ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

«Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ ΩΣ ΒΙΩΜΑ ΣΤΗΝ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΖΩΗ ΤΩΝ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ»

ΦΡΑΓΚΟΥ ΘΕΟΔΩΡΑ(ΑΜ:295)

<u>ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:</u>

ΧΡΙΣΤΙΝΑ-ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ (ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ)

ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΟΥ

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΑΛΕΞΑΚΗΣ

ΡΕΘΥΜΝΟ 2022

Περίληψη

Η εργασιακή επισφάλεια είναι ένα από τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά των αγορών εργασίας στις σημερινές κοινωνίες, με σημαντικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους. Το θέμα της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας αφορά την εργασιακή επισφάλεια των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, γενικής παιδείας, πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σκοπός της εργασίας είναι να διερευνήσει, μέσω της ποιοτικής μεθόδου, την εργασιακή επισφάλεια ως βίωμα και πως αυτή επηρεάζει τις ζωές των αναπληρωτών εκπαιδευτικών. Η παρούσα εργασία χωρίζεται σε δύο μέρη, το θεωρητικό και το ερευνητικό. Στο πρώτο μέρος, γίνεται μια βιβλιογραφική επισκόπηση της έννοιας της εργασιακής επισφάλειας, ενώ στο δεύτερο γίνεται παρουσίαση της έρευνας και των αποτελεσμάτων της. Για τη~ διεξαγωγή της έρευνας πραγματοποιήθηκαν ημιδομημένες συνεντεύξεις σε αναπληρωτές εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, που χωρίζονταν σε τρεις ομάδες με κριτήριο την προϋπηρεσία τους στο δημόσιο σχολείο. Στην πρώτη ομάδα ανήκαν αναπληρωτές με προϋπηρεσία 10 χρόνων, στη~ δεύτερη ομάδα ανήκαν αναπληρωτές με προϋπηρεσία λιγότερη των 4 χρόνων και στην τρίτη ομάδα ανήκαν αυτοί που εργάστηκαν, λόγω της πανδημίας του COVID-19, με τρίμηνες συμβάσεις εργασίας.

Το πιο σημαντικό εύρημα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε αποτελεί το ότι οι αναπληρωτές μέσα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο κοινωνικής ανασφάλειας, πλήττονται και από την εργασιακή επισφάλεια σε όλο το εύρος της ζωής τους. Πιο συγκεκριμένα, οι επισφαλείς συνθήκες που βιώνουν θεωρούνται ως μια αναγκαία αλλά μεταβατική κατάσταση που θα τους οδηγήσει σε μια πιο μόνιμη, σταθερή και ασφαλή εργασία. Δουλεύοντας με αυτές τις συνθήκες νιώθουν οικονομική και ψυχολογική ανασφάλεια, αφού δεν είναι καθορισμένο το αν και πότε θα εργαστούν. Επομένως, από τη μια είναι δύσκολο να ανταπεξέλθουν οικονομικά στην καθημερινότητά τους και από την άλλη δεν μπορούν να σχεδιάσουν το μέλλον τους. Οι συνεχείς μετακινήσεις που αναγκάζονται να κάνουν, λόγω της δουλειάς τους, επηρεάζει τις διαπροσωπικές τους σχέσεις αλλά και το εκπαιδευτικό τους έργο. Η επισφαλής τους θέση επιβαρύνθηκε από την οικονομική κρίση που έφτασε στην Ελλάδα το 2010, αλλά και από το ξέσπασμα της πανδημίας του COVID-19. Τέλος, είναι φανερό ότι οι προσδοκίες που είχαν από το επάγγελμά τους όντας φοιτητές, άλλαξαν όταν άρχισαν να εργάζονται στο δημόσιο σχολείο.

Λέξεις – κλειδιά: εργασιακή επισφάλεια, αναπληρωτές εκπαιδευτικοί, πρωτοβάθμια εκπαίδευση, προσδοκίες, οικονομική κρίση, COVID-19

ABSTRACT

Job precariousness is one of the most important features of labor market in modern societies, with significant implications for workers. The topic of this particular thesis concerns the job precariousness of substitute teachers in primary education. The purpose of the work is to investigate, through the qualitative method, job precariousness as an experience and how it affects the lives of substitute teachers. This work is divided into two parts, the theoretical part and the research. In the first part, a literature review is made on the subject of precarity, while in the second part the research and its results are presented. In order to carry out the research, semi-structured interviews were carried out with substitute teachers of primary education, who were divided into three groups based on their previous service in the public school. The first group included substitute teachers with 10 years of service, the second group included substitute teachers with less than 4 years of service, and the third group included those who worked, due to the COVID-19 pandemic, with three-month employment contracts.

The most important finding of the research carried out is that substitute teachers, in a wider context of social insecurity, are affected by job precariousness throughout their life span. More specifically, the precarious conditions they experience are seen as a necessary but transitory situation that will lead them to a more permanent, stable and secure job. Working under these conditions, they feel financial and psychological insecurity, since it is not determined if and when they will work. Therefore, on the one hand it is difficult for them to cope financially with their daily life and on the other hand they cannot plan their future. The constant travel they are forced to do, due to their work, affects their interpersonal relationships as well as their educational work. Their precarious position was aggravated by the financial crisis that reached Greece in 2010, but also by the outbreak of the COVID-19 pandemic. Finally, it is clear that the expectations they had from their profession as students changed when they started working in the public school.

Keywords: job precariousness, substitute teachers, primary education, expectations, financial crisis, COVID-19

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη……...…… σελ. 2

Abstract…….…..……....σελ. 3

Πρόλογος…….σελ. 6

Εισαγωγή…….……σελ. 7

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ…….……...σελ. 9

1. ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ..…….σελ. 9

1.1 Εννοιολογήσεις της εργασίας και της ανεργίας……..……...σελ. 9

1.2 Η ευελιξία της εργασίας……..……...σελ. 11

1.3 Μη τυπική εργασία [Non-standard employment (NSE)]……...……σελ. 13

1.3.1 Θυσία και ταυτότητα στην εργασία……...……...……..σελ. 14

1.4 Εννοιολόγηση της εργασιακής επισφάλειας……....…….σελ. 15

1.4.1 Οι κοινωνικές επιπτώσεις της επισφάλειας……..……...σελ. 25

1.5. Κοινωνικές ομάδες και εργασιακή επισφάλεια…….……..……..σελ. 30

1.5.1 Γυναίκες……..……...σελ. 30

1.5.2 Νέοι……..…….σελ. 31

2. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ……..…σελ. 33

3. COVID-19 ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ …….....σελ. 39

4. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ……...σελ. 41

4.1 Βιβλιογραφική επισκόπηση……..σελ. 41

4.2 Νομικό πλαίσιο αναπληρωτών …….…...σελ. 43

4.3 Απασχόληση μέσω ΕΣΠΑ…….……...σελ. 47

4.4 Άδειες αναπληρωτών…….…...σελ. 48

4.5 Μισθολογική κατάταξη αναπληρωτών ……....σελ. 50

4.6 Επισφάλεια αναπληρωτών εκπαιδευτικών…….…...σελ. 50

4.7 COVID- 19 και επισφάλεια αναπληρωτών……...σελ. 55

4.7 Επαγγελματική εξουθένωση……..…σελ. 57

5. ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ…….…..σελ. 58

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ…….....σελ. 61

6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ……..….σελ. 61
6.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα……..…….σελ. 61
6.2 Ποιοτική έρευνα……..…..σελ. 62
6.3 Εργαλεία συλλογής δεδομένων……..……...σελ. 64
6.4 Δείγμα…….……...σελ. 65
6.5 Ζητήματα δεοντολογίας……..……...σελ. 67
6.6 Εγκυρότητα και Αξιοπιστία…….……..σελ. 67

7. ΕΥΡΉΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ…….……..σελ. 68
7.1 Ανάλυση δεδομένων…….……σελ. 68
7.2 Αποτελέσματα ……...σελ. 69
7.2.1 Εργασιακή επισφάλεια…….……..σελ. 69
- Ως μεταβατική συνθήκη……...σελ. 69
- Ως οικονομική ανασφάλεια……..……. ..σελ. 72
- Ως ψυχολογική ανασφάλεια……..……...σελ. 74
- Ως μια διαρκή μετακίνηση…….……..σελ. 76

7.2.2 Η επίδραση της επισφάλειας…….……σελ. 81
- στην εργασία των αναπληρωτών…….……σελ. 81
- στην προσωπική ζωή των αναπληρωτών…….……σελ. 87

7.2.3 Η αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος…….……σελ. 89
7.2.4 Η αλλαγή των προσδοκιών απέναντι στην εργασία…….……...σελ. 92
7.3 Συμπεράσματα της εμπειρικής έρευνας …….……....σελ. 94

8. ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ……...……..σελ. 99

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ……..……...σελ. 107
ΠΗΓΕΣ …….……..σελ. 117
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ…….……...σελ. 120
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ…….…σελ. 123

Πρόλογος

Για την πραγματοποίηση αυτής της εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα της διπλωματικής, κα Καρακιουλάφη Χριστίνα-Αικατερίνη, για την βοήθεια και την εποικοδομητική συνεργασία που είχαμε, καθώς επίσης και τους άλλους δύο επιβλέποντες, την κα Κωνσταντινίδου Χριστίνα και τον κ. Αλεξάκη Δημήτρη για την ανταλλαγή ιδεών. Επιπλέον, ευχαριστώ τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι έλαβαν μέρος με προθυμία στην παρούσα έρευνα, χωρίς τους οποίους δεν θα ήταν εφικτή. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου και τους φίλους μου για την υπομονή και την στήριξη που έδειξαν όλο αυτό το διάστημα.

Εισαγωγή

Η σύγχρονη εποχή χαρακτηρίζεται από συνεχείς μεταβολές και αλλαγές σε όλους τους τομείς. Η εργασία, που αποτελεί το επίκεντρο της παραγωγής κάθε κοινωνίας, μεταβάλλεται συνεχώς, δημιουργώντας νέα εργασιακά πρότυπα και αλλάζοντας την τυπική μορφή εργασίας. Ένα βασικό χαρακτηριστικό του σημερινού τύπου εργασίας είναι η επισφάλεια που βιώνουν οι εργαζόμενοι. Ο Standing (2011) ονόμασε precariat (πρεκαριάτο) τους νέους εργαζόμενους που οι φιλελεύθερες πρακτικές της σύγχρονης αγοράς τους ωθούν σε μια κατάσταση αποσταθεροποίησης (Standing 2011).

