρθει σε ένα άλλο κατάστημα, ήμουν σε ένα άλλο 4,5 χρόνια στα Σπάτα, οπότε τώρα με έχουν φέρει σε ένα άλλο κατάστημα σε κάποια άλλη περιοχή. Οπότε εκεί έχω έρθει ως πωλήτρια... Ερωτήθηκα, μου κάνανε την πρόταση, αλλά εγώ δεν δέχτηκα. Δεν θέλω να είμαι άλλο υπεύθυνη. Πολλές, φόρτο εργασίας, πολλές υπευθυνότητες, αναλαμβάνεις πάρα πολλά πράγματα, οπότε ακόμα το έχουμε αφήσει και μου είπαν και εντάζει πλέον δεν θα βάζουμε υπευθύνους, θα είμαστε όλοι υπεύθυνοι στο κομμάτι της εργασίας μας. Ο καθένας, δηλαδή, θα είναι υπεύθυνος για το κομμάτι της εργασίας μας, ο καθένας θα είναι υπεύθυνος για το κομμάτι που κάνει. Δηλαδή στο γυναικείο, θα είναι υπεύθυνος στο γυναικείο κομμάτι, στο αντρικό, θα είναι υπεύθυνος στο αντρικό κομμάτι. Σε όποια πόστα είναι, θα είναι υπεύθυνος στο κάθε πόστο του.

M: Προσπαθώ να έχω τις λιγότερες εντάσεις... Όταν δεν έχει γίνει επίσημη ανακοίνωση από την επιθεωρήτρια, τότε δεν με λαμβάνουν υπόψιν τους... Τις πιάνω στο φιλότιμο, λέω ότι είμαστε πέντε κορίτσια και πρέπει να γίνει ένας καταμερισμός εργασιών, μετά αν θέλουν συμμετέχουν αν δεν θέλουν αντιδρούν

- **Η επισφάλεια ως καθημερινότητα**

Όσον αφορά την τήρηση των συμβάσεων εργασίας, οι απλήρωτες υπερωρίες, η εργασία κατά τη διάρκεια ρεπό ή άδειας ή ακόμα κατά την περίοδο της καραντίνας, όπου το λιανικό εμπόριο ήταν κλειστό, αναφέρεται πως αποτελούν καθημερινότητα για τους εργαζομένους. Βεβαίως, τα προηγούμενα γίνονται με την πρόφαση της δήλωσης και της κανονικής πληρωμής των εργαζομένων, από τη μεριά της εταιρείας. Ακόμα, με τη σταδιακή μείωση του προσωπικού, τα καθήκοντα των ήδη υπαρχόντων όλο και αυξάνονται, ενώ ακόμα αποδίδονται «άτυποι τίτλοι ιεραρχίας», οι οποίοι βέβαια, δεν ισοδυναμούν με καμία χρηματική αύξηση. Παράλληλα, οι απαιτήσεις της διοίκησης της εταιρείας παραμένουν για αύξηση των πωλήσεων και συνεχή ανάγκη για απόδειξη της αξίας των εργαζομένων τους. Αποτέλεσμα αυτών, είναι η συναισθηματική πίεση και το καθημερινό άγχος για τους εργαζομένους, οι εξαιρετικά σοβαρές σωματικές επιβαρύνσεις, που προκύπτουν από την ίδια τη φύση της εργασίας, αλλά και από τη συναισθηματική επιβάρυνση.

M: Το ωράριο είναι διευρυνμένο, πάμε και πιο νωρίς για να ανοίξουμε, καταρχάς έχουμε την εβδομάδα τέσσερα σπαστά και αυτό είναι πολύ εξουθενωτικό, παρόλο που η δουλειά είναι δίπλα. Οι υπερωρίες δεν πληρώνονται παρόλο που φαινόμαστε ενεργές μέσα στο σύστημα. Έχει γίνει και ένα καινούργιο τώρα δεν το έζησες εσύ αυτό. Το μεσημέρι 14:00 - 17:00 μας καλούν και μας λένε θα καθίσετε εδώ για να σας ενημερώσει ο επιθεωρητής εργασίας για κάποια θέματα. Μας ενημερώνουν για κάποια θέματα των καταστημάτων και τρώμε τρεις ώρες εκεί και ουσιαστικά καταλήγω να ξεκινάω 9:00 π.μ. δουλειά και να τελειώνω 21:00 μ.μ., μερικές φορές και 22:00μ.μ.. Όλες αυτές οι ώρες που μένω εκεί δεν πληρώνονται από κανέναν...

B: Όχι...Ανά πάσα στιγμή η εταιρία κρίνει ότι μπορεί να διώξει οποιονδήποτε ανά πάσα στιγμή. Πλέον δεν τους κάνει ή έχει τελειώσει η πορεία του, δεν εργάζονται όπως εργαζόντουσαν κάποτε. Γενικά, ότι η πορεία του έχει τελειώσει για την εργασία αυτή και δεν τους χρειάζονται πλέον, οπότε παίρνουνε και καινούργιο προσωπικό, με λιγότερα χρήματα, δεν τους κάνουν αορίστου αμέσως, με συμβάσεις και γενικά όλα εκείνα τα καινούργια που υπάρχουνε... Ναι, εντάξει, μας λένε πολλές φορές, πρέπει να πάμε να ξανακοιτάζουμε το μαγαζί ή αν έχει χαλάσει κάτι, πρέπει να περνάμε, να κοιτάμε... Ναι, εκτός ωραρίου, όπως παραδείγματος χάρη, είχε ξεχάσει τα φώτα, είχε σκιστεί μια τέντα και έπρεπε να πάμε να δούμε ή να πάμε να κλείσουμε τις τέντες, ε(.) και αυτά είναι εκτός ωραρίου και δεν μας... δεν αποζημιωνόμαστε πάνω σε αυτά...

Για τους εργαζόμενους, το ωράριο αποτελεί και αυτό παράγοντα εκδήλωσης προβλημάτων στον εργασιακό χώρο. Συχνά φαίνεται πως επέρχεται αποσυντονισμός της ιδιωτικής ζωής, ο οποίος οφείλεται στα ευέλικτα και ελαστικά ωράρια τα οποία στη συνέχεια οδηγούν σε αδυναμία συντονισμού και προγραμματισμού του ελεύθερου χρόνου. Αναφερόμενος στις «οδύνες» του ατόμου, ο Κεσίσογλου (2014), παραθέτει πως η σχέση μεταξύ του υποκειμένου και της αγοράς εργασίας αποτελεί πεδίο που ευνοεί τη δημιουργία διαφόρων μορφών κοινωνικής οδύνης. Ως «είδος» οδύνης αναφέρεται και η οδύνη του ατόμου-εργαζόμενου παραγωγικής ηλικίας, που απασχολείται σε συνθήκες συνεχούς ανασφάλειας για το μέλλον, είτε γιατί εργάζεται σε εργασία η οποία από τη φύση της ως ευέλικτη είναι επισφαλής, είτε γιατί εργάζεται υπό τη καθημερινή πίεση, ότι μπορεί να βρεθεί σε καθεστώς ανεργίας οποιαδήποτε στιγμή. Ακόμα, σε αυτό το «είδος» εντάσσεται και η περίπτωση εργαζομένων όπου οι ρυθμοί εργασίας τους τους οδηγούν στην ανάληψη νέων καθηκόντων, των οποίων η εκτέλεσή τους επιβάλλεται ως βασική προϋπόθεση για τη συνέχεια της εργασίας τους και τη διατήρηση του επιπέδου διαβίωσης τους (Κεσίσογλου, 2014).

Η «οδύνη του σύγχρονου ανθρώπου» λοιπόν, σχετίζεται με τη θέση του στην αγορά εργασίας και εκφράζεται κατά κύριο λόγο από το αίσθημα της ανασφάλειας και της αβεβαιότητας που προκύπτουν από τον κίνδυνο, την απειλή ή το βίωμα της ανεργίας. Σύμφωνα με τα παραπάνω, υπάρχει άμεση συσχέτιση της «οδύνης» με την «επισφάλεια», ενώ συχνά έχει παρατηρηθεί, πως η οδύνη συνδέεται από συγκεκριμένα προβλήματα υγείας, όπως το άγχος, τα εργασιακά ατυχήματα και η επιβάρυνση της ψυχολογικής υγείας (Κεσίσογλου, 2014).

3.2 Ανάπτυξη σχέσεων εντός των καταστημάτων

- **Ο ανταγωνισμός και «οι πωλήσεις» ως κριτήρια επιβίωσης και παραμονής**

Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων και μέσα από την περιγραφή των συνθηκών εργασίας από τις συνεντευξιζόμενες, τέθηκαν εξίσου σημαντικά ερωτήματα για τις σχέσεις που διαμορφώνονται εντός της επιχείρησης. Η χρήση των ερωτημάτων αυτών βοήθησε στην καλύτερη κατανόηση των συνθηκών που βιώνουν οι εργαζόμενοι αλλά και στην πλαισίωση του επισφαλούς κλίματος εργασίας που επικρατεί στις επιχειρήσεις του κλάδου. Όπως αναδείχθηκε, τα κεντρικά ζητήματα διατυπώνονται μεταξύ των εργαζομένων αορίστου χρόνου-δηλαδή, όσων «πρόλαβαν» τη μονιμότητα πριν την αλλαγή πολιτικής της εταιρείας- και των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, ενώ όσον αφορά τις σχέσεις των εργαζομένων με την διοίκηση-εταιρεία, αυτές φαίνεται να είναι κοινές, ανεξάρτητα από τη σύμβαση που διαθέτει ο κάθε εργαζόμενος.

Πιο συγκεκριμένα, παράγοντας ο οποίος επιβαρύνει ακόμα περισσότερο το κλίμα εντός του καταστήματος είναι ο τεράστιος ανταγωνισμός που επικρατεί μεταξύ των συναδέλφων. Ειδικότερα, γνωρίζουμε πως οι συνάδελφοι που έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου και καταφέρνουν να επιτυγχάνουν τις πωλήσεις-στόχους του μήνα, επιβραβεύονται με bonus για την αγορά προϊόντων από super market. Από την άλλη πλευρά, οι συνάδελφοι ορισμένου χρόνου δεν περιλαμβάνονται στην αξιολόγηση αυτή, καθώς θεωρείται από την εταιρεία πως ο χρόνος τους είναι πολύ λίγος για να τους συμπεριλάβουν σε αυτή τη διαδικασία.

Οι αντιφάσεις στο γεγονός αυτό είναι πολλές, καθώς από την μια πλευρά η εταιρεία δεν κάνει πια συμβάσεις αορίστου χρόνου και επομένως, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν θα μπορέσουν ποτέ να συμπεριληφθούν σε αυτή τη λίστα, και κατά δεύτερον, η δημιουργία εντάσεων στο εσωτερικό της επιχείρησης κρίνεται αναπόφευκτη. Ένας δεύτερος λόγος που συμβάλλει στη δημιουργία αυτού του κλίματος, αποτελεί η «κατάχρηση της εξουσίας» των υπαλλήλων αορίστου χρόνου ή των υπαλλήλων με την μεγαλύτερη προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη εταιρεία, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασής τους. Ανατρέχοντας στη βιβλιογραφία, παρατηρούμε πως η απασχόληση αποτυπώνεται ως «πεδίο μάχης» μέσα στο οποίο οι εργαζόμενοι, είτε με υψηλές, είτε με χαμηλές δεξιότητες καλούνται να προσαρμοστούν και να ανταπεξέλθουν στις νέες συνθήκες χαρακτηριζόμενες από αβεβαιότητα και εντάσεις γεγονός που βλέπουμε πως παρουσιάζεται και στο χώρο του λιανικού εμπορίου, μέσα από τις συνεντεύξεις (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Μ: Κάνω μεγάλη προσπάθεια να ανεχτώ και να με ανεχτούν ίσως, αλλά προσπαθώ να κάνω το καλύτερο που μπορώ, να κάνω όσες δουλείες μπορώ, να έχω φιλότιμο, να κάνω όσο το δυνατόν λιγότερα λάθη γιατί πολλοί είναι τεμπέληδες, είναι φυγόπονοι και εγώ καλούμαι να συνεργαστώ μαζί τους

B: Ουδέτερες θα τις χαρακτηρίζα, άλλοτε ιδιαίτερα φιλικές γιατί υπάρχει γνωριμία από το παρελθόν αλλά υπάρχουν θέματα γιατί δεν συμφωνώ σε ότι αποφασίζεται δεν ρωτάνε πάντα την γνώμη μου και έχω ένα παράπονο σε αυτή τη φάση. Ένα άλλο περιστατικό που έλαβε χώρα, άδικο, είναι ότι είχαμε πάρει μέσα στο καλοκαίρι πέντε κοπέλες και τις πέντε δεν τις ανανέωσαν γιατί οι παλιές συνάδελφοι είχαν πρόβλημα μαζί τους, ότι δεν κάνουν καλά την δουλειά τους, αλλά εγώ δεν είχα κανένα παράπονο από αυτές διότι ό,τι ζητούσαν το έκαναν, και περάστηκαν λάθος μηνύματα στους εργοδότες και τις έδιωξαν... Δεν ξέρω τι να κάνω το θεωρώ άδικο, πρώτον για την ευκαιρία που δεν τους δόθηκε γιατί μέσα σε έναν μήνα κανείς δεν μπορεί να αποδείξει τι αξίζει, και δεύτερον αυτή η έλλειψη προσωπικού μέσα στο καλοκαίρι μας κούρασε και εμάς, γιατί έπρεπε να μάθουμε από την αρχή ξανά μία καινούργια κοπέλα, και κοντέψαμε να λιποθυμήσουμε από την κούραση

B: Ντάξει, δεν μπορώ να πω ότι είναι και ό,τι καλύτερο, αλλά γενικά σε όλες τις δουλειές υπάρχουνε πιστεύω αυτά είτε με τους συναδέλφους μας, το να μπορούμε να έχουμε μια καλή και ισορροπημένη επαφή, να συμφωνούμε ο ένας με τον άλλο, γιατί το να μπορέσουμε να υπάρξουμε ως μία ομάδα, πρέπει να είμαστε ομάδα και όχι μονάδα, να είμαστε στη δουλειά μας ενωμένοι. Να μην έχουμε διαφωνίες η μια με την άλλη, γιατί οι περισσότερες είναι γυναίκες, εκεί που είμαστε...

Μέσα από τις συνεντεύξεις, παρατηρήσαμε πως συχνά γίνεται κατάχρηση της «παλαιότητας» ενός υπαλλήλου με σκοπό την όσο τον δυνατόν μεγαλύτερη επιρροή του στη λήψη αποφάσεων, είτε αυτές αφορούν τις νέες προσλήψεις, είτε αποφάσεις που σχετίζονται με το κατάστημα. Παράλληλα, αναδείχθηκε η αποστασιοποίησή τους από τα καθήκοντα τους και η ανάθεσή τους στους «νέους» εργαζομένους. Όλα τα παραπάνω, συνδέονται άμεσα με το κλίμα επισφάλειας, που βιώνουν οι εργαζόμενοι στις λιανικές επιχειρήσεις, όμως παρόλα αυτά, παρατηρείται και κάτι οξύμωρο. Οι ίδιοι εργαζόμενοι που «δέχονται» τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας είναι και εκείνοι που -είτε ηθελημένα είτε άθελα- τοποθετούν τους νέους εργαζομένους σε ακόμα μεγαλύτερη ανασφάλεια. Μπορούμε να υποθέσουμε ότι αυτό συμβαίνει ή για λόγους αποφόρτισης-ξεσπάσματος ή για λόγους που έχουν να κάνουν με την άσκηση εξουσίας ή ακόμα και για προσωπικές διαμάχες που δημιουργούνται.

Αυτό που προκύπτει με βεβαιότητα είναι το γεγονός πως μέσα σε αυτές τις συνθήκες η καθημερινότητα των εργαζομένων καθίσταται εξαιρετικά δύσκολη. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία αναφέρεται, πως όταν οι εργαζόμενοι δεν έχουν μέλλον στην επιχείρηση όπου δουλεύουν, συχνά βιώνουν το αίσθημα ότι βρίσκονται εκτός της ομάδας. Έτσι, αισθάνονται ότι δεν τους αφορά η λειτουργία της. Αποτέλεσμα αυτού είναι να χάνεται η ευχαρίστηση, που προκύπτει από τη κοινωνικοποίηση, να χάνεται η επαφή με τους συναδέλφους, ενώ παράλληλα, υπάρχει πιθανότητα επιρροής της ταυτότητάς τους και η αποξένωση από την εργασία (Κεσίσογλου, 2014).

B: Πολύ κακή γιατί οι παλιές ήθελαν να φάνε τις καινούργιες, εγώ βέβαια κατάφερα να κερδίσω την εμπιστοσύνη τους αλλά όταν ήρθε εντολή ότι 2 άτομα από το προσωπικό πρέπει να φύγουν γιατί είμαστε πολλές με επέλεξαν για να πάω στα Σπάτα και είχα στεναχωρηθεί, δεν ξέρω πώς έγινε η επιλογή αλλά είπαν πως είχα βρει τα πατήματά μου. Όταν είχε έρθει ο εργοδότης είχα εκφράσει το παράπονό μου και είχε καλέσει την υπεύθυνη και την ρώτησε μπροστά μου πώς βρέθηκα εκεί και του είπε πως αυτός είχε ζητήσει να φύγουν 2 άτομα από την Ν. Μάκρη και πως διάλεξαν εμένα για τα Σπάτα διότι η απόσταση με το αμάξι είναι η ίδια, άρα δεν θα με έβλαπτε και έμεινε εκεί το θέμα

M: Ου τι να σου πω, σούπερ, πρέπει να έχεις πολλή υπομονή και να μην κουβαλάμε τα προσωπικά μας μες το μαγαζί, ούτε τα επαγγελματικά μας στο σπίτι μας, αλλιώς δεν μπορείς να ζήσεις... Για μένα η εταιρεία έχει την ευθύνη που κάνει την αξιολόγηση, είμαι καλός με κρατάς δεν είμαι καλός με στέλνεις σπίτι μου, καταρχάς ο χώρος μας παρακολουθείται, ας ανοίξουν λοιπόν τις κάμερες να δουν ποιος κάνει τις δουλειές που απαιτούνται και ποιος κάθεται και ας αφήσουν την επιθεωρήτρια που έρχεται μία φορά και όλοι τρέχουν για να το παίξουν καλοί, απλά τα πράγματα

T: Δύσκολες πολύ δύσκολες, περιμένει ο ένας στην γωνία για να εξοντώσει τον άλλον, για να “του την πει”...Παράδειγμα σε μία διακίνηση, αν κάνει κάποιος λάθος θα έρθει ο άλλος και θα βγει από πάνω για να φανεί καλύτερος ή “βλέπετε δεν κάνω μόνο εγώ λάθη κάνει και αυτός”, έτσι ώστε να καλύψει την δική του αδυναμία

- **Σχέσεις διοίκησης και υπαλλήλων**

Από την άλλη πλευρά, η διοίκηση της εταιρείας, ενώ έχει γνώση όσων συμβαίνουν στα καταστήματά της, παραμένει αμέτοχη. Όπως αναφέρεται, οι σχέσεις είναι απρόσωπες και στις περισσότερες περιπτώσεις η εταιρεία δεν έχει καμία εικόνα για τους υπαλλήλους της, ενώ πολλοί από τους εργαζομένους της δεν έχουν δει τους εργοδότες τους ποτέ. Οι σχέσεις μεταξύ τους χαρακτηρίζονται ως απρόσωπες και παράλληλα με τις παράλογες-όπως αναφέρουν οι εργαζόμενοι-απαιτήσεις της εργοδοσίας τους, η κατάσταση επιβαρύνεται ακόμα περισσότερο. Το ενδιαφέρον της διοίκησης επικεντρώνεται στην παραγωγικότητα του κάθε υπαλλήλου- σχέσεις αγοράς και πώλησης- ανεξάρτητα από τα επιμέρους χαρακτηριστικά που μπορεί εκείνος να διαθέτει. Στις περιπτώσεις που κάποιος νεοπροσληφθέντας δεν ανταποκρίνεται στις πωλήσεις που επιθυμεί η εταιρεία, τότε σύντομα επέρχεται και η απόλυση.