Οι αλλαγές που παρατηρήθηκαν είναι αρχικά η υποβάθμιση της πλήρους και σταθερής εργασίας με την προώθηση μορφών εργασίας που βασίζονται στην ευελιξία και τον περιορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων, δημιουργώντας ανασφάλεια και αβεβαιότητα στους εργαζομένους. Ο χρόνος εργασίας έχει ελαστικοποιηθεί προς όφελος των επιχειρήσεων, ενώ ταυτόχρονα επιμηκύνεται ανάλογα με τις ανάγκες τους και πέρα από τα όρια των συμβάσεων των εργαζομένων, οδηγώντας τους στην πλήρη αφοσίωσή τους στην εργασία και στον εργοδότη τους. Σε συνδυασμό με τη μείωση της επιρροής των εργατικών συνδικάτων, οι εργαζόμενοι μένουν απροστάτευτοι απέναντι στις αλλαγές και την εκμετάλλευση. Έτσι, πλέον δεν είναι εύκολα διακριτός ο ελεύθερος χρόνος από τον εργάσιμο, ειδικά όταν ο ελεύθερος χρόνος αφιερώνεται στην επαγγελματική εξέλιξη, όπως η επιμόρφωση, ή όταν δεν είναι ξεκάθαρη η διάκριση ανάμεσα σε επαγγελματική και προσωπική ζωή (Standing 2011, Motakef 2019).

Αυτές οι συνθήκες εργασίας επηρεάζουν και το επάγγελμα των εκπαιδευτικών, οι οποίοι χωρίζονται σε δύο ομάδες, μόνιμους και αναπληρωτές. Οι αναπληρωτές διακρίνονται σε αναπληρωτές πλήρους ωραρίου και ωρομίσθιους, που εργάζονται μέχρι 8 ώρες την εβδομάδα και πληρώνονται μόνο για αυτές τις ώρες. Στην εργασία αυτή θα εστιάσουμε στους αναπληρωτές πλήρους ωραρίου, οι οποίοι, σαν ομάδα διαφοροποιούνται από τους μόνιμους εξαιτίας των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους που αφορούν τις συνθήκες εργασίας τους και τις συμβάσεις εργασίας τους. Η σύμβαση εργασίας τους είναι ορισμένου χρόνου, με στόχο την κάλυψη κενών που δημιουργούνται στις σχολικές μονάδες σε έκτακτες περιπτώσεις. Η οικονομική κρίση που ξέσπασε στην Ελλάδα το 2010, είχε σαν αποτέλεσμα να σταματήσουν οι μόνιμοι διορισμοί εκπαιδευτικών, με αποτέλεσμα ο αριθμός των αναπληρωτών να φτάσει σε πολύ υψηλά επίπεδα και στην ουσία να καλύπτουν τους εαυτούς τους (ΦΕΚ 2133/τ. Β΄/11-07-2016, Liaropoulos 2020) .

Η εργασία των αναπληρωτών εκπαιδευτικών χαρακτηρίζεται από επισφάλεια, η οποία έχει αρνητικές επιπτώσεις τόσο στην ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, όσο και στην διδασκαλία και στη γενικότερη λειτουργία του σχολείου. Οι αναπληρωτές

προσλαμβάνονται στην αρχή της σχολικής χρονιά ή πολύ αργότερα και απολύονται με το πέρας της. Η επαναπρόσληψή τους δεν είναι βέβαιη, με αποτέλεσμα να βρίσκονται συνεχώς σε μια κατάσταση ανασφάλειας, ανάμεσα σε εργασία και ανεργία (Liaropoulos 2020). Το επάγγελμα αυτό έχει υψηλές απαιτήσεις και αρκετό άγχος για τους ίδιους, γεγονός που μπορεί να τους οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση. Οι παράγοντες που μπορεί να οδηγήσουν στην επαγγελματική εξουθένωση αφορούν τη φύση του επαγγέλματος, την προσωπικότητα των ίδιων των εκπαιδευτικών και τις συνθήκες εργασίας τους (Antoniou, Polychroni και Vlachakis 2006).

Σε αυτή την εργασία θα γίνει μια προσπάθεια διερεύνησης της εργασιακής επισφάλειας των αναπληρωτών και του πώς οι ίδιοι τη βιώνουν. Στόχος είναι να αναδειχθούν οι εμπειρίες και τα βιώματά τους σε συνθήκες εργασιακής επισφάλειας, αλλά και πώς επηρεάζεται η εργασία και η προσωπική τους ζωή. Ακόμη, θα μελετηθεί η πορεία των εργασιακών συνθηκών και οι προσδοκίες των αναπληρωτών διαχρονικά από το 2010 μέχρι το 2021.

Πιο συγκεκριμένα, στο θεωρητικό μέρος της εργασίας αναλύονται οι έννοιες της εργασίας και ανεργίας, αφού οι αναπληρωτές μεταβαίνουν από τη μια συνθήκη στην άλλη πολύ συχνά, δημιουργώντας ένα είδος «περιστρεφόμενης πόρτας» και έπειτα εξετάζεται η ευελιξία της εργασίας και η μη τυπική εργασία (Καρακιουλάφη κ.ά. 2014:89). Στη συνέχεια, ορίζεται η εργασιακή επισφάλεια και αναλύονται οι επιπτώσεις στα άτομα και γενικά στην κοινωνία. Πιο αναλυτική αναφορά γίνεται στις επιπτώσεις της εργασιακής επισφάλειας για τις γυναίκες και τους νέους, αφού το μεγαλύτερο μέρος των εκπαιδευτικών είναι γυναίκες, ενώ οι αναπληρωτές είναι κυρίως νέοι.

Το δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας αφορά την οικονομική κρίση και τις επιπτώσεις της στην αγορά εργασίας, ενώ το τρίτο κεφάλαιο είναι αφιερωμένο στην εργασιακή επισφάλεια των αναπληρωτών εκπαιδευτικών. Ειδικότερα εξετάζονται : το νομικό πλαίσιο γύρω από τους αναπληρωτές, η χρηματοδότηση της μισθοδοσίας τους μέσω ΕΣΠΑ, το καθεστώς αδειών και η μισθολογική τους κατάταξη και διερευνάται το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης που μπορεί να βιώνουν εξαιτίας των συνθηκών εργασίας και της ιδιαιτερότητας της σύμβασής τους.

Τα δύο τελευταία κεφάλαια αναφέρονται στις επιπτώσεις της πανδημίας του COVID-19, στις εργασιακές συνθήκες των αναπληρωτών και γενικότερα στη ζωή τους, με τις ιδιαίτερες συνθήκες που επικράτησαν, καθώς και τις προσδοκίες που αυτοί έχουν απέναντι στην εργασία τους μελλοντικά.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας παρουσιάζεται η μεθοδολογία την οποία ακολουθήσαμε για να υλοποιηθεί αυτή η έρευνα. Αρχικά, αναδεικνύονται τα βασικά

σημεία της ποιοτικής προσέγγισης, ο σκοπός της εργασίας και τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν για τον προσδιορισμό της μελέτης. Στο ίδιο κεφάλαιο, παρουσιάζεται και η επιλογή του δείγματος της έρευνας, οι μέθοδοι παραγωγής και ανάλυσης των δεδομένων που συλλέχθηκαν.

Στη συνέχεια του κεφαλαίου παρουσιάζονται τα ευρήματα της έρευνας που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν μέσα από τις συνεντεύξεις. Η ανάλυση των δεδομένων ανέδειξε σημαντικά θέματα σχετικά με την εργασιακή επισφάλεια των αναπληρωτών και τα βιώματα της. Στο τέλος της εργασίας επιχειρείται μια ανάλυση των συμπερασμάτων στα οποία οδηγηθήκαμε από την πραγματοποίηση της έρευνας.

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ : ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ

Οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί λόγω των εργασιακών συνθηκών και των συμβάσεών τους, οι οποίες λήγουν με το πέρας του διδακτικού έτους, μέσα σε μια σχολική χρονιά βιώνουν τόσο την εργασία όσο και την ανεργία, αφού προσλαμβάνονται, ιδανικά στην αρχή της σχολικής χρονιάς και απολύονται στο τέλος της. Για τον λόγο αυτό, στην ενότητα αυτή, γίνεται αρχικά ένας διαχωρισμός ανάμεσα στις δύο έννοιες της εργασίας και της ανεργίας, ώστε να κατανοήσουμε τη μετάβαση από τη μια συνθήκη στην άλλη. Η ευελιξία είναι ακόμα ένα χαρακτηριστικό της εργασίας των αναπληρωτών, που σε συνδυασμό με τις ιδιότητες της μη τυπικής εργασίας και γενικότερα της εργασιακής επισφάλειας είναι έννοιες που αναλύονται στη συνέχεια του κεφαλαίου για να γίνουν εύκολα κατανοητές οι συνθήκες εργασίας τους. Ακόμη, αναφέρονται οι επιπτώσεις της εργασιακής επισφάλειας στην κοινωνία, αλλά και η συσχέτισή της με δύο κοινωνικές ομάδες, τις γυναίκες και τους νέους.

1.1 Εννοιολογήσεις της εργασίας και της ανεργίας

Η έννοια της εργασίας αποτελεί μια κοινωνική κατασκευή και για τον λόγο αυτόν δεν την αντιλαμβάνονται όλοι με τον ίδιο τρόπο. Ωστόσο, σαν έννοια έχει κάποια κοινωνικά χαρακτηριστικά που είναι ευρέως αποδεκτά και καθοριστικά. Σημασία έχει, φυσικά, τι είδους σχέση έχει το άτομο με την εργασία του αλλά και τι προσδοκίες έχει από αυτήν. Η εργασία ως προς τον τρόπο πρόσληψης και αξιολόγησής της, διαφέρει από την μια κοινωνία στην άλλη εξαιτίας πολιτισμικών και θεσμικών διαφορών. Επομένως, για να γίνει κατανοητός ο τρόπος νοηματοδότησης και αξιολόγησής της, πρέπει να γίνει κατανοητό το νόημα που αποδίδουν τα άτομα στην εργασία τους, αφού σκέφτονται και ενεργούν με ορισμένο τρόπο απέναντί της (Καρακιουλάφη 2013).