T: Θα έπρεπε να λειτουργούμε ομαδικά και όχι ατομικά, διότι η εταιρεία θρέφει τους υπαλλήλους της με εγωισμό και γινόμαστε ανταγωνιστικοί σε σημείο ανθρωποφαγίας, να σπρώχνουν ο ένας τον άλλον για να πιάσουν πελάτη και να γίνονται ρεζίλι μπροστά του ή να βγαίνουν έξω από το κατάστημα για να πάρουν τον πελάτη

B: Όχι...Ανά πάσα στιγμή η εταιρία κρίνει ότι μπορεί να διώξει οποιονδήποτε ανά πάσα στιγμή. Πλέον δεν τους κάνει ή έχει τελειώσει η πορεία του, δεν εργάζονται όπως εργαζόντουσαν κάποτε. Γενικά, ότι η πορεία του έχει τελειώσει για την εργασία αυτή και δεν τους χρειάζονται πλέον, οπότε παίρνουνε και καινούργιο προσωπικό, με λιγότερα χρήματα, δεν τους κάνουν αορίστου αμέσως, με συμβάσεις και γενικά όλα εκείνα τα καινούργια που υπάρχουνε... κάθε χρονιά που έρχεται είναι και πιο δύσκολη από την περασμένη που έφυγε

Οι επιχειρήσεις χαρακτηρίζονται πλέον «πελατοκεντρικές», καθώς έχουν διαμορφώσει έντονα εξωστρεφή χαρακτηριστικά αποκτώντας μεγαλύτερη επαφή με τον πελάτη- καταναλωτή. Δίνεται επομένως, έμφαση στην αγορά, στις ευκαιρίες, στις προκλήσεις, στα όρια και στους περιορισμούς που αυτή θέτει. Επικρατεί, όπως αναφέρεται στη βιβλιογραφία μας, η φιλοσοφία «just in time», που επικεντρώνεται στην παραγωγική διαδικασία, στην διαχείριση των αποθεμάτων, αλλά και των ανθρώπινων πόρων. Χτίζεται λοιπόν, μια νέα επιχειρηματική νοοτροπία, που χαρακτηρίζεται από ευελιξία, εμπιστοσύνη, δέσμευση και ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές. Στοιχείο που μεταλλάσσει το περιβάλλον της εργασίας είναι η ίδια η αγορά, στην οποία είναι όλο και πιο αυξημένη η χρήση προσωρινής απασχόλησης, είτε με μορφή συμβάσεων ορισμένου χρόνου, είτε με τη μορφή γραφείων δανεισμού εργαζομένων. Όλο αυτό το κλίμα έχει δημιουργήσει ένα περιβάλλον αυξανόμενης ανασφάλειας σε συγκεκριμένα τμήματα του εργατικού δυναμικού (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

3.3 Η επιρροή της επισφάλειας στην καθημερινή ζωή: Η επισφάλεια ως αδυναμία διαχωρισμού της εργασιακής και προσωπικής ζωής

Σύμφωνα με τα παραπάνω, αντιλαμβανόμαστε πως, και οι συνθήκες εργασίας και οι σχέσεις με τους συναδέλφους ή τους εργοδότες, διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στις ζωές των επισφαλών εργαζομένων. Μέσα από τις περιγραφές τους είναι εύκολο να διαπιστωθεί, ότι η καθημερινότητα των ατόμων αυτών βασίζεται κατά κύριο λόγο στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται. Ο προσωπικός χρόνος είναι ελλιπής, με αποτέλεσμα συχνά, να γίνεται περιορισμός της προσωπικής ζωής και της ζωής εκτός της εργασίας τους. Επομένως, αναπόφευκτο είναι μέσα από τις εσωτερικές και εξωτερικές συγκρούσεις που υπάρχουν να επέρχεται και μεγάλο συναισθηματικό κόστος, αλλά και ψυχολογική πίεση.

M: Ναι, δεν ήταν και τόσο εύκολο, διότι ο σύντροφός μου έπρεπε να αποδεχτεί αυτά τα ωράρια του ελεύθερου επαγγέλματος, η κόρη μου πήγε σε ιδιωτικό νηπιαγωγείο από δύο χρονών, δεν συμμετείχα σε όλες τις εκδηλώσεις

T: Δεν υπάρχει ελεύθερος χρόνος, διαλύεται η προσωπική ζωή, και αν υπάρχει δεν είναι δημιουργικός λόγω της κακής διάθεσης που μπορεί να σου δημιουργήσει μία κακή μέρα στην δουλειά. Αυτή η δουλειά σου τρώει πολύ από την ενέργειά σου και δεν έχεις διάθεση να κάνεις τίποτα, θέλεις απλώς να κάτσεις σπίτι σου, στην απραξία.

Όπως χαρακτηριστικά σχολιάζεται, συχνή είναι η παραμέληση των προσωπικών ζητημάτων, όπως για παράδειγμα ζητήματα και ανάγκες της οικογένειάς τους, για χάρη της εργασίας τους. Η αιτία για αυτό δεν σχετίζεται σε καμία περίπτωση με το ενδιαφέρον για την εργασία ή την προσωπική επιθυμία του καθενός για περαιτέρω ενασχόληση με την εργασία του, αλλά με τον φόβο και την ανάγκη για παραμονή σε αυτή. Αποτέλεσμα αυτού, είναι η συχνή απουσία-πνευματική ή φυσική- από την οικογένεια ή η μεταφορά των ζητημάτων της επιχείρησης στο οικογενειακό περιβάλλον.

Όσον αφορά στην μη πληρωμή των δεδουλευμένων υπερωριών τους, πέρα του ότι εργάζονται χωρίς να βλέπουν το αντίστοιχο χρηματικό αντίτιμο για την εργασία τους, ταυτόχρονα, οι υπερωρίες αυτές αποτελούν και ένα «ξόδεμα» προσωπικού χρόνου. Δηλαδή και εργάζονται χωρίς να πληρώνονται τα δεδουλευμένα τους και χάνουν πολλές φορές πολύτιμο προσωπικό χρόνο από τη ζωή τους εκτός της εργασίας τους. Κατά τον Κεσίσογλου, «η οδύνη που προκύπτει από την επισφάλεια συχνά δίνει τη θέση της στο άγχος, όταν οι υποχρεώσεις, οι στόχοι, οι προσωπικές ενασχολήσεις απειλούνται ή χάνονται σε μια κατάσταση ή όταν υπάρχει αναντιστοιχία ανάμεσα σε πόρους που χρησιμοποιούνται και τους διαθέσιμους πόρους» (Κεσίσογλου, 2014).

T: Τώρα είναι καλά, όταν ήμουν υπεύθυνη με έβλεπαν με ένα κινητό στο χέρι να μιλάω για την δουλειά... Όχι εντάσεις αλλά παράπονα, ήθελαν να μου μιλήσουν και δεν είχα χρόνο... Άγχος πάρα πολύ γιατί όταν υπάρχει ένταση στην δουλειά ακόμα και αν δεν εμπλέκεσαι εσύ σε αυτό, η ένταση αυτή μεταδίδεται μέσα σου

B: Παράπονο έχω αλλά δεν γίνεται να κάνω κάτι γιατί δεν έχω ρεπό, δηλαδή Κυριακή για μένα σήμερα είναι γιορτή αλλά τι να προλάβω να κάνω; Είναι μόνο μία μέρα αλλά συμβιβάζομαι γιατί προέχει η δουλειά δεν γίνεται διαφορετικά... Με τα παιδιά μου... αλλά δεν έχω τον χρόνο να έχω ένα χόμπι ας πούμε, τα βασικά κάνω και μία ξεκούραση ας πούμε

Ένα ακόμη αξιοσημείωτο ζήτημα που προκύπτει από την έλλειψη προσωπικού και τον αυξημένο φόρτο εργασίας αποτελεί και η σωματική επιβάρυνση, που δέχονται οι εργαζόμενοι στα καταστήματα λιανικής πώλησης. Καθημερινό φαινόμενο για εκείνους είναι πια η εκδήλωση προβλημάτων υγείας, που προέκυψαν λόγω της εργασίας τους, ενώ συχνά αναγκάζονται να δουλεύουν με αυτά, είτε επειδή δεν τους δίνεται η αναγκαία αναρρωτική άδεια ,είτε επειδή πια τα προβλήματα αυτά είναι ανίατα και απλά επιβαρύνονται μέσω της εργασίας τους καθημερινά.

B: Τι κόστος έχει; ντάξει και το ότι λείπω και πολλές ώρες από τα παιδιά, από το σπίτι , ντάξει τώρα είναι τα παιδιά μου μεγάλα, μεγάλωσαν, δεν είναι τόσο μικρά. Οπότε έχω πιο πολύ χρόνο, να ασχοληθώ με την εργασία μου...ντάξει είναι, μια κουραστική εργασία, μας πονάνε τα χέρια, κουβαλάμε, σηκώνουμε αρκετό βάρος...είναι κουραστική. Δεν είναι μόνο, όπως είπαμε από την αρχή, μόνο στην εξυπηρέτηση με τον πελάτη, είναι κουραστική για το σώμα μας.

3.4 Λόγοι αποδοχής της επισφάλειας: Η συνέχιση των οικογενειακών επιχειρήσεων, η ηλικία και η οικονομική ανάγκη

Μέσα από την διεξαγωγή των συνεντεύξεων αναδείχθηκε ακόμα μια εξίσου σημαντική παράμετρος, η οποία σχετίζεται με τους λόγους-τις αιτίες που οδηγούν τα άτομα στην αποδοχή των επισφαλών συνθηκών εργασίας. Συνοπτικά, οι λόγοι αυτοί αναφέρονται στην ενασχόληση με το λιανικό εμπόριο από νεαρή ηλικία, η μη εξειδίκευση μετά το σχολείο, η ηλικία και η απειλή της ανεργίας. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός, πως και οι πέντε γυναίκες που εργάζονται στη συγκεκριμένη επιχείρηση, διαθέτουν χρόνια προϋπηρεσίας στο εμπόριο μέσα από επιχειρήσεις που διέθεταν οι οικογένειές τους.

• Η συνέχιση της οικογενειακής επιχείρησης και η μη συνέχιση των σπουδών ως λόγοι αποδοχής της επισφάλειας

Αρχικά, η εισαγωγή των συνεντευξιζόμενων στο χώρο του λιανικού εμπορίου έγινε σε πολύ μικρή ηλικία μέσα από τις οικογενειακές επιχειρήσεις και με το τέλος του σχολείου δεν συνεχίστηκε η εκπαιδευτική τους πορεία παρά εντάχθηκαν-σχεδόν αυτόματα- ως εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις των οικογενειών τους. Αποκτώντας μεγάλη εμπειρία στο λιανικό εμπόριο-σε όλους τους τομείς του-δεν επιδίωξαν να ειδικευτούν σε κάποιο άλλο αντικείμενο ή να αναζητήσουν διαφορετική επαγγελματική πορεία. Ακόμα, σε αυτή την κατηγορία εντάσσεται και η επιλογή του συγκεκριμένου χώρου, ως χώρου επαγγελματικής αποκατάστασης σε νεαρή ηλικία, για λόγους οικονομικής ανεξαρτησίας από την οικογένεια. Μετά το κλείσιμο των δικών τους επιχειρήσεων, όλες τους βρέθηκαν να αναζητούν εργασία-ως υπάλληλοι πια-στο χώρο του εμπορίου. Πρέπει να αναγνωρίσουμε, πως οι επισφαλώς εργαζόμενοι, που προσπαθούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, συνήθως διαθέτουν χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων και πάνω σε αυτό έχει διατυπωθεί η άποψη πως με την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ευπαθών εργαζομένων, τότε μπορεί να επιτευχθεί και η απορρόφησή τους στην αγορά εργασίας (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Μ: Ναι, είμασταν εκεί για να μας έχουν και από κοντά και μοιραία ακολούθησα το επάγγελμα αυτό για αρκετά χρόνια, ήταν σαν μία διαδοχή και τελείωσα και μία σχολή λογιστικής για να τηρώ τα βιβλία της δικής μας επιχείρησης... πέρα της πώλησης κάναμε πάρα πολλά πράγματα στην δικιά μας επιχείρηση και το '87 το σταμάτησα, το έκλεισα το μαγαζί αυτό και συνέχισα πάλι σε επιχείρηση να δουλεύω αλλά πλέον ως συνδεδετικός υπάλληλος στην πώληση... Ήθελαν να ακολουθήσουμε το επάγγελμα αυτό διότι ήταν μία επιχείρηση στο κέντρο της πόλης, πολύ κερδοφόρα, ήθελα να μεταβιβάσουν στην επόμενη γενιά την επιχείρηση και ήταν μία δουλειά που χρειαζόταν χέρια αλλά μου άρεσε κιόλας, δεν το έκανα για βιοποριστικούς λόγους, αλλά μετά δεν μπορούσα να το στηρίξω μόνη μου, οι καιροί άλλαξαν, χτύπησε πολύ και το εκπτωτικό χωριό, έπεσαν πολύ οι πωλήσεις μου και αναγκάστηκα να το κλείσω

Τ: Ως παιδί ήθελα να σπουδάσω, μετά ήθελα απλώς να πιάσω κατευθείαν δουλειά, δηλαδή μέχρι το γυμνάσιο ήθελα να γίνω αρχιτέκτονας και μετά ήθελα την ελευθερία μου, δηλαδή οικονομικά, και 10 μέρες μετά την λήξη της σχολικής χρονιάς έπιασα δουλειά ως πωλήτρια

- **Η ηλικία και η οικονομική ανάγκη ως λόγοι αποδοχής της επισφάλειας**

Ως επιπρόσθετοι λόγοι αναφέρονται οι πολυεπίπεδες αλλαγές σε προσωπικό επίπεδο, που τις ανάγκασαν να διεκδικήσουν θέσεις εργασίας για τις οποίες δεν πληρούσαν τα χαρακτηριστικά που εκείνες επιθυμούσαν, καθώς και η ανάγκη για εργασία με σκοπό την υποστήριξη της οικογένειάς τους ή την συντήρηση των παιδιών τους. Παράγοντες που συνδέονται με την εργασιακή επισφάλεια κατά τη βιβλιογραφία και καθιστούν τα άτομα σε καθεστώς ανασφάλειας, είναι το φύλο και η ηλικία, καθώς φαίνεται να πλήττονται από αυτές τις έννοιες περισσότερο οι γυναίκες και οι νέοι (Καρακιουλάφη, 2010). Σύμφωνα λοιπόν με αυτό, η απειλή της ανεργίας κυριαρχεί στις αιτίες-λόγους αποδοχής της επισφάλειας, ενώ όλες τους αναφέρουν την ηλικία ως τροχοπέδη για την εύρεση εργασίας με καλύτερες συνθήκες.

M: Ήταν δύσκολο, γιατί κανείς δεν ήξερε ότι ήμουν ιδιωτική υπάλληλος, μοίρασα παντού βιογραφικά αλλά ήμουν 51 χρονών, αλλά το τραγικό ήταν ότι παλιοί μου προμηθευτές που τους είχα δώσει πάρα πολλά λεφτά γιατί αγόραζα τα ρούχα τους, και με ήξεραν χρόνια, δεν με πήραν στην δουλειά γιατί ήμουν μεγάλη

B: Έκατσα ένα χρόνο οικιακά και έπειτα μπήκα στην αγορά εργασίας και έψαχνα δουλειά ως πωλήτρια. Απευθύνθηκα στο ...αλλά δεν έκατσα πολύ γιατί είχα θέμα με τα σπαστά και τα παιδιά μου ήταν ακόμη μικρά. Πήγα μετά στο εκπτώτικό χωριό και έκατσα έναν χρόνο, όπου ήταν και η περίοδος που χώριζα και δεν μπορούσα να αντέξω την ψυχολογική πίεση, είχα και μία κακή υπεύθυνη και δεν άντεξα το ψυχολογικό το δικό μου και δεν ήξερα πώς να αντεπεξέλθω, έτσι αποφάσισα να παραιτηθώ και βρήκα μία άλλη δουλειά στην Ν. Μάκρη όπου κράτησε μία μέρα και μου έκανε απόλυση. Από εκεί πήγα στον ΟΑΕΔ και μπήκα ταμείο ανεργίας όπου κράτησε έναν χρόνο... Μετά, αφού τελείωσε ο ένας χρόνος του επιδόματος ανεργίας και ξεμπερδέψα με τους χωρισμούς, έκανα μία αίτηση στο ...και μη πήραν αμέσως και είμαι έναν χρόνο εκεί

Τέλος, ως συμπληρωματικοί λόγοι προστίθενται η μη ανάγκη για μεγάλες μετακινήσεις, καθώς η εργασία τους βρίσκεται πολύ κοντά στον τόπο διαμονής τους, η αγάπη τους για το συγκεκριμένο αντικείμενο και η παραμονή τους σε αυτές τις επισφαλείς συνθήκες μέχρι να βρεθεί μια καλύτερη θέση εργασίας.

M: Πρώτον, δεν έχω έξοδα μετακίνησης, είναι δίπλα η δουλειά μου, δεύτερον την δουλειά αυτήν την ξέρω από μικρή δεν με κουράζει και, τρίτον, λόγω ηλικίας δεν μπορώ να πάω κάπου αλλού. Ακόμα και αν μπω στον κατάλογο του ΟΑΕΔ δεν θα με πάρουν

T: Το γεγονός ότι είναι πολύ κοντά στο σπίτι μου, είναι ένα αντικείμενο που μου αρέσει, οι αντιρρήσεις μου είναι με τον εργοδότη που μπορεί να ζητάει υπερβολικά πράγματα ή με τους συναδέλφους... Να βρω μία καλύτερη δουλειά που να πληροί τις προϋποθέσεις, δεν με νοιάζει τόσο το οικονομικό, αλλά να είναι πιο ήρεμα, χωρίς σπαστά ωράρια. Όλο αυτό το διάστημα δεν παύω να κοιτάζω αγγελίες εργασίας, πάντα κοιτάζω, πάντα έχω το νου μου, στην παρούσα φάση έχω βρει κάτι καλύτερο αλλά είναι στάσιμο γιατί πρέπει να βρεθεί ένα μεταφορικό μέσο για να πηγαίνω.