Σημαντικό κριτήριο για την επιλογή μιας εργασίας είναι η ικανοποίηση που λαμβάνει κάποιος από αυτήν. Οι παράγοντες που το καθορίζουν αυτό χωρίζονται σε ενδογενείς (intrinsic) και εξωγενείς (extrinsic). Οι ενδογενείς παράγοντες αφορούν την ανάπτυξη, αυτοβελτίωση και ολοκλήρωση του εργαζόμενου, ενώ οι εξωγενείς αναφέρονται στην εργασία ως μέσο επίτευξης ενός στόχου, όπου η ίδια έχει απλά εργαλειακό χαρακτήρα. Στην δεύτερη περίπτωση η ικανοποίηση και η ολοκλήρωση του ατόμου δεν έρχονται μέσω της εργασίας, αλλά έξω από αυτήν (Καρακιουλάφη 2013).

Αντίστοιχα με την εργασία, η ανεργία έχει διαφορετικό νόημα για τα άτομα, μέχρι ένα σημείο. Η ανεργία, πέρα από το γεγονός ότι απομακρύνει το άτομο από το περιβάλλον της εργασίας, διαταράσσει τις κοινωνικές του σχέσεις και υποβαθμίζει με βίαιο τρόπο κοινωνικά το άτομο αναφορικά με την εργασία. Όπως αναφέρει η Καρακιουλάφη(2013:126) «*οι άνεργοι βιώνουν πολλαπλές μορφές αποστέρησης και η ανεργία νοείται ως μια κατάσταση κοινωνικής πτώσης, φτάνοντας μέχρι το σημείο της κοινωνικής απομόνωσης*». Σε διάφορες μελέτες, που σχετίζονται με την εργασία, αναδεικνύεται ένα σημαντικό ζήτημα που αφορά την σχέση χρόνου – ανεργίας. Ο ελεύθερος χρόνος έχει νόημα και αξία επειδή υπάρχει η εργασία που τον καθορίζει, ενώ ταυτόχρονα, η εργασία απασχολεί μεγάλο μέρος του χρόνου, σχεδόν μηδενίζοντάς τον, για οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα. Για τον λόγο αυτό, είναι δύσκολο το πέρασμα από την εργασία στην ανεργία, καθώς δημιουργείται η αίσθηση της απραξίας και του κενού (Καρακιουλάφη 2014).

1.2 Η ευελιξία της εργασίας

Στα τέλη της δεκαετίας του 1970 μια ομάδα κοινωνικών και οικονομικών στοχαστών, που αργότερα ονομάστηκαν νεοφιλελεύθεροι ή ελευθεριακοί, είδαν τον κόσμο ως ένα ελεύθερο μέρος, όπου οι επενδύσεις, η απασχόληση και το εισόδημα θα πήγαιναν εκεί που οι συνθήκες θα ήταν πιο πρόσφορες. Πίστευαν ότι οι χώρες και κυρίως αυτές της Ευρώπης, έπρεπε να περιορίσουν το προστατευτικό πλαίσιο που διέπει την απασχόληση των βιομηχανικών εργατών και των απασχολούμενων του δημόσιου τομέα, και το οποίο διαμορφώθηκε μετά τον Β' Παγκόσμιο πόλεμο και να περιορίσουν την ισχύ των συνδικάτων, γιατί διαφορετικά η ανεργία και η φτώχεια θα αυξανόταν, η οικονομική ανάπτυξη θα υφίστατο πλήγμα και οι επενδύσεις θα «έπεφταν» έξω. Τη δεκαετία του '80 κατέληξαν ότι αυτό που οι χώρες χρειάζονταν ήταν "ευελιξία στην αγορά εργασίας". Η ευελιξία αυτή αφορούσε όλα τα επίπεδα της εργασίας, τον μισθό, το περιεχόμενο της εργασίας, την ασφάλεια, την δομή της εργασίας και τα προσόντα του εργαζόμενου. Οποιαδήποτε, λοιπόν, οικονομική αποτυχία αποδίδονταν στην έλλειψη ευελιξίας της αγοράς εργασίας (Standing 2011). Πριν από το 2000, επομένως, η επισφάλεια δεν αποτελούσε θέμα μελέτης, αφού η ευελιξία και η ευέλικτη εργασία, θεωρούνταν από τους οικονομολόγους και τους πολιτικούς ως θετικά στοιχεία για την αύξηση της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Κοντά στο 2000 πολλοί κοινωνιολόγοι άρχισαν να κάνουν τη σύνδεση μεταξύ εργασιακής ευελιξίας και επισφάλειας, αναφέροντας την επισφάλεια ως το κοινωνικό και ατομικό κόστος της ευελιξίας. Με την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης ήρθε στην επιφάνεια ακόμα περισσότερο το θέμα της επισφάλειας και από τότε έχουν γίνει διάφορες μελέτες γι' αυτή, αναλύοντάς την (Betti 2018).

Η αύξηση των ατόμων που απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας και οι αλλαγές στην ποιότητα της εργασίας οφείλονται από τη μια σε οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές δυνάμεις, όπως είναι ο παγκόσμιος ανταγωνισμός, η ραγδαία ανάπτυξη του τεχνολογικού τομέα, η απορρύθμιση της αγοράς, η αυξημένη κινητικότητα των κεφαλαίων, η μείωση της δύναμης των συνδικάτων και της εργατικής δύναμης και η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών, ενώ από την άλλη σε δημογραφικές αλλαγές στο εργατικό δυναμικό που είχε σαν αποτέλεσμα την αύξηση της διαφορετικότητας στην εργασία και την εκμετάλλευση περισσότερο ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Αυτό οδήγησε στην δημιουργία μιας παγκόσμιας αγοράς που στηρίζεται στον ανταγωνισμό και την ατομικότητα (Standing 2011, Kalleberg 2012).

Έτσι δημιουργήθηκε μια νέα κοινωνικο - οικονομική ομάδα, το «πρεκαριάτο», όπου οι εργαζόμενοι δεν γνώριζαν τον εργοδότη τους, τον αριθμό των συναδέλφων τους και δεν είχαν ούτε τον σταθερό μισθό ούτε τα προνόμια και το κύρος της μεσαίας τάξης. Το πρεκαριάτο αποτελείται από ανθρώπους που τους λείπουν σε σημαντικό βαθμό οι παρακάτω 7 τύποι ασφάλειας στην εργασία:

1. ασφάλεια στην αγορά εργασίας, δηλαδή ευκαιρίες απόκτησης εισοδήματος
2. εγγύηση εργασίας, δηλαδή προστασία του εργαζόμενου από την αυθαιρεσία του εργοδότη
3. ασφάλεια εργασίας, δηλαδή ευκαιρία διατήρησης της θέσης και εξέλιξης
4. ασφάλεια στην δουλειά, δηλαδή προστασία για ατυχήματα και ασθένειες
5. ασφάλεια αναπαραγωγής δεξιοτήτων, δηλαδή ευκαιρία ανάπτυξης δεξιοτήτων μέσα από σεμινάρια , επιμορφώσεις κ.λπ.
6. ασφάλεια εισοδήματος, δηλαδή εξασφάλιση επαρκούς και σταθερού εισοδήματος
7. ασφάλεια εκπροσώπησης, δηλαδή συλλογική φωνή στην αγορά εργασίας μέσω των συνδικάτων

Η παγκόσμια αγορά πέρα από την ευελιξία μπορεί να χαρακτηριστεί και από την εμπορευματοποίηση, καθώς τα πάντα αντιμετωπίζονται ως εμπόρευμα, προς αγορά και πώληση, εξαρτημένα από τη προσφορά και τη ζήτηση της αγοράς. Η εμπορευματοποίηση, βέβαια, έχει περάσει σε κάθε πτυχή της ζωής, οικογένεια, εκπαίδευση, εταιρίες, ιδρύματα, πολιτική κοινωνικής προστασίας, ανεργία, αναπηρία, επαγγελματικές κοινότητες και πολιτική, ενώ έχει εισάγει νέους κανόνες κυρίως για τον τρόπο συμπεριφοράς των ατόμων (Standing 2011).

Καθώς η εργασία, τα προϊόντα και το κεφάλαιο είναι φαινόμενα της παγκόσμιας κοινωνίας και αλληλεπιδρούν μεταξύ τους για τη διαμόρφωση των τιμών, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη της τεχνολογίας έχουν αναγκάσει τις εταιρείες να γίνουν πιο ανταγωνιστικές μετακινώντας προϊόντα και κεφάλαιο σε οποιοδήποτε μέρος του πλανήτη με μια σχετική ευκολία. Έτσι, η προσωρινή απασχόληση και η εξωτερική ανάθεση, που νομιμοποιούνται από τις νεοφιλελεύθερες πολιτικές, αποτελούν πλέον λύση για τη μείωση του κόστους των εταιρειών (Kalleberg 2012).

Επιπλέον, η στροφή προς τον τριτογενή τομέα παραγωγής, έχει δημιουργήσει έναν συνδυασμό μορφών ευελιξίας, όπου ο καταμερισμός της εργασίας δεν είναι ξεκάθαρος, ο εργασιακός χώρος εισέρχεται και στον προσωπικό χώρο, οι ώρες που αφιερώνονται στην δουλειά έχουν αλλάξει και οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται σε διάφορες δουλειές και να έχουν πολλά συμβόλαια ταυτόχρονα. Με άλλα λόγια, είναι ένας νέος τρόπος ελέγχου του τρόπου αξιοποίησης του χρόνου των ατόμων (Standing 2011, Kalleberg 2012).

Μια ακόμα σημαντική παράμετρος είναι η ευελιξία του εισοδήματος, αφού ενώ το εισόδημα των περισσότερων εργαζόμενων μειώνεται, η ανασφάλεια λήψης του εισοδήματος αυξάνεται και το λεγόμενο κοινωνικό εισόδημα συρρικνώνεται. Με τον όρο κοινωνικό εισόδημα αναφερόμαστε στο εισόδημα, χρηματικό και μη, που παράγουν τα άτομα και στηρίζονται σε αυτό για την επιβίωσή τους. Το κοινωνικό εισόδημα μπορεί να χωριστεί σε 6 μέρη. Τη παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών, είτε για άμεση κατανάλωση είτε για πώληση, τον μισθό από την εργασία, τη στήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον ή την κοινότητα, τα επιχειρηματικά προνόμια που μπορεί να προσφέρουν οι επιχειρήσεις στους εργαζόμενους, τα κρατικά προνόμια, όπως η κοινωνική ασφάλιση και τα ιδιωτικά προνόμια, όπως οι καταθέσεις και οι επενδύσεις. Ταυτόχρονα οι μισθοί έχουν μετατραπεί σε επιδόματα και οι εργαζόμενοι στερούνται οφέλη και προνόμια, όπως άδειες, ιατρική ασφάλιση, μπόνους κ.λπ. (Standing 2011).