B: Όλος ο κόσμος, άλλοι δούλεψανε, άλλοι δεν δούλεψανε, είναι πολύς κόσμος που κάθεται στο σπίτι, οικονομικά δηλαδή πολύ κατεβασμένα. Η οικονομία είναι δηλαδή, πάει πολύ χάλια... και η εταιρεία όταν δεν έχει πολύ κέρδος, ή θα αποφασίσει να διώξει άτομα ή θα αποφασίσει να κλείσει καταστήματα, αν βλέπει ότι δεν έχει κέρδος πλέον... κάπως έτσι θα πάει...: Ναι, όσο να 'ναι, γιατί πλέον υπάρχει και πολλή νεολαία, προτιμάνε τα νέα κορίτσια, όσο πάμε εμείς οι πιο μεγάλες ηλικίες, θα πρέπει σιγά σιγά να αποχωρούμε... ντάξει όχι ότι είμαστε πολύ μεγάλες, αλλά σε αυτές τις δουλειές προτιμάνε τις νέες κοπέλες, τα νέα παιδιά, τα νέα μυαλά, που είναι πιο μορφωμένα, πιο καλλιεργημένα, με πολλές γνώσεις, αγγλικά, με κομπιούτερ, υπολογιστές...

Ανάλογα με το πλαίσιο επίσης, στο οποίο τοποθετείται ο άνεργος, αλλάζει η νοηματοδότηση που δίνει στην κατάσταση της ανεργίας του, αλλά και το πώς την αντιμετωπίζει. Πιο συγκεκριμένα, τα κοινωνικά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου – όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η οικονομική κατάσταση του νοικοκυριού στο οποίο βρίσκεται το άτομο, η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, η προηγούμενη επαγγελματική απασχόληση και λοιπά- συμβάλλουν καθοριστικά στο πώς αυτό θα εσωτερικεύσει, θα νοηματοδοτήσει και θα αντιμετωπίσει την κατάσταση της ανεργίας (Καρακιουλάφη, 2010).

3.5 Στρατηγικές διαχείρισης της επισφάλειας: Η παθητική, η ενεργητική και η αποστασιοποίηση ως πρακτικές αντιμετώπισης

Όσον αφορά τις στρατηγικές διαχείρισης της επισφάλειας στο χώρο του λιανικού εμπορίου, παρουσιάστηκαν τρεις θεματικές. Η πρώτη, σχετίζεται με την «ενεργητική διαχείριση της επισφάλειας, η δεύτερη, περιλαμβάνει την «παθητική διαχείριση και η τρίτη θεματική, αναφέρεται στην «αποστασιοποίηση» ως τρόπο αντιμετώπισης αυτών των συνθηκών. Αυτό που πρέπει να σημειωθεί, ανεξάρτητα από τον τρόπο διαχείρισης που επέλεξε ο κάθε εργαζόμενος στην παρούσα έρευνα είναι το γεγονός, πως όλοι εξακολουθούν και εργάζονται στο συγκεκριμένο χώρο.

- **Η «παθητική διαχείριση» ως στρατηγική αντιμετώπισης της επισφάλειας**

Η έννοια της «παθητικής διαχείρισης», όπως αναδείχθηκε από τη διαδικασία επεξεργασίας των συνεντεύξεων, περιλαμβάνει την ανάγκη για αποδοχή των υπαρχόντων συνθηκών εργασίας. Επιπροσθέτως, εμπεριέχεται και η έννοια της προσαρμογής παρά τις προσωπικές επιθυμίες ή την αντίληψη της ανασφάλειας και της επισφάλειας, που υπάρχουν με εξαναγκαστικό τρόπο. Ειδικότερα, η αποδοχή των επισφαλών συνθηκών παρουσιάζεται ως τρόπος διαχείρισης έναντι τις απόλυσης και της ανεργίας, που φαίνεται να ακολουθούν με την επιλογή διαφορετικού τρόπου αντιμετώπισης. Με αυτό εξαιρετικά σημαντική κρίνεται για τους εργαζόμενους η συναισθηματική θωράκιση απέναντι σε αυτές τις συνθήκες, καθώς επίσης και η συναισθηματική αντοχή, που πρέπει να διαθέτουν. Η μέθοδος λοιπόν, «ακούω και υπομένω» φαίνεται να συνδέεται άμεσα με την έννοια της «παθητικής διαχείρισης», καθώς αναπτύσσονται αισθήματα απογοήτευσης και απόσυρσης.

B: Ντάξει, όποιος, αν έχεις ανάγκη την εργασία σου και δεν έχεις πολλές επιλογές εμ: (.) κάθεσαι. Αν δεν έχεις πολλές επιλογές να πας κάπου αλλού (.) τα υπομένεις... Αισθάνομαι άσχημα, αλλά όμως, αυτό που είχα πει και πιο πριν, ότι αν έχεις ανάγκη τη δουλειά, την εργασία σου και δεν μπορεί, δεν έχεις βρει κάτι άλλο ακόμα, οπότε αναγκάζεσαι και πηγαίνεις και τους λες εντάξει, ότι θα πάω, να τελειώσω ως πούμε αυτό το κομμάτι

A: Ντάξει, έχουν και τα καλά τους έχουν και τα κακά τους. Τα καλά τους είναι ότι ντάξει, είναι μια εταιρεία που θα μας πληρώσει στην ώρα τους, δηλαδή ό,τι μας έχουνε πει θα μας τα βάλουνε και μας τα βάζουνε στην ώρα τους, όσο για κάποια άλλα θέματα, για κάποιες άδειες, γενικά, όχι ότι δεν τις παίρνουμε, τις παίρνουμε, αλλά δεν τις παίρνουμε πάντα στην ώρα που θα έπρεπε να τις παίρνουμε ή τις καλοκαιρινές άδειες, μπορεί να μας λένε ότι θα πάρουμε μια εβδομάδα, αντί να πάρουμε δύο...

- **Η «ενεργητική διαχείριση» ως στρατηγική αντιμετώπισης της επισφάλειας**

Όσον αφορά την έννοια της «ενεργητικής διαχείρισης», οι συνεντευξιαζόμενες που εντάχθηκαν σε αυτή την κατηγορία φαίνεται να παρουσιάζουν έναν πιο ενεργό τρόπο αντιμετώπισης. Η πρώτη υποκατηγορία, εμπεριέχει εκείνες, που με την εκδήλωση παραπόνων, την επιδίωξη να εισακουστούν και την εκδήλωση της δυσαρέσκειάς τους για τις υπάρχουσες συνθήκες διαχειρίζονται τις επισφαλείς συνθήκες που βιώνουν δίνοντας με αυτόν τον τρόπο κουράγιο και αντοχή στους εαυτούς τους για να συνεχίσουν. Βεβαίως, καμία αλλαγή δεν επήλθε σε επίπεδο βελτίωσης από την διοίκηση της εταιρείας. Η δεύτερη υποκατηγορία, εμπεριέχει τις εργαζόμενες, οι οποίες υπομένουν προσωρινά τις συνθήκες αυτές, αλλά συνεχίζουν και αναζητούν καθημερινά καινούργιες ευκαιρίες για εργασία, που ανεξάρτητα από τη χρηματική αμοιβή θα τους προσφέρει καλύτερες συνθήκες για να εργαστούν. Αυτό τους προσφέρει αισιοδοξία για το μέλλον τους και ταυτόχρονα, αντοχή για να αντεπεξέλθουν στις υπάρχουσες επισφαλείς συνθήκες.

A: ...Να βρω μία καλύτερη δουλειά που να πληροί τις προϋποθέσεις, δεν με νοιάζει τόσο το οικονομικό, αλλά να είναι πιο ήρεμα, χωρίς σπαστά ωράρια...

B: Όχι, κοίταγα να βρω και κάτι καλύτερο, αλλά δεν έχει βρεθεί ακόμα κάτι σε αυτό που ψάχνω... Ναι ναι θα έφευγα. Πάντως άμα έβρισκα κάτι καλύτερο και μόνιμο, θα έφευγα.

- **Η «αποστασιοποίηση» ως στρατηγική αντιμετώπισης της επισφάλειας**

Η τρίτη θεματική, αναφέρεται στην «αποστασιοποίηση» ως μέθοδο-στρατηγική αντιμετώπισης της επισφάλειας. Οι υποκατηγορίες που παρουσιάστηκαν κατά την ανάλυση σε αυτή τη θεματική σχετίζονται με την οικογένεια ως υποστηρικτικό παράγοντα για την αποστασιοποίηση από τις επισφαλείς συνθήκες και τη διαφυγή στο ταμείο ανεργίας με τη χρήση του τακτικού επιδόματος ως «διάλειμμα» από τις συνθήκες αυτές. Πολλές από τις εργαζόμενες ανέφεραν την αποχώρησή τους από την επιχείρηση για κάποια περίοδο της επαγγελματικής τους ζωής. Κατά τη διάρκεια εκείνου του διαστήματος βασίστηκαν στον οικογενειακό τους περίγυρο για συναισθηματική και οικονομική υποστήριξη. Σε άλλη περίπτωση, κάποιες προσέφυγαν στο ταμείο ανεργίας για την οικονομική τους υποστήριξη, μέσω του επιδόματος που παρέχεται στους ανέργους. Και στις δύο περιπτώσεις η διακοπή αυτή και η αποστασιοποίησή τους από το χώρο εργασίας τους λειτούργησε ως «διάλειμμα» για την ανάκτηση των συναισθηματικών τους δυνάμεων και βεβαίως, για τη σωματική τους ξεκούραση. Σύμφωνα με αυτό, είτε μετά το πέρας της παροχής του επιδόματος ανεργίας, είτε μετά από διάστημα που εκείνες έκριναν αρκετό, επέστρεψαν και πάλι στην συγκεκριμένη επιχείρηση.

B: Έκατσα ένα χρόνο οικιακά και έπειτα μπήκα στην αγορά εργασίας και έψαχνα δουλειά ως πωλήτρια. Απευθύνθηκα στο ...αλλά δεν έκατσα πολύ γιατί είχα θέμα με τα σπαστά και τα παιδιά μου ήταν ακόμη μικρά. Πήγα μετά στο ... και έκατσα έναν χρόνο, όπου ήταν και η περίοδος που χώριζα και δεν μπορούσα να αντέξω την ψυχολογική πίεση, είχα και μία κακή υπεύθυνη και δεν άντεξα το ψυχολογικό το δικό μου και δεν ήξερα πώς να αντεπεξέλθω, έτσι αποφάσισα να παραιτηθώ και βρήκα μία άλλη δουλειά στην Ν. Μάκρη όπου κράτησε μία μέρα και μου έκανε απόλυση. Από εκεί πήγα στον ΟΑΕΔ και μπήκα ταμείο ανεργίας όπου κράτησε έναν χρόνο.

T: Ναι το πρώτο διάστημα δεν πρόλαβα να μπω γιατί ξεκίνησα πάλι δουλειά και το δεύτερο πήρα κανονικά το επίδομα... κανένα πρόβλημα... Ήταν από τα καλύτερα, πολύ ξεκούραστο, ήρεμο, με τις βόλτες μου, την θάλασσά μου, την οικογένειά μου, τους φίλους μου... Γιατί ο λόγος παραίτησής μου την προηγούμενη φορά ήταν οι υπερβολικές απαιτήσεις της εργοδότης μου με πολύ άσχημο τρόπο μπροστά σε τρίτους...

Λ: Δεν μου... και αν με ρωτήσεις πού θεωρώ ότι ήταν οι ιδανικές συνθήκες εργασίας θα σου έλεγα στον.... Έπειτα ο αδερφός μου έπαθε ένα ισχαιμικό σοκ και δεν μπορούσε να εργαστεί, πήρα τα κλειδιά της εταιρείας του και ανέλαβα εγώ...

Κεφάλαιο 4^ο: Συμπεράσματα-Συζήτηση

Η παρούσα έρευνα, προσπάθησε να αναδείξει την πολυδιάστατη έννοια της επισφάλειας, αλλά και τον τρόπο βίωσής της από τους εργαζόμενους στο χώρο του λιανικού εμπορίου. Παρόλο που η έννοια της «επισφάλειας» παρουσιάζεται πια σε πολλούς εργασιακούς τομείς, παρατηρήθηκε από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας η απουσία της διερεύνησης του χώρου αυτού από επιστήμες, όπως η Κοινωνιολογία. Η απουσία αυτή θεωρείται κρίσιμη, καθώς ο χώρος του λιανικού εμπορίου μελετάται κυρίως από τις Οικονομικές επιστήμες και επιστήμες αντίστοιχου ενδιαφέροντος παραλείποντας συχνά το βίωμα των εργαζομένων και τις επιπτώσεις εννοιών, όπως η επισφάλεια που βιώνουν τα άτομα. Κρίνουμε επομένως, απαραίτητη την περαιτέρω μελέτη τέτοιων ζητημάτων, η οποία θα αναδείξει την οπτική των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η εργασιακή επισφάλεια καλύπτει ένα εύρος καταστάσεων που σχετίζονται με τον τομέα της απασχόλησης. Παράλληλα, η επισφάλεια, μπορεί να αναλυθεί ως ένα σύνολο παραγόντων ανασφάλειας, διακινδύνευσης και αβεβαιότητας ως προς την απασχόληση, την κατοικία, την υγεία, τους λοιπούς πόρους και την ανεργία των οποίων η συνδυαζόμενη εκδήλωση μπορεί να επιφέρει πολύ κακές συνθήκες διαβίωσης ή αδυναμία διαμόρφωσης ενός σχεδίου ζωής, ειδικά όταν αυτοί οι παράγοντες έχουν διάρκεια (Καρακιουλάφη, Σπυριδάκης, Γιαννακοπούλου, Καραλής, & Σώρος, 2014). Φαίνεται λοιπόν, μέσα από τις συνεντεύξεις, πως η εργασία στο χώρο του λιανικού εμπορίου περιλαμβάνει όλα τα παραπάνω χαρακτηριστικά που την εντάσσουν σε χώρο επισφαλούς απασχόλησης. Στην κατηγορία των επισφαλών και ευέλικτων εργαζομένων εντάσσονται και οι εργαζόμενοι στο χώρο του λιανικού εμπορίου. Ειδικότερα, πληθώρα θέσεων εργασίας προσφέρονται στον τομέα του χονδρικού και του λιανικού εμπορίου καθιστώντας τον τομέα μαζικών θέσεων εργασίας. Όσον αφορά τους μισθωτούς, η πλειονότητα αυτών αποτελείται από γυναίκες ελληνικής υπηκοότητας με το μορφωτικό επίπεδο να κινείται στο μέσο όρο, ενώ η ηλικία είναι σημαντικά χαμηλότερη. Ο χρόνος εργασίας είναι υψηλός με σταθερή την ύπαρξη πολλών υπερωριών σε αντίθεση με το εισόδημα, που εντάσσεται στο αρκετά χαμηλό. Η συγκεκριμένη θέση εργασίας, κατατάσσεται σύμφωνα με τους εργαζόμενους, στις θέσεις εργασίας με τα λιγότερο επιθυμητά χαρακτηριστικά (Ιωαννίδης, 2015).

Κάποια από τα κύρια ζητήματα που έθιξε η παρούσα μελέτη, αφορά τις συνθήκες εργασίας και όπως προέκυψε τις συνθήκες εργασιακής επισφάλειας, που αντιμετωπίζουν καθημερινά οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων. Σε πρακτικό επίπεδο, η ελλιπής τήρηση των συμβάσεων εργασίας σε συνδυασμό με τη μη τήρηση του ωραρίου, την μη καταβολή της πληρωμής των υπερωριών, καθώς και η εναπόθεση καθηκόντων, που δεν αντιστοιχούν στις ιδιότητες των υπαλλήλων, αποτελούν συχνό φαινόμενο. Αντίστοιχα, η “κατάργηση” των συμβάσεων αορίστου χρόνου και η υιοθέτηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, εδραιώνουν το κλίμα επισφάλειας στα πλαίσια μιας λιανικής επιχείρησης. Όπως αναφέραμε αναλυτικότερα, πρακτικές όπως η «προσωρινή απόλυση» και η αξιολόγηση εργαζομένων από μη εξουσιοδοτημένο προσωπικό εντάσσονται σταδιακά στην πολιτική των εταιρειών. Αποτέλεσμα όλων αυτών, είναι η δημιουργία εξαιρετικά ανταγωνιστικών σχέσεων μεταξύ του προσωπικού γεγονός που ενισχύει, τόσο το κλίμα ανασφάλειας, όσο και τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας.

Επιπροσθέτως, στα πλαίσια ενός κλίματος διαρκούς ανταγωνισμού, οι εργαζόμενοι καλούνται να διαχειριστούν, τόσο τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους, όσο και τις επαγγελματικές τους σχέσεις με την εκάστοτε εταιρεία-εργοδότη. Παρατηρήθηκε, πως το κλίμα αυτό καλλιεργείται από την εταιρεία με σκοπό τις όσο το δυνατόν μεγαλύτερες πωλήσεις των προϊόντων τους, αλλά και για τον «έλεγχο» των καταστημάτων τους εκ των έσω- εφόσον δεν υπάρχουν πια υπεύθυνοι καταστημάτων- προσεγγίζοντας μεμονωμένα εργαζόμενους και τοποθετώντας τους άτυπα σε ρόλο προϊσταμένου. Ιδιαίτερα ανταγωνιστικές σχέσεις παρατηρούνται μεταξύ εργαζομένων αορίστου χρόνου και εργαζομένων ορισμένου χρόνου. Αυτό συμβαίνει, είτε γιατί οι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου «πρόλαβαν» να μονιμοποιηθούν πριν την αλλαγή της πολιτικής της εταιρείας, ανεξάρτητα από τις εργασιακές τους επιδόσεις, είτε γιατί ακριβώς λόγω της μονιμότητας, αποποιούνται πια τα εργασιακά τους καθήκοντα. Και στις δύο περιπτώσεις οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου καλούνται να εργαστούν μέσα σε πλαίσια καθημερινής ανασφάλειας και συναισθηματικής πίεσης.