Η παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008-2009 αύξησε ραγδαία την επισφάλεια στην εργασία καθώς οι εταιρίες μείωσαν τα έξοδα μέσω της ευελιξίας και οι κυβερνήσεις πήραν μέτρα που ενθάρρυναν αυτή την ευελιξία. Ο δημόσιος τομέας, δεν θα μπορούσε να μείνει ανεπηρέαστος από αυτές τις αλλαγές. Έτσι, διάφορες υπηρεσίες του δημοσίου ιδιωτικοποιήθηκαν, εμπορευματοποιήθηκαν και συνάψανε συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου για τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Άρχισαν να χρησιμοποιούνται προσωρινές συμβάσεις και συμβάσεις μερικής απασχόλησης με χαμηλότερους μισθούς, ενώ οι κυβερνήσεις κήρυξαν τις δημόσιες συντάξεις «μη προσιτές» και «άδικες», συγκρίνοντάς τες με αντίστοιχες του ιδιωτικού τομέα για να αιτιολογήσουν μειώσεις σε μισθούς και συντάξεις. Δημιουργήθηκε, με αυτόν τον τρόπο ένας ανταγωνισμός μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, οδηγώντας στη διάβρωση του δημόσιου μισθού. Πέρα από αυτό, η κρίση χρησιμοποιήθηκε ως πρόφαση ώστε να περικοπεί η ασφάλεια που παρείχε ο δημόσιος τομέας και προωθήθηκε η ιδέα ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να εκτελούν καθήκοντα διαφορετικά από αυτά για τα οποία προσλήφθηκαν (Standing 2011).

1.3 Μη τυπική εργασία - [Non – standard employment (NSE)]

Η “μη τυπική μορφή εργασίας” (“non-standard employment” – “NSE”) είναι μια έννοια που συναντάται κυρίως τις τελευταίες δεκαετίες σε όλο τον κόσμο και κυρίως στις βιομηχανοποιημένες και αναπτυσσόμενες χώρες. Μπορεί για ένα μέρος του εργατικού δυναμικού η μη τυπική μορφή εργασίας να αποτελεί επιλογή και να είναι κάτι θετικό, για

τους περισσότερους, όμως, είναι συνδεδεμένη με την ανασφάλεια και την αβεβαιότητα. Η ανάπτυξη αυτής της μορφής εργασίας είναι αποτέλεσμα πολλών παραγόντων. Από τη μία ευθύνεται η παγκοσμιοποίηση και οι κοινωνικές αλλαγές, όπως η είσοδος της γυναίκας στην αγορά εργασίας και από την άλλη η νομοθεσία που βοηθάει τους εργοδότες να τη χρησιμοποιούν προς όφελός τους (ILO 2016).

Ως "μη τυπική" θεωρείται η εργασία που αποκλίνει από την τυπική, δηλαδή την ασφαλή εργασία υπό την εποπτεία ενός εργοδότη, πλήρους απασχόλησης για όλο τον χρόνο, με παροχές και δικαιώματα και την προσδοκία για εργασία επ' αόριστον. Με άλλα λόγια, για να ορίσουμε την μη τυπική εργασία, πρέπει να ορίσουμε πρώτα την τυπική εργασία. Ως τυπική θεωρούμε την εργασία που προσφέρει ασφάλεια στην απασχόληση και το εισόδημα, υγιές και ασφαλές περιβάλλον εργασίας, ενίσχυση της παραγωγικότητας, σταθερή οικονομία που δίνει τη δυνατότητα στους εργαζομένους να κάνουν σχέδια για το μέλλον τους, συνδικαλιστική οργάνωση, δίκαιη μεταχείριση, ισότητα και κοινωνική προστασία. Αυτές οι αρχές μπορεί να μην συναντώνται μόνο στην τυπική εργασία, αλλά σε ορισμένες μορφές μη τυπικής εργασίας είναι δύσκολο να συνυπάρξουν. Στη μη τυπική εργασία ανήκουν η προσωρινή εργασία, η ημι-απασχόληση, η εργασία μέσω πρακτορείου, η απασχόληση όπου εμπλέκονται πολλά μέρη και η αυτοαπασχόληση.

Στην εργασία αυτή θα ασχοληθούμε περισσότερο με την προσωρινή εργασία, καθώς οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Σε αυτή την περίπτωση, η απασχόληση φτάνει στο τέλος της με την ολοκλήρωση ενός έργου, την ύπαρξη ενός συγκεκριμένου γεγονότος ή όταν φτάνει μια ορισμένη ημερομηνία. Το τέλος της σύμβασης είναι σιωπηρά ή ρητά ορισμένο (ILO 2016).

Αρκετές φορές η μη τυπική εργασία συγχέεται με την επισφαλή εργασία. Ωστόσο, υπάρχουν διαφορές μεταξύ τους, αφού η επισφάλεια έχει δικά της χαρακτηριστικά, όπως ο χαμηλός μισθός, η ανασφάλεια, η έλλειψη νομικής κάλυψης και μπορεί να βρεθεί τόσο σε τυπική όσο και σε μη τυπική μορφή εργασίας, όπως θα δούμε παρακάτω (ILO 2016).

1.3.1. Θυσία και ταυτότητα στην εργασία

Στο μετα- Φορντικό οικονομικό πλαίσιο, λοιπόν, η αγορά εργασίας απαιτεί από τους εργαζομένους να κάνουν θυσίες στη σταθερότητα, τον χρόνο και τον μισθό τους προκειμένου να αποκτήσουν εμπειρία και να αναπτύξουν δεξιότητες με την προοπτική να δουν τον εαυτό τους επιτυχημένο και αυτόνομο στο μέλλον. Μετά την οικονομική κρίση η δωρεάν εργασία, η περιστασιακή εργασία, η εξωτερική ανάθεση και η εκμετάλλευση έχουν

κυριαρχήσει, ενώ όροι, όπως, ‘πάθος’ και ‘διασκέδαση’ χρησιμοποιούνται για να επικρατήσει η ιδέα ότι η εργασία επιτρέπει στο άτομο να αυτοπραγματώνεται. Το αποτέλεσμα αυτών είναι το άτομο να έχει επιφορτισθεί αυτό το βάρος και να βλέπει τον εαυτό ως επιχειρηματία. Με αυτόν τον τρόπο, οι εργοδότες επωφελούνται από την εργασία και τη θυσία εθελοντών, ασκούμενων κ.ά. (Monahan και Fisher 2019).

Πιο συγκεκριμένα, η θυσία στην εργασία έχει χρησιμοποιηθεί από μελετητές, είτε για να μιλήσουν για την εργασία στην καλλιτεχνική βιομηχανία είτε για την εργασία των ακαδημαϊκών, προκειμένου να δείξουν τις υποχωρήσεις που χρειάζεται να κάνουν για να αποκτήσουν αναγνώριση και έκθεση στον χώρο τους. Οι θυσίες αυτές δεν βοηθούν τους εργαζόμενους να επιτύχουν συγκεκριμένους στόχους στο αντικείμενό τους, αντίθετα τους απομακρύνουν από αυτό, με αποτέλεσμα τον κατακερματισμό του εαυτού. Επομένως, οι θυσίες στην εργασία δημιουργούν προκλήσεις για το άτομο και την διαμόρφωση της ταυτότητάς του (Monahan και Fisher 2019, Mackenzie και McKinlay 2020).

Με το σκεπτικό ότι η ταυτότητα αποτελεί τη σύνδεση του εαυτού με την κοινωνία, η επαγγελματική ταυτότητα βοηθάει το άτομο να νιώθει σταθερότητα μέσα στο κοινωνικό πλαίσιο, μέσω διαφόρων δραστηριοτήτων. Ωστόσο, σε μεταβατικές περιόδους και περιόδους άγχους, όπως είναι για παράδειγμα η περίοδος της οικονομικής κρίσης, στοιχεία της ταυτότητας βγαίνουν στην επιφάνεια που συχνά είναι στοιχεία ανασφάλειας, αστάθειας και γενικά στοιχεία μιας εύθραυστης ταυτότητας. Αυτό σε συνδυασμό με τις θυσίες που απαιτεί η εργασία, οδηγούν το άτομο στην μη ολοκλήρωση του εαυτού, ενώ η προβολή του μελλοντικού εαυτού γίνεται προβληματική. Έτσι, παρ΄ όλο που η σύγκριση του εαυτού με τους άλλους είναι σημαντική για τη διαμόρφωση της ταυτότητας, όταν «ο άλλος» είναι ο μελλοντικός εαυτός, το άτομο φτάνει στον κατακερματισμό του εαυτού, ειδικά όταν αντιπαθεί την ταυτότητα που δημιουργείται από τη θυσία του (Monahan και Fisher 2019).

1.4 Εννοιολόγηση της εργασιακής επισφάλειας

Η εργασιακή επισφάλεια δεν αποτελούσε αντικείμενο μελέτης και έρευνας πριν την αλλαγή της χιλιετίας και κατά μία έννοια διευρύνθηκε με την οικονομική κρίση σε ένα ήδη υπάρχον περιβάλλον εργασιακής, κοινωνικής και οικονομικής ανασφάλειας. Μέχρι τότε παρέπεμπε σε ζητήματα πολιτικού χαρακτήρα. Με το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης , η διεθνής επιστημονική κοινότητα και θεσμοί σαν την Ευρωπαϊκή Ένωση, αρχίζουν να χρησιμοποιούν την έννοια της επισφάλειας σε συνάρτηση με την εργασία, ενώ αυξάνεται

σημαντικά ο αριθμός μελετών που σχετίζονται με αυτή. Σαν έννοια έχει μεγάλο εύρος, αφού συνδέεται με τους τομείς της οικονομίας και της πολιτικής, το νομικό και πολιτισμικό σύστημα και εμπεριέχει διάφορες καταστάσεις που συνδέονται με την απασχόληση. Παρά το γεγονός ότι η έννοια της εργασιακής επισφάλειας δεν είναι νέα, η ίδια συνδέθηκε με την ευέλικτη εργασία στις Δυτικές κοινωνίες, από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 και μετά, όπως θα δούμε παρακάτω (Betti 2018, Σπυριδάκης 2021).

Οι αλλαγές που προέκυψαν στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας στην Ευρώπη την περίοδο μετά το 1970 περίπου, ανέδειξαν την έννοια της επισφαλούς εργασίας, καθώς η μόνιμη και πλήρης απασχόληση όπως την ξέραμε από τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο και μετά τείνει να συρρικνωθεί. Η κοινωνία την εποχή του Φορντικού μοντέλου, ή αλλιώς η «κοινωνία των μισθωτών», είχε ως κύριο χαρακτηριστικό την τυπική εργασιακή σχέση. Αυτή η σχέση άρχισε να χάνεται όταν η ανάπτυξη σταμάτησε να δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού, με αποτέλεσμα πολλές νέες θέσεις που δημιουργούνται να χαρακτηρίζονται από επισφάλεια (Κεσίσογλου 2014). Επιπλέον, ενώ στο Φορντικό μοντέλο η παραγωγή και η εργασία ρυθμίζονταν με το κριτήριο του χρόνου, όπως αυτός μετριέται με το ρολόι, σήμερα η εργασία ορίζεται ανάλογα με τα καθήκοντα, τα πρότζεκτ, τους στόχους που τίθενται και μετριέται μέσω των αποτελεσμάτων που έχει (Armano, Murgia and Bove 2017).

Ως (εργασιακή) επισφάλεια μεταφράζουμε τον γαλλικό όρο *précarité* ή τους αγγλικούς όρους *precarity/precariousness* και εννοούμε την έλλειψη ασφάλειας που έχει μια θέση και τον κίνδυνο που διατρέχει ο επισφαλής να χάσει τη θέση αυτή. Το βάρος εδώ δεν δίνεται στα ατομικά χαρακτηριστικά του προσώπου που κατέχει τη θέση, αλλά στην ίδια τη θέση, η οποία απειλείται από κάποιους κινδύνους. Με άλλα λόγια, η επισφαλής εργασία αφορά «*την μη-σταθερή θέση εργασίας και τα κοινωνικά μειονεκτήματα που τη συνοδεύουν*» (Κεσίσογλου 2014, σσ. 394).

Όπως είπαμε, ο όρος της επισφάλειας δεν είναι καινούριος, αλλά έχει περάσει από διάφορα εννοιολογικά στάδια ανάλογα με την περίοδο και τις περιστάσεις που περιέγραφε κάθε φορά. Εμφανίζεται τον 19ο αιώνα σε έργα διανοούμενων, κυρίως σοσιαλιστών, για να περιγράψει τις συνθήκες εργασίας Άγγλων και Γάλλων εργατών, αλλά και την ζωή του λούμπεν προλεταριάτου. Γενικά, τον 19ο αιώνα και στις αρχές τους 20ού, η έννοια της επισφάλειας συνδεόταν στενά με αυτή της φτώχειας και ταύτιζε τις συνθήκες εργασίας με την γενικότερη επισφάλεια της εργατικής τάξης. Τη δεκαετία του '60 φαίνεται να αποκρυσταλλώνεται περισσότερο η έννοια. Ο οικονομολόγος Paolo Sylos Labini, το 1974, συνδέει την επισφάλεια με το λούμπεν προλεταριάτο του Μαρξ και θεωρεί ότι η επισφαλής εργασία προκύπτει από τον οικονομικό διαχωρισμό του βιομηχανικού βορρά από τον

υπανάπτυκτο νότο (Σπυριδάκης 2021). Ο Bourdieu χρησιμοποίησε τον όρο *précarité* σε μια έρευνά του σχετικά με την Αλγερία, για να κάνει τη διάκριση ανάμεσα σε εργαζομένους με καθεστώς μόνιμης και σε εργαζομένους με καθεστώς προσωρινής εργασίας. Μεταγενέστερα την χρησιμοποιεί για να αναφερθεί στη μεταμόρφωση της κοινωνίας που προέκυψε από την παγκοσμιοποίηση και τον νεοφιλελευθερισμό, όπου όλοι θεωρούνταν επισφαλείς (Κεσίσογλου 2014, Alberti *κ.ά.*. 2018, Betti 2018).

Η Motakef (2019) θεωρεί ότι η επισφάλεια αναπτύχθηκε σαν χαρακτηριστικό στις δυτικές αναπτυγμένες καπιταλιστικές κοινωνίες αποτελώντας μια κατάσταση που διαμορφώνεται εξαιτίας της ανασφάλειας που γεννάται μέσω της αύξησης της ευέλικτης και μη τυπικής εργασίας. Η Drancourt θεωρεί ότι η επισφάλεια πρέπει να διαχωρίζεται από την επισφαλή απασχόληση, καθώς το ένα δεν αποτελεί προϋπόθεση για το άλλο και αντίστροφα. Παραδείγματος χάριν, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν είναι απαραίτητα συνδεδεμένες με την επισφάλεια, καθώς μπορεί να αποτελέσουν έναν τρόπο να εισέλθει ο άνεργος στην αγορά εργασίας. Επίσης, η επισφαλής εργασία δεν σημαίνει απαραίτητα και ανασφάλεια, ενώ η ανεργία δεν είναι απαραίτητο χαρακτηριστικό του να είναι κανείς επισφαλής. Επιπλέον, η ίδια διαχωρίζει την επισφάλεια σε ενσωμάτωσης (précarité d'intégration) και αποκλεισμού (précarité d'exclusion). Η πρώτη αφορά συγκεκριμένες εργασίες για τους νέους και τις γυναίκες σε μια προσπάθεια είτε ενσωμάτωσής τους στην αγορά εργασίας είτε αποκλεισμού τους, και η δεύτερη αναφέρεται στην έλλειψη θέσεων εργασίας στην αγορά (Κεσίσογλου 2014).

Σε ένα παρόμοιο πλαίσιο ο Paugam διαχωρίζει την επισφάλεια στην εργασία από την επισφάλεια στην απασχόληση. Όταν υπάρχει επισφάλεια στην εργασία, ο εργαζόμενος δεν αντλεί ευχαρίστηση από αυτή, γιατί δεν βρίσκει ενδιαφέρον σε αυτή, δεν έχει τις προσδοκώμενες από τον ίδιο απολαβές και δεν αναγνωρίζεται η προσπάθεια που καταβάλλει. Αντίθετα, όταν υπάρχει επισφάλεια στην απασχόληση ο εργαζόμενος βιώνει την αβεβαιότητα και δυσκολεύεται να προβλέψει και να οργανώσει το μέλλον του, αφού δεν υπάρχει σιγουριά στην απασχόλησή του. Αυτή η περίπτωση, συνήθως, συνοδεύεται και από μια οικονομική δυσχέρεια. Επιπλέον, ανάμεσα στους επισφαλώς εργαζόμενους παρατηρούνται διαφορές, συχνά μη αμελητέες, καθώς δεν αποτελούν ομοιογενή ομάδα (Καρακιουλάφη και Σπυριδάκης 2010). Πέρα, όμως, από τον διαφορετικό τρόπο που βιώνει ο καθένας την επισφάλεια στην εργασία του, κατά μια έννοια υπάρχει μια ισότητα μεταξύ των εργαζομένων από την άποψη ότι πλέον όλοι θεωρούνται προσωρινοί εργαζόμενοι (Kalleberg 2012).

Συνολικά, στο πλαίσιο της εργασιακής επισφάλειας, η εργασία:

- δεν είναι σταθερή, ασφαλής και σίγουρη, οπότε ο εργαζόμενος μπορεί να τη χάσει οποιαδήποτε στιγμή
- δεν έχει σταθερό ωράριο και πρόγραμμα
- δεν παρέχει οικονομικά και κοινωνικά προνόμια, όπως ασφάλιση υγείας και σύνταξη
- έχει περιορισμένα νομικά και εργασιακά δικαιώματα
- δεν έχει προοπτικές εξέλιξης και ανέλιξης
- εκθέτει τον εργαζόμενο σε επικίνδυνες και επιβλαβείς συνθήκες (Kalleberg 2014)

Παρά το γεγονός ότι η εργασία πλήρους απασχόλησης αποτελεί τον πιο διαδεδομένο τύπο εργασίας στην Ε.Ε., το ποσοστό της έχει πέσει από το 62% στο 59% μέσα σε μια δεκαετία προς όφελος πιο ευέλικτων μορφών εργασίας (Broughton *et al.* 2016). Η αυξημένη ευελιξία στην αγορά εργασίας και στις πολιτικές των επιχειρήσεων καθώς και η ευρύτερη χρήση προηγμένων τεχνολογιών και πληροφοριών, έχουν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων μορφών εργασίας. Αυτές διαφέρουν μεταξύ τους ανάλογα με τη σχέση του εργοδότη με τον εργαζόμενο ή όσον αφορά τα πρότυπα και την οργάνωση της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων του χρόνου και του τόπου εργασίας και τη χρήση ΤΠΕ (Τεχνολογία Πληροφορίας και Επικοινωνιών).

Οι νέες μορφές εργασίας χαρακτηρίζονται από ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω στοιχεία: 1. Η σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου διαφοροποιείται από την κλασική εξίσωση ένας προς έναν και έτσι μπορεί να υπάρχουν πολλοί εργοδότες για έναν εργαζόμενο, ένας εργοδότης για πολλούς εργαζόμενους για μία συγκεκριμένη δουλειά, ένας εργαζόμενος για πολλούς εργοδότες για μία συγκεκριμένη δουλειά ή πολλοί εργοδότες με πολλούς εργαζόμενους. 2. Η παροχή εργασίας διακρίνεται από ασυνέχεια ή ισχύει για πολύ περιορισμένη χρονική περίοδο. 3. Η δικτύωση και η συνεργασία ανάμεσα στους αυτοαπασχολούμενους διαφέρει από τους συνηθισμένους τύπους σχέσεων. 4. Ο τόπος εργασίας του εργαζομένου μπορεί να είναι διαφορετικός κάθε φορά. 5. Υπάρχει δυνατή υποστήριξη από τα ΤΠΕ, όπως κινητά τηλέφωνα, προσωπικοί υπολογιστές κ.λπ. (Eurofound 2020b)

Ορισμένες νέες μορφές επισφαλούς εργασίας είναι:

- ο διαμοιρασμός των εργαζομένων (employee sharing), όπου μια ομάδα εργοδοτών προσλαμβάνει εργαζόμενους και είναι ισότιμα υπεύθυνη γι΄ αυτούς. Αυτή η μορφή εργασίας αφορά μόνο τους εργαζόμενους.