Η απασχόληση, πλέον όπως είδαμε και στη βιβλιογραφική μας ανασκόπηση και επιβεβαιώθηκε και από τις συνεντεύξεις, έχει αρχίσει να αποτυπώνεται ως «πεδίο μάχης» μέσα στο οποίο οι εργαζόμενοι, είτε με υψηλές, είτε με χαμηλές δεξιότητες καλούνται να προσαρμοστούν και να ανταπεξέλθουν στις νέες συνθήκες χαρακτηριζόμενες από αβεβαιότητα και εντάσεις. Όσοι διαθέτουν σχετικά υψηλές δεξιότητες δεν φαίνεται να επαληθεύουν τις υποθέσεις των αναλύσεων της κατάτμησης της αγοράς εργασίας σε «κανονικούς» και σε «ευκαιριακούς». Παράλληλα με τη βιβλιογραφία επιβεβαιώνονται τα παραπάνω. Οι κανονικοί ή εσωτερικοί εργαζόμενοι σε μεγάλες επιχειρήσεις δεν απολαμβάνουν ιδιαίτερα πλεονεκτήματα έναντι των ευκαιριακών. Ακόμα, οι ευκαιριακά εργαζόμενοι δεν απολύονται πρώτοι, όταν διαθέτουν υψηλές δεξιότητες ούτε τοποθετούνται σε κατώτερο καθεστώς απασχόλησης από την άποψη του περιεχομένου της εργασίας. Αντίθετα, όσον αφορά τους εργαζομένους με χαμηλότερες δεξιότητες, κυρίως στις χειρωνακτικές εργασίες- κατά τα ευρήματα- δεν επαληθεύονται οι φόβοι για υποβάθμιση της θέσης τους όσο επεκτείνονται ρυθμίσεις ευελιξίας στη διαχείριση του χρόνου εργασίας. Κατά την ηγεμονική άποψη, υποστηρίζεται πως η ευελιξία προκαλεί αύξηση της αβεβαιότητας και της ανασφάλειας, κυρίως στα ευάλωτα τμήματα του εργαζόμενου πληθυσμού (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Ακόμα, η εταιρεία, υιοθετώντας τις παραπάνω πολιτικές, παρουσιάζεται αμέτοχη σε τυχόν εσωτερικές διαμάχες ή εντάσεις, διατηρώντας απρόσωπες σχέσεις με το προσωπικό της. Επιβεβαιώνεται ακόμα το γεγονός των πελατοκεντρικών επιχειρήσεων, οι οποίες έχουν διαμορφώσει έντονα εξωστρεφή χαρακτηριστικά επιδιώκοντας τη μεγαλύτερη επαφή με τον πελάτη. Στοιχείο που μεταλλάσσει το περιβάλλον της εργασίας είναι η ίδια η αγορά, στην οποία είναι όλο και πιο αυξημένη η χρήση προσωρινής απασχόλησης, είτε με μορφή συμβάσεων ορισμένου χρόνου, είτε με τη μορφή γραφείων δανεισμού εργαζομένων. Όλο αυτό το κλίμα έχει δημιουργήσει ένα περιβάλλον αυξανόμενης ανασφάλειας σε συγκεκριμένα τμήματα του εργατικού δυναμικού (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Όσον αφορά την επιρροή της εργασιακής επισφάλειας στις ζωές τους, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης που μπορεί να έχουν, όλοι οι εργαζόμενοι παραθέτουν πως οι ζωές τους είναι αποκλειστικά βασισμένες στο «μαγαζί»-επιχείρηση. Η έλλειψη προσωπικού χρόνου, η παραμέληση, συχνά, των προσωπικών τους ζητημάτων, ο περιορισμός της προσωπικής ζωής, η διαρκής συναισθηματική πίεση και τα προβλήματα υγείας που προκύπτουν από τη φύση της εργασίας τους επιβαρύνουν σε τέτοιο βαθμό, ώστε η καθημερινότητά τους να καθίσταται εξαιρετικά δύσκολη. Παρόλα αυτά, οι λόγοι αποδοχής αυτών των συνθηκών παρουσιάστηκαν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων με πλήρη επίγνωση του τι συμβαίνει, αλλά και για τους λόγους για τους οποίους συμβαίνει. Ο ευέλικτος εργαζόμενος, καλείται να προσαρμοστεί στο βραχυπρόθεσμο του χρόνου και του χώρου της εργασίας, την ίδια στιγμή που έχει ανάγκη από κοινωνικούς δεσμούς, από ανθρώπινη επαφή. Όλο αυτό το αντιφατικό κλίμα δημιουργεί σύγχυση στο άτομο, το οποίο έχοντας όλους αυτούς τους ρόλους, καλείται να ζει μια ευέλικτη ζωή συμπεριλαμβάνοντας μέσα σε αυτή όλους αυτούς τους κοινωνικούς ρόλους (Sennett, 2010).

Αν και οι πέντε εργαζόμενες είχαν εργαστεί και στο παρελθόν σε παρόμοιες επιχειρήσεις ή ακόμα διέθεταν οι ίδιες δικές τους, φαίνεται πως διατηρούν συγκαταβατική στάση απέναντι στις τωρινές συνθήκες απασχόλησής τους. Ο βασικός λόγος που αναφέρθηκε είναι η ηλικία, που λειτουργεί ως τροχοπέδη για την διεκδίκηση καλύτερων θέσεων εργασίας, παρά τα χρόνια προϋπηρεσίας που οι ίδιες διαθέτουν. Η διαμόρφωση της συγκεκριμένης άποψης προέκυψε, τόσο από την «απόρριψη» τους από προηγούμενους υποψήφιους εργοδότες, όσο και από τη διαρκή αύξηση των απαιτήσεων-προσόντων που συνοδεύουν κάθε αγγελία για εργασία. Ως ένας ακόμα λόγος αναφέρθηκε η ενασχόληση με το λιανικό εμπόριο από νεαρή ηλικία, γεγονός που τις απέτρεψε να εξειδικευτούν σε διαφορετικά αντικείμενα μετά το λύκειο τοποθετώντας τις στις οικογενειακές επιχειρήσεις ή σε καταστήματα για τη διεκδίκηση της οικονομικής τους ανεξαρτησίας. Σύμφωνα με αυτά, έχοντας ανάγκη πια να υποστηρίξουν οικονομικά τις οικογένειές τους, δεν διαθέτουν τα περιθώρια να βρεθούν σε «καθεστώς» ανεργίας. Με την απειλή αυτή να ελλοχεύει, η υπομονή των συνθηκών εργασιακής επισφάλειας είναι αναπόφευκτη για εκείνες.

Για να μπορέσουν, λοιπόν, να διαχειριστούν τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας τους, οι εργαζόμενοι καλούνται άτυπα να υιοθετήσουν διάφορες στρατηγικές διαχείρισης. Όπως είδαμε αναλυτικότερα, η πιο συνηθισμένη μέθοδος είναι η «παθητική» αντιμετώπιση-διαχείριση έχοντας διαρκώς την απειλή της ανεργίας και το να μην καταφέρουν να προσληφθούν σε άλλη εργασία. Η πρακτική αυτή αποτέλεσε την πιο συνηθισμένη, προτάσσοντας την ανάγκη για αποδοχή και προσαρμογή. Όσοι εντάχθηκαν στην κατηγορία της «ενεργητικής» διαχείρισης φαίνεται να αντιμετωπίζουν με αισιοδοξία το μέλλον χωρίς να απορρίπτουν εργασιακές ευκαιρίες, που μπορεί να προκύψουν μελλοντικά ή να εκδηλώνουν τα παράπονα και τη δυσαρέσκειά τους, γνωρίζοντας, βέβαια, πως δεν θα υπάρξει ανταπόκριση σε αυτά. Η διαρκής αναζήτηση καλύτερων θέσεων αποτελεί για εκείνες παράγοντα συναισθηματικής ενδυνάμωσης απέναντι στις υπάρχουσες συνθήκες εργασίας τους. Τέλος, ανεξάρτητα από τη στρατηγική διαχείρισης που υιοθετούν οι εργαζόμενοι, η προσφυγή στον ΟΑΕΔ και η λήψη του τακτικού επιδόματος ανεργίας είναι συχνές, καθώς με αυτόν τον τρόπο επιτρέπουν στους εαυτούς τους ένα είδος «διαλείμματος» και αποχής από την επιχείρηση. Σε κάθε περίπτωση, η απουσία ανάγκης για μετακίνηση και η τακτική καταβολή του μισθού τους αποτελούν τους παράγοντες εκείνους που τις ωθούν να ξαναεπιστρέψουν στο κατάστημα, μετά το τέλος του τακτικού επιδόματος.

Βιβλιογραφία

- Bodin T, Çağlayan C, Garde AH, Gnesi M, Jonsson J, Kiran S, Kreshpaj B, Leinonen T, Mehlum IS, Nena E, Orellana C, Peckham T, Seixas N, Vanroelen C, Julià M. (2020). Precarious employment - a theoretical framework for research in occupational health. *Scand J Work Environ Health*, Vol 46 (3), 321-329. Retrieved June 2022 from https://www.researchgate.net/publication/354079852_Precarious_employment_-_a_theoretical_framework_for_research_in_occupational_health
- Matilla-Santander N., Ahonen E., Albin M., Baron Sh., Bolívar M., Bosmans K., Burström B., Cuervo I., Davis L., Gunn V., Håkansta C., Hemmingsson T., Hogstedt Chr., Jonsson J., Julià M., Kjellberg K., Kreshpaj B., Lewchuk W., Muntaner C., O'Campo P., Orellana C., Östergren P., Padrosa E., Ruiz M., Vanroelen Chr., Vignola E., Vives A., Wegman D., Bodin T. (2021). COVID-19 and Precarious Employment: Consequences of the evolving crisis. *International Journal of Health Services*, Vol 51 (2), 226-228. Retrieved June 2022 from <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0020731420986694>
- Kalleberg, A.L. (2014, November). Measuring precarious work. *A working paper of the EINet measurement group*. University of North Carolina at Chapel Hill.
- Kalleberg, A.L. (2018). Job Insecurity and Well-being in Rich Democracies. *The Economic and Social Review*, Vol. 49, No. 3, Autumn, pp. 241-258.
- Kouzis G. (2008). Flexibility and security (flexicurity): a critical approach. *Social Cohesion and Development*, Vol 3 (No 1), 67-77. Retrieved June 2022 from <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/index/search/search>
- Bryman, A. (2016). *Μέθοδοι κοινωνικής έρευνας*. (Α. Αϊδίνης, Επιμ., & Π. Σακελλαρίου, Μεταφρ.) Gunterberg.
- Hall, S., Held, D., & McGrew, A. (2010). *Η νεωτερικότητα σήμερα*. Σαββάλας.
- Sennett, R. (2010). *Ο ελαστικοποιημένος άνθρωπος*. Αθήνα: Πεδίο.
- Αναστασιάδου, Σ., Μαρσέλλου Α., Μίσσος Β., Ροδουσάκης Ν. & Τζιογκίδης Π. (2022). *Οι κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας Covid-19 στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα*. (Επιμ.) Λιαργκοβας Π., Γουλάς, Χ. & Αποστολόπουλος, Ν. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.
- Βοτζάκη, Α. (2021). *Απόψεις και βιώματα εκπαιδευτικών της ιδιωτικής εκπαίδευσης για της επισφάλεια στην εργασία τους*. Σχολή Ανθρωπιστικών Σπουδών, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Επιστήμες της Αγωγής. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.
- Γάβρογλου, Στ. & Κώτσιος Β. (2021). *Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στην αγορά εργασίας*. Θεματικό δελτίο ενημέρωσης Νο 5, Μάρτιος. Εθνικό Ινστιτούτο εργασίας και ανθρώπινου δυναμικού.