- Η κοινή χρήση θέσεων εργασίας (job sharing). Ένας εργοδότης προσλαμβάνει πολλούς εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης για την ίδια θέση εργασίας, ώστε να εξασφαλίσει ότι η θέση αυτή θα είναι πάντα καλυμμένη. Αυτός ο τύπος εργασίας αφορά μόνο τους εργαζόμενους.
- Η εργασία μέσω voucher (voucher-based work). Σε αυτή την περίπτωση η εργασιακή σχέση και η σχετική πληρωμή βασίζονται σε voucher (κουπόνι), το οποίο αποκτάται από τρίτους, όπως το κράτος. Εδώ οι υπάλληλοι είναι ανάμεσα στον μισθωτό και τον αυτοαπασχολούμενο εργαζόμενο.
- Η πρόσληψη από γραφεία προσωρινής απασχόλησης (interim management). Σε αυτή τη μορφή εργασίας, μια εταιρεία εκμισθώνει εργαζόμενους σε άλλες επιχειρήσεις προσωρινά και για συγκεκριμένο σκοπό. Οι εργαζόμενοι αυτοί είναι ειδικοί που στέλνονται στις επιχειρήσεις για να επιλύσουν ένα πρόβλημα και θεωρούνται υπάλληλοι και όχι εξωτερικοί συνεργάτες.
- Η εργασία με σύμβαση (casual work). Η εργασία δεν είναι σταθερή και συνεχόμενη. Ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να παρέχει εργασία στον εργαζόμενο και μπορεί να τον απολύσει και να τον επαναπροσλάβει ανάλογα με τις ανάγκες. Πέρα από την ανασφάλεια που βιώνουν αυτοί οι εργαζόμενοι, η εργασία τους, τους παρέχει λιγότερες οικονομικές απολαβές από τη σταθερή εργασία και λιγότερα εργατικά δικαιώματα. Η συνήθης διάρκεια των συμβάσεων είναι από 7 μέχρι 12 μήνες. Η επιλογή αυτού του τρόπου εργασίας δεν αποτελεί σκαλοπάτι για την εύρεση πιο μόνιμης εργασίας.
- Η κινητή εργασία, βασισμένη σε ΤΠΕ (ICT-based mobile work). Ο εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται από οποιαδήποτε τοποθεσία θέλει, έξω από τα γραφεία της επιχείρησης, με την υποστήριξη των σύγχρονων τεχνολογιών. Αυτή η περίπτωση είναι λιγότερο περιοριστική σχετικά με την τοποθεσία απ΄ ότι η κλασική τηλεργασία.
- Η εργασία μέσω πλατφόρμας (platform work). Η εργασία σε αυτή την περίπτωση βασίζεται στη σχέση προσφορά - ζήτηση για πληρωμένη εργασία μέσω μιας πλατφόρμας ή μιας εφαρμογής. Η πλατφόρμα δίνει τη δυνατότητα σε άτομα και επιχειρήσεις να έχουν πρόσβαση σε άλλες επιχειρήσεις και άτομα προκειμένου να παρέχουν τις υπηρεσίες τους και να επιλύσουν προβλήματα με την ανάλογη ανταμοιβή.
- Οι ανεξάρτητοι εργολάβοι (portfolio work). Οι εργαζόμενοι θεωρούνται ελεύθεροι επαγγελματίες (freelancers), που προσλαμβάνονται από πολλούς εργοδότες για μικρής κλίμακας συμβόλαια.

- Η συνεργατική απασχόληση (collaborative employment). Οι ελεύθεροι επαγγελματίες διαμορφώνουν ένα δικό τους δίκτυο συνεργασίας που ξεπερνά τις καθιερωμένες οδούς παροχής υπηρεσιών και τις επιχειρηματικές σχέσεις. (Eurofound 2020a, Eurofound 2020b)
- Η εργασία μερικής απασχόλησης (Part-time work). Αυτή η μορφή εργασίας είναι περισσότερο κοινή σε εργαζόμενους νεαρών ηλικιών(30-34) και σε μεγαλύτερους ηλικιακά εργαζόμενους(60-64), ενώ έχει μια έντονη έμφυλη διάσταση, με τις γυναίκες να κυριαρχούν σε τομείς όπως η υγεία, η παιδεία και η φροντίδα. Χαρακτηρίζεται από ευελιξία και ισορροπία ανάμεσα σε εργασία και προσωπική ζωή, αλλά θεωρείται χαμηλότερη ποιοτικά και δεν έχει προοπτικές εξέλιξης. Μελέτες έχουν δείξει ότι συνδέεται με χαμηλότερα επίπεδα υγείας. Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση υπερεκπροσωπούνται μεταξύ πολλών κατόχων θέσεων εργασίας. Το ¼ της μερικής απασχόλησης είναι ακούσιο, αφού αυτοί οι εργαζόμενοι προτιμούν την εργασία πλήρους απασχόλησης, αλλά καταλήγουν στη μερική απασχόληση.
- Οι αυτοαπασχολούμενοι (self-employment). Σε αυτή την κατηγορία εμπίπτουν οι νέοι επιχειρηματίες (entrepreneurs), οι ελεύθεροι επαγγελματίες, οι χειροτέχνες, άτομα σε ειδικευμένα, αλλά μη ελεγχόμενα επαγγέλματα και άτομα σε ανειδίκευτα επαγγέλματα. Οι δύο τελευταίες κατηγορίες είναι οι πιο επισφαλείς. Επίσης, υπάρχει διαφορά ανάμεσα σε αυτούς που επιλέγουν να εργαστούν ως αυτοαπασχολούμενοι και σε αυτούς που αναγκάζονται να το κάνουν.
- Η εποχιακή εργασία (casual and seasonal work). Οι εποχιακοί εργαζόμενοι είναι συνήθως νέοι ή φοιτητές προκειμένου να μαζέψουν χρήματα στη διάρκεια των διακοπών τους. Ωστόσο, υπάρχει και ένα ποσοστό που κερδίζουν τα προς το ζην μέσω αυτού του είδους εργασίας. Είναι ιδιαίτερα δημοφιλής τρόπος εργασίας στους τομείς της γεωργίας και του τουρισμού, με ιδιαίτερα μικρής διάρκειας συμβόλαια (Kalleberg 2014, Broughton et al. 2016, Eurofound 2020a).

Κατά πόσο μια εργασιακή σχέση θεωρείται επισφαλής, εξαρτάται και από την αγορά εργασίας στην οποία υφίσταται και από το σύστημα κοινωνικής πρόνοιας της εκάστοτε χώρας. Έτσι, η επισφάλεια είναι πιο έντονη σε χώρες όπως οι ΗΠΑ, σε αντίθεση με τις Σκανδιναβικές χώρες (Kalleberg 2014).

Σύμφωνα με τις Armano και Murgia (2017) η κοινωνική επισφάλεια είναι ένας τρόπος υποκειμενοποίησης, μια διαδικασία ζωτικής σημασίας στην διαμόρφωση σύγχρονων μορφών υποκειμενικότητας. Η επισφάλεια αποτελεί μια υποκειμενική εμπειρία

με τέτοια έκταση που μετατρέπεται σε μια υπαρξιακή επισφάλεια και διαπερνά τις ζωές των ατόμων (Armano, Morini και Murgia 2022). Έτσι, ενώ η επισφάλεια είναι εμφανής στις προσωρινές και αβέβαιες εργασιακές σχέσεις, η αβεβαιότητα είναι μια βιωματική κατάσταση που διαφοροποιείται όχι μόνο από άτομο σε άτομο, αλλά και στο ίδιο το άτομο σε διαφορετικές περιόδους και επηρεάζει όχι μόνο την εργασία αλλά και τη ζωή και την υποκειμενικότητά του (Armano, Murgia και Bove 2017).

Η εργασιακή επισφάλεια δεν χαρακτηρίζει μόνο την εργασία, αλλά όλο το εύρος της ζωής και των σχέσεων. Οι συνεχείς αλλαγές στην εργασία, η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία, από την εργασία στην ανεργία και οι προσωρινές συμβάσεις εργασίας, έχουν οδηγήσει τα άτομα στο να μην έχουν μακροπρόθεσμους στόχους και να βιώνουν την αναγκαιότητα της στιγμής. Από τη μια, λοιπόν, προσπαθούν να σχεδιάσουν το μέλλον, ενώ από την άλλη το βλέπουν σαν μια σειρά από ασυνέχειες, οδηγώντας τους στο να αποφεύγουν να κάνουν σταθερούς δεσμούς. Αυτή η αβεβαιότητα για το μέλλον επηρεάζει και την ικανότητα για δράση στο παρόν, με το μεγαλύτερο μειονέκτημα να είναι η δημιουργία κοινωνικών δεσμών. Η επισφάλεια, επομένως, μειώνει και σπάει τους κοινωνικούς δεσμούς, ενώ ταυτόχρονα αυξάνει την εξάρτηση σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο πλαίσιο, στο οποίο τα άτομα πρέπει να προσαρμόζονται συνεχώς (Armano, Morini και Murgia 2022).

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι πλέον η προσοχή στρέφεται στον ίδιο τον εργαζόμενο, που καλείται να ορίσει το πεπρωμένο του, επενδύοντας στο προσωπικό του κεφάλαιο βασιζόμενος στην επιχειρηματική λογική και την ατομικότητά του. Ο εργαζόμενος αναγκάζεται να πάρει το ρίσκο και να επενδύσει στην υποκειμενικότητά του. Με αυτόν τον τρόπο, στα πλαίσια του νεοφιλελεύθερου καπιταλισμού, η ενεργοποίηση του εαυτού, η λήψη ρίσκων και η αίσθηση ενοχής και ανεπάρκειας, ταιριάζουν αρμονικά στην κοινωνική ζωή του ατόμου. Κατά μια έννοια, τα άτομα παγιδεύονται στην προσπάθεια να κάνουν δουλειές που τους ικανοποιούν και τους ευχαριστούν που, όμως, τους προκαλούν κούραση, πόνο και ταλαιπωρία εξαιτίας της επισφάλειας. Η νεοφιλελεύθερη υποκειμενικότητα χαρακτηρίζεται από ανεξαρτησία και δημιουργικότητα, ρίχνοντας το βάρος και την ευθύνη της επιτυχίας ή της αποτυχίας στο άτομο και όχι στο σύστημα (Armano, Morini και Murgia 2022).

Οι φεμινίστριες άσκησαν κριτική στην έρευνα για την επισφάλεια, θεωρώντας ότι σαν θέμα απασχόλησε την κοινωνία τη στιγμή που έφτασε να έχει αντίκτυπο στην εργασία των αντρών εργατών της Δύσης. Αντίθετα, η εργασία των γυναικών, ακόμα και στις μέρες μας, επηρεάζεται διαφορετικά σε σύγκριση με των αντρών, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την

φροντίδα, έναν τομέα που κυριαρχεί η γυναικεία παρουσία, όπου η εργασία τους συνεχίζει να υποτιμάται και να παραμένει χωρίς αναγνώριση (Betti 2018, Motakef 2019).

Ένα άλλο χαρακτηριστικό της επισφάλειας που παρουσιάζει η Motakef (2019) είναι ότι το άτομο χάνει την ικανότητα να κάνει σχέδια για το μέλλον και να οργανώσει τη ζωή του, τόσο σε ατομικό όσο και σε οικογενειακό επίπεδο, αφού βρίσκεται μόνιμα σε μια κατάσταση ανασφάλειας και αυξημένου κινδύνου (Motakef 2019). Η κατάσταση αυτή της ανασφάλειας διαφέρει από αυτή που βίωναν οι εργαζόμενοι του μετα-Φορντικού μοντέλου. Στην ουσία, καθώς όλες οι πτυχές της ζωής υποτάσσονται στις ανάγκες που έχει η οικονομία σε κάθε περίπτωση, αφορά την αδυναμία να καθορίσει κάποιος το μέλλον του, κάτι που παλιότερα ήταν δυνατό (Alberti *κ.ά.* 2018). Ορισμένα στοιχεία που χαρακτηρίζουν την επισφάλεια αναφορικά με την οργάνωση της ζωής είναι η οικονομική συνθήκη που βρίσκεται κάποιος και πιο συγκεκριμένα η εργασία και ο μισθός, θέματα φύλου, η κοινωνική ασφάλιση, η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, η εξέλιξη των παιδιών, η αυτοφροντίδα, η υγεία και η ένταξη στην κοινωνία. Σε άλλη αντίστοιχη έρευνα, παρουσιάζονται το εισόδημα, η δουλειά, η εκπαίδευση, η υγεία, η στέγαση, η φροντίδα, τα κοινωνικά δίκτυα αλλά και η κοινωνική πρόνοια (Motakef 2019).

Μια άλλη άποψη είναι ότι οι ανισότητες και η επισφάλεια δεν αναφέρονται μόνο στον διαχωρισμό καλή-κακή δουλειά, στο επίπεδο του μισθού και στην πρόσβαση στην κοινωνική ασφάλιση και τα δικαιώματα, αλλά και στο πώς αυτά γίνονται αντιληπτά και νομιμοποιούνται στο εκάστοτε κοινωνικό πλαίσιο και στην κυρίαρχη κουλτούρα. Επίσης, πρέπει να μελετώνται σε ατομικό επίπεδο με τις θέσεις που κατέχει το άτομο και όχι σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων. Στο νέο πνεύμα του καπιταλισμού, το άτομο μεταμορφώνεται σε επιχειρηματία του εαυτού του, που βλέπει τον εαυτό του σαν κεφάλαιο και φέρει την ευθύνη για την απασχόλησιμότητα του (Armano, Murgia και Bove 2017). Αυτό, βέβαια, ενέχει κινδύνους για τους ίδιους, αφού δεν υπάρχουν συνδικάτα και θεσμικό πλαίσιο για να προστατέψουν τα δικαιώματα αυτής της νέας μορφής εργαζομένων και κυρίως αυτούς που εργάζονται στο δημιουργικό κομμάτι της βιομηχανίας. Η προσπάθεια για προστασία των νέων επισφαλώς εργαζομένων αυτού του είδους, ξεκίνησε από τους εργαζόμενους σε τομείς υπηρεσιών, οπότε έθιξαν θέματα όπως υγειονομική ασφάλιση, εργασιακά δικαιώματα, προσιτά οικονομικά ακίνητα, αφού πολλοί εργάζονται από το σπίτι, την αίσθηση απομόνωσης, την προστασία του μισθού κ. ά. (Greig de Peuter 2014).

Παρ' όλο που, όπως αναφέρθηκε, η εργασία μετριέται ανάλογα με τα αποτελέσματα και όχι με την ώρα, δίνοντας έτσι στους εργαζόμενους μεγαλύτερη ελευθερία, λόγω της έλλειψης εξωτερικού ελέγχου, φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι για να συνεχίσουν να έχουν δουλειά, αναλαμβάνουν συνεχώς νέα πρότζεκτ, έχοντας, με αυτό τον τρόπο, συνεχώς

προθεσμίες που πρέπει να προλάβουν. Ενώ, λοιπόν, δεν υπάρχει εξωτερικός έλεγχος, αυτός έχει ενσωματωθεί στο κοινωνικό σώμα της εργασίας, κάνοντας το άτομο υπεύθυνο για την εργασία του. Προκειμένου, τα άτομα, να μπορούν να αναγνωριστούν από την δουλειά τους, αναλαμβάνουν εργασίες ανεξαρτήτων συνθηκών και "κλέβουν" χρόνο από τον ελεύθερο χρόνο τους για τις ολοκληρώσουν. Φτάνουν ακόμα και στο σημείο να αναλαμβάνουν δουλειές δωρεάν, προκειμένου να διατηρήσουν το κύρος τους και να γίνουν γνωστοί (Armano, Murgia και Bove 2017).

Πέρα από αυτά, οι νέες μορφές εργασίας επιβάλλουν στον εργαζόμενο να είναι συνεχώς διαθέσιμος, οδηγώντας τον στο να μην διαχωρίζει την προσωπική ζωή από την εργασία, τα οποία μπλέκονται μεταξύ τους και το άτομο δεν μπορεί να ξεχωρίσει τον εαυτό του από τον εργαζόμενο. Κάτι παρόμοιο με την αναγνώριση του ατόμου από την εργασία του, είναι και η λογική της υπόσχεσης, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος δεσμεύεται να αναλάβει καθήκοντα μέσω της υπόσχεσης πραγματοποίησης των επιθυμιών του, είτε αυτό είναι αύξηση μισθού, είτε συμβολαίου κλπ. Έτσι, το άτομο χωρίς να είναι βέβαιο, ρισκάρει την υποκειμενικότητά του, τις σχέσεις του και τη ζωή του γενικότερα (Armano, Murgia και Bove 2017).

Ακόμη, οι εργαζόμενοι πλέον πρέπει να μπορούν να ενσωματωθούν σε ένα δίκτυο σχέσεων, το οποίο δεν περιορίζεται στα όρια του εργασιακού χώρου, αλλά επεκτείνεται πέρα από αυτόν. Αυτό το δίκτυο πρέπει να βασίζεται σε σχέσεις εμπιστοσύνης, εργασίας και μάθησης, ενώ είναι βασικό να διατηρείται και να ανανεώνεται συνεχώς, αφού οι διαπροσωπικές σχέσεις είναι σημαντικές για την επιβίωσή τους στο επάγγελμα (Armano, Murgia και Bove 2017).

Ο Bourdieu (1998) αναφέρεται στην επισφαλή εργασία στο βιβλίο του Acts of Resistance, η οποία έχει εξαπλωθεί τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα δημιουργώντας, με αυτόν τον τρόπο περισσότερες προσωρινές θέσεις, θέσεις μερικής απασχόλησης και περιστασιακού χαρακτήρα σε διάφορους τομείς. Ο Bourdieu συμφωνεί με τη Motakef σχετικά με την αδυναμία του ατόμου να οργανώσει και να σχεδιάσει το μέλλον του εξαιτίας της προσωρινότητας, καθώς, όπως αναφέρει, το άτομο πρέπει να μπορεί να βασιστεί στο παρόν για να φανταστεί τον εαυτό του μελλοντικά. Επίσης, η επισφάλεια, πέρα από τους άμεσα επηρεαζόμενους εργαζόμενους, αφορά και τους υπόλοιπους, αφού όταν υπάρχει πλεόνασμα σε εργατικό δυναμικό η δουλειά παρουσιάζεται σαν ένα προνόμιο πολύ εύθραυστο που όποιος το έχει μπορεί να το χάσει ανά πάσα στιγμή. Έτσι, σε περιπτώσεις αυξημένης ανεργίας και ανασφάλειας στον γενικό πληθυσμό, η εργασία γίνεται ένα σπάνιο εμπόρευμα, δίνοντας τη δύναμη στους εργοδότες για εκμετάλλευση των εργαζομένων, οι οποίοι θέλουν να εργαστούν μην υπολογίζοντας το

κόστος. Επομένως, φτάνει στο συμπέρασμα πως η ανασφάλεια προκαλώντας φόβο, επηρεάζει τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους υπόλοιπους που θέλουν να εργαστούν (Bourdieu 1998).

Διαφορά στην αντιμετώπιση της επισφάλειας υπάρχει, ακόμη, ανάμεσα στις διαφορετικές ηλικιακές ομάδες, καθώς οι νεότεροι σε ηλικία συνήθως αντιλαμβάνονται την εργασιακή αβεβαιότητα και ανασφάλεια ως κάτι φυσιολογικό και αναμενόμενο (Alberti *κ.ά.* 2018). Το γεγονός ότι η εργασιακή επισφάλεια έχει επεκταθεί σε όλα τα επαγγέλματα και δεν διαφέρει ανάμεσα στις κοινωνικές τάξεις δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν πλέον ανισότητες και τα άτομα είναι ίσα απέναντι στην ανασφάλεια (Armano, Murgia και Bove 2017).