- Γεωργιάδου, Π., Σταμάτη, Α., & Κουστά, Ε. (2012). *Εργασιακές σχέσεις, αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και απειλή της ανεργίας κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης*. Ειδική έκδοση, Μελέτες 36, Οκτώβριος. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.
- Γεωργιάδου, Π., Σταμάτη, Α., & Κουστά, Ε. (2013). *Οι αλλαγές στη δομή και στη λειτουργία των επιχειρήσεων και οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις: 2012. Αναδιαρθρώσεις, αφερεγγυότητα επιχειρήσεων, αλλαγές στο περιεχόμενο της εργασίας*. Ειδική έκδοση, Μελέτες 39, Ιούλιος. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.
- Ζούπας, Α. (2020). *Εθνογραφική διερεύνηση των συνθηκών εργασίας στον κλάδο της Εστίασης στην Ελλάδα*. Σχολή Μηχανολόγων Μηχανικών. Διπλωματική εργασία. Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, Αθήνα.
- Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε. (2022). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ετήσια Έκθεση, 24, Αθήνα, Μάιος.
- Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε. (2022). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ενδιάμεση Έκθεση, 6, Αθήνα, Νοέμβριος.
- Ιωαννίδης, Α. (2015). *Η δομή των θέσεων εργασίας στην Ελλάδα*. Μελέτες/Τεκμηρίωση 44, Φεβρουάριος. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.
- Κακολύρης, Γ. (2021). *Judith Butler: Αλληλεξάρτηση, επισφάλεια και ηθική ευθύνη*. Σύγχρονα Θέματα, τεύχος 150 -152, Ιούνιος, σσ. 203-210, Θεσσαλονίκη.
- Καρακιουλάφη, Χ., Σπυριδάκης, Μ., Γιαννακοπούλου, Ε., Καράλης, Δ., & Σώρος, Γ. (2014). *Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια: Διαστάσεις και επιπτώσεις σε καιρό κρίσης*. Μελέτες 31, Οκτώβριος. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.
- Καρακιουλάφη Χ. (2014). «Είναι και τέχνη και επάγγελμα»: προσλήψεις της καλλιτεχνικής εργασίας - το παράδειγμα των ηθοποιών στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 137, 113–140. <https://doi.org/10.12681/grsr.19>
- Καραγκούνη, Ε., & Φίγγου, Ε. (2022). *Επισφαλείς εργασιακές εμπειρίες νέων γυναικών στην Ελλάδα της Κρίσης*. ΙΔ' Επιστημονική Επετηρίδα του Τμήματος Ψυχολογίας Α.Π.Θ (σσ. 149-172). Τμήμα Ψυχολογίας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- Κεσίσσογλου, Γ. (2014). *Επισφαλείς συνθήκες εργασίας και κοινωνικές ταυτότητες: μια κοινωνικο-ψυχολογική προσέγγιση του λόγου των νέων μεταναστών β' γενιάς*. Διδακτορική Διατριβή, Τμήμα Ψυχολογίας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο, Θεσσαλονίκη.
- Κωφίδου, Κ. (2021). *Η εργασιακή επισφάλεια και οι συνέπειές της: η περίπτωση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών στην Ελλάδα*. Σχολή Ανθρωπιστικών Σπουδών, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Επιστήμες της Αγωγής. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.
- Λυμπεράκη, Α., & Δενδρινός, Γ. (2004). *Ενέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*. Αθήνα: Κερκύρα.
- Λυμπεράκη, Α., & Μουρίκη, Α. (1996). *Η αθόρυβη επανάσταση: νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*. Αθήνα: Gunteberg.
- Τσιώλης, Γ. (2014). *Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα*. Κριτική ΑΕ.

Τσιώλης, Γ. (2018). *Η 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.

Τσιώλης, Γ., Σερντεδάκης, Ν., & Κάλλας, Γ. (Επιμ.). (2011). *Ερευνητικές υποδομές και δεδομένα στην εμπειρική κοινωνική έρευνα. Ζητήματα καταγραφής, τεκμηρίωσης και ανάλυσης κοινωνικών δεδομένων*. Αθήνα: Νήσος.

Τσιώλης, Γ. (2005). *Προς μια νέα ηθική της εργασίας; Μια ποιοτική διερεύνηση φορέων συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση*. Μελέτες 24. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Τσιώλης, Γ. (2022). *Κοινωνιολογία της εργασίας. Βιογραφικές διαδρομές και ταυτότητες στην εργασιακή επισφάλεια*. Ηλεκτρονικό ενημερωτικό δελτίο, τεύχος 02, Απρίλιος. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Παράρτημα

Οδηγός Συνέντευξης

Όνομα:

Φύλο:

Ηλικία:

Οικογενειακή κατάσταση:

Αριθμός παιδιών:

Παρούσα κατάσταση απασχόλησης:

Προσωπικές πληροφορίες

- Θα ήθελα κατ' αρχάς να μου πείτε πότε και πού γεννηθήκατε;
- Μιλήστε μου για το σπίτι στο οποίο μένετε. Πόσο καιρό μένετε εκεί; Έχετε σκεφτεί να αλλάξετε σπίτι; Αν ναι, κάτω από ποιες προϋποθέσεις;
- Είστε παντρεμένος / η; Έχετε παιδιά; Ο / η σύντροφός σας εργάζεται;
- Ζείτε μόνος / η σας ή συμβιώνετε με άλλους;

Απασχόληση-εργασία γονέων

- Πού και πότε γεννήθηκε ο πατέρας σας;
- Τι επάγγελμα ασκούσε;
- Έκανε πάντοτε την ίδια δουλειά;
- Πώς θυμάστε τον πατέρα σας ως εργαζόμενο; Μπορείτε να μου διηγηθείτε ένα χαρακτηριστικό περιστατικό;
- Πού και πότε γεννήθηκε η μητέρα σας;
- Τι δουλειά έκανε;

- Εργαζόταν συνεχώς;
 - Συνέχιζε να δουλεύει, αφότου έκανε παιδιά;
 - Πώς θυμάστε την μητέρα σας ως εργαζόμενη;
-
- Πόσα αδέρφια έχετε;
 - Με τι ασχολούνται τα αδέρφια σας;
 - Ποιες ήταν οι προσδοκίες που είχαν για εσάς οι γονείς σας; Τι ήθελαν να γίνετε όταν θα μεγαλώνατε;

Σχολική εκπαίδευση-Επιδόσεις

- Πώς θυμάστε τα μαθητικά σας χρόνια;
- Ποιες ήταν οι σχολικές σας επιδόσεις;
- Ποια ήταν τα σχέδιά σας όταν πηγαίνατε στο σχολείο; (σπουδές, επαγγελματική αποκατάσταση)
- Ποια ήταν η κατάληξη αυτών των σχεδίων και γιατί;
- Τι κάνατε μόλις τελειώσατε το σχολείο;
- Θυμηθείτε πώς λάβατε τη σχετική απόφαση;

Εργασιακή ζωή

- Πότε αποφασίσατε να εργασθείτε; Για ποιους λόγους;
- Πώς βρήκατε την πρώτη σας δουλειά;
- Μιλήστε μου για την εμπειρία σας στην πρώτη σας δουλειά.
- Πώς κρίνετε τις συνθήκες εργασίας;
- Ποιες ήταν οι σχέσεις με τους εργοδότες ή τους προϊσταμένους σας;
- Ποιο ήταν το ωράριό σας; τηρούταν το συμφωνημένο ωράριο εργασίας; Χρειαζόταν να ασχολείστε καθ' οιονδήποτε τρόπο με την εργασία σας εκτός ωραρίου;
- Πώς αποτιμούσατε/αποτιμάτε τον μισθό σας; Σας έφθανε για να βιοποριστείτε;
- Πώς επηρέασε την καθημερινότητά σας το ότι ξεκινήσατε να εργάζεσθε;

- Πόσο μακριά βρισκόταν η δουλειά σας από την κατοικία σας; Με τι πηγαίνατε εκεί; Πώς αποτιμάτε αυτήν την συνθήκη;
- Πόσο μείνατε σε αυτή τη θέση εργασίας;
- Γιατί σταματήσατε να εργάζεσθε εκεί;
- Τι κάνατε μετά;
- Πώς αναζητήσατε νέα εργασία;
- Αντιμετωπίσατε δυσκολίες στο να βρείτε δουλειά; Πού πιστεύετε ότι οφείλεται αυτό;
- Επιχειρήσατε με κάποιον τρόπο να αποκτήσετε τυπικά ή ουσιαστικά προσόντα; (συμμετοχή σε επιμορφωτικό πρόγραμμα, εκμάθηση ξένων γλωσσών ή Η/Υ, μεταπτυχιακές σπουδές, κλπ.)
- Μιλήστε μου τώρα για τις επόμενες θέσεις εργασίας στις οποίες δουλέψατε.
- Ποια από τις δουλειές που έχετε κάνει θεωρείτε καλύτερη και γιατί;
- Δουλέψατε ποτέ ταυτόχρονα σε περισσότερες δουλειές; Γιατί;

Τωρινή εργασία

- Περιγράψτε μου μια τυπική σας ημέρα τώρα που εργάζεσθε.
- Πιστεύετε πως μπορείτε να συνδυάσετε επιτυχώς την εργασία σας με την προσωπική σας ζωή;
- Περιγράψτε μου πώς κυλάει η μέρα σας στα διαστήματα κατά τα οποία βρίσκεστε εκτός εργασίας.
- Ποια τα σχέδιά σας για το μέλλον;
- Ποιες θεωρείτε απαραίτητες προϋποθέσεις για την επίτευξη των σχεδίων αυτών;