Η έννοια της εργασιακής επισφάλειας εμφανίστηκε στην Ελλάδα μετά το 2000, αφού μέχρι τότε οι έρευνες εστίαζαν σε άλλα σχετικά θέματα, όπως εργασία - ανεργία, εποχιακή/ μερική απασχόληση κλπ. και κυρίως από μια σκοπιά νομική (θεσμικό πλαίσιο για την ευελιξία της εργασίας) και οικονομική-στατιστική(Κεσίσογλου 2014). Στην Ελλάδα μετά την κρίση ισχύουν δύο βασικά δεδομένα αναφορικά με την εργασιακή επισφάλεια/ ανασφάλεια. Σε ένα πρώτο επίπεδο υπάρχει αύξηση στην ένταση και στην έκταση της ευέλικτης ή/και επισφαλούς απασχόλησης και σε δεύτερο επίπεδο οι εργαζόμενοι έχουν χάσει την σταθερότητα και την προστασία που υπήρχε παλιότερα στην εργασία τους, ενώ ταυτόχρονα έχουν συρρικνωθεί τα δικαιώματα και προνόμια που είχαν ως δεδομένα μέχρι τότε. Η επισφάλεια έχει φτάσει σε τέτοιο σημείο που δεν επηρεάζει μόνο τις εκ των πραγμάτων επισφαλείς ομάδες, π.χ. γυναίκες και ανειδίκευτους, αλλά και άτομα που έχουν υψηλά τυπικά προσόντα από τη βασική αγορά εργασίας, που έχουν να αντιμετωπίσουν μια πιθανή απόλυση, αλλαγή στο εργασιακό καθεστώς ή περικοπή στον μισθό τους.

Η Μουρίκη κάνει έναν διαχωρισμό ανάμεσα σε ανασφάλεια και επισφάλεια, ορίζοντας την ανασφάλεια ως την «*έκθεση στον κίνδυνο της απόλυσης και στη δυσκολία εύρεσης εργασίας*», ενώ την επισφάλεια ως τις «*μορφές εργασίας που αποκλίνουν από την κανονική-τυπική εργασιακή σχέση, υπολείπονται ποιοτικών χαρακτηριστικών, στερούνται δικαιωμάτων και δεν εξασφαλίζουν μια αξιοπρεπή διαβίωση*» (Καρακιουλάφη και Σπυριδάκης 2010, σ. 64).

Η εργασιακή επισφάλεια επηρεάζει αρνητικά και την ποιότητα στην εργασία. Μιλώντας για ποιοτική εργασία εννοούμε ότι το άτομο μπορεί να αναπτύξει τις δεξιότητές του αλλά και να έρθει αντιμέτωπο με προκλήσεις ανάλογες των ικανοτήτων του. Το άτομο δύναται να έχει διακριτικότητα στο έργο του, τον έλεγχο της εργασίας του και να συμμετέχει στη λήψη αποφάσεων που το αφορούν, δίνοντας του, έτσι, τη δυνατότητα να ακουστεί η άποψή του. Ένα ακόμα βασικό χαρακτηριστικό της ποιοτικής εργασίας είναι ο

μισθός και η ασφάλεια στην εργασία, πράγμα που χάνεται με την επικράτηση της ανασφάλειας σε όλα τα επίπεδα της ζωής του ατόμου. Η ποιότητα στην εργασία έχει θετικά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους, που είναι η επαγγελματική ικανοποίηση, η δέσμευση στο έργο, η καλή υγεία και η ψυχική ευημερία (Findlay, Kalleberg και Warhurst 2013).

Σχετικά με τη σχέση της ποιότητας στην εργασία και την ευημερία του εργαζόμενου έχουν προταθεί οι ακόλουθες προσεγγίσεις. Η πρώτη αφορά την ανισορροπία ανάμεσα στην προσπάθεια και την αμοιβή, υποστηρίζοντας ότι πρέπει να υπάρχει αμοιβαιότητα ανάμεσα στην προσπάθεια που καταβάλλει ο εργαζόμενος, που αποτελείται από τις εξωτερικές απαιτήσεις και τα εγγενή κίνητρα για την ικανοποίηση των απαιτήσεων αυτών, και στην ανταμοιβή του, που αποτελείται από τον μισθό, την εκτίμηση, την ασφάλεια και τις επαγγελματικές ευκαιρίες που του δίνονται. Από την άλλη, είναι η θεωρία των εργασιακών απαιτήσεων και πόρων. Σύμφωνα με αυτή υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ των δύο. Οι εργασιακές απαιτήσεις αφορούν τις σωματικές, ψυχολογικές, κοινωνικές και οργανωτικές πτυχές που απαιτούν προσπάθεια και δεξιότητες, ενώ οι επαγγελματικοί πόροι αφορούν τις σωματικές, ψυχολογικές, κοινωνικές ή οργανωτικές πτυχές που βοηθούν στην επίτευξη των στόχων, στη μείωση των απαιτήσεων της εργασίας και την προσωπική ανάπτυξη. Το μοντέλο αυτό αναφέρει ότι η εργασία έχει πολλές απαιτήσεις που μπορεί να μειώσουν την ευημερία του ατόμου και γι΄ αυτό η εργασιακοί πόροι πρέπει να είναι αυτοί ώστε να παρέχουν τα ανάλογα κίνητρα και ώθηση στον εργαζόμενο για να μπορέσει να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της δουλειάς (Arends, Prinz και Abma 2017).

1.4.1 Οι κοινωνικές επιπτώσεις της επισφάλειας

Η εργασιακή επισφάλεια έχει επιπτώσεις τόσο στην αγορά εργασίας όσο και σε ολόκληρη την οικονομία. Έτσι, όταν υπάρχει περίοδος οικονομικής ύφεσης, όπως η οικονομική κρίση του 2008, οι προσλήψεις των εργαζομένων πραγματοποιούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, υποκαθιστώντας τις προσλήψεις μόνιμου προσωπικού, με στόχο την διατήρηση της εργασίας (ILO 2016). Αυτό συνέβη και στην περίπτωση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, που με το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης σταμάτησαν οι μόνιμοι διορισμοί και ξεκίνησαν οι προσλήψεις με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Επιπλέον, σημαντικό είναι το γεγονός ότι το κόστος της απόλυσης ενός προσωρινού εργαζόμενου είναι μικρότερο σε σχέση με την πρόσληψη ενός μόνιμου εργαζόμενου. Αυτό διευρύνθηκε στην περίοδο της οικονομικής κρίσης και συνεχίζεται μέχρι σήμερα. Η συνέπεια όλου αυτού είναι η συνύπαρξη τυπικού και μη τυπικού προσωπικού σε μια

εργασία, που μπορεί να δημιουργήσει τμηματοποίηση και δυαδικότητα της αγοράς εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση, ένα τμήμα της, οι προσωρινοί εργαζόμενοι, αντιμετωπίζουν υποδεέστερες εργασιακές συνθήκες με χαρακτηριστικό την ευάλωτη κατάσταση απασχόλησης, σε αντίθεση με το άλλο τμήμα που απολαμβάνει καλύτερες συνθήκες και ασφάλεια στην εργασία του, λόγω της μόνιμη σύμβασης. Αυτή η συνθήκη ισχύει και στα ελληνικά σχολεία, όπου απασχολούνται οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί και οι αναπληρωτές, με διαφορετικές παροχές και συνθήκες εργασίας, ενώ κάνουν την ίδια δουλειά (ILO 2016).

Ακόμη, εξαιτίας της χαμηλής μισθοδοσίας τους οι επισφαλώς εργαζόμενοι δυσκολεύονται να αξιοποιήσουν ευκαιρίες κατάρτισης, πράγμα που δυσχεραίνει την εξέλιξή τους και την κάλυψη του χάσματος σε χρηματικές απολαβές, ανάμεσα στους ίδιους και τους μόνιμα εργαζόμενους. Αξιοσημείωτο είναι και το ότι έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να εναλλάσσονται ανάμεσα σε ανεργία και επισφαλή απασχόληση, γεγονός που επηρεάζει με αρνητικό τρόπο τις αποδοχές τους σε βάθος χρόνου (ILO 2016).

Επιπλέον, η επισφαλής εργασία, μπορεί να έχει τόσο πλεονεκτήματα όσο και μειονεκτήματα για τους εργαζόμενους, ειδικά στις πιο παραδοσιακές μορφές της που είναι η μερική και η προσωρινή απασχόληση. Από τη μια, στα θετικά της, είναι ότι δίνει την ευκαιρία στους νέους εργαζόμενους ένταξης στην αγορά εργασίας και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ή επανένταξης σε αυτήν σε όσους απείχαν, για κάποιους λόγους από την αγορά εργασίας. Επίσης, βοηθάει στην ανάπτυξη προσόντων, στο να εγκλιματιστεί κανείς με την αγορά εργασίας, να αναπτύξει ηθική για την εργασία και να επεκτείνει τα κοινωνικά και επαγγελματικά του δίκτυα. Η μη τυπική εργασία μπορεί να προτιμηθεί από κάποιους και να έχει θετικά αποτελέσματα, να προσφέρει ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και την προσωπική ζωή, να αυξήσει την απόδοση στην εργασία και την ικανοποίηση από τη ζωή. Για παράδειγμα, κάποιος μπορεί να την προτιμήσει διότι θέλει να συνδυάσει την εργασία με την εκπαίδευση, οπότε βρίσκοντας μια δουλειά μερικής απασχόλησης να του μένει χρόνος για μελέτη (ILO 2016).

Ωστόσο, στις περισσότερες περιπτώσεις η μη τυπική εργασία δεν αποτελεί επιλογή των ατόμων, αλλά αναγκαστική λύση, ειδικά στις χώρες όπου η ανεργία είναι αυξημένη. Οι εργαζόμενοι αυτοί δεν έχουν την ίδια ασφάλεια στην εργασία τους με αυτούς που εργάζονται σε τυπικές δουλειές, ενώ κανείς δεν τους εγγυάται ότι η εργασία τους θα είναι σταθερή και στον ίδιο εργοδότη. Ο εργοδότης δύναται να τους απολύσει όποτε θέλει, πολλές φορές χωρίς αποζημίωση ειδικά όταν υπάρχει σύμβαση ορισμένου χρόνου. Παρά το γεγονός ότι πολλές φορές η μη τυπική εργασία θεωρείται ως μέσο εργασιακής ανέλιξης, οι

μη τυπικά εργαζόμενοι έχουν πολύ μεγαλύτερες πιθανότητες να βρεθούν άνεργοι ή ανενεργοί σε σχέση με τους τυπικούς εργαζόμενους (ILO 2016).

Όπως αναφέρει η Bobek(2018), ο συνδυασμός της ασταθούς εργασίας, η οικονομική ανασφάλεια και η αδυναμία οργάνωσης σχεδίων για το μέλλον, έχει αρνητικές κοινωνικές επιπτώσεις. Οι βασικότερες που η ίδια έχει εντοπίσει και συνδέονται μεταξύ τους, είναι η υγεία και η πρόσβαση σε περίθαλψη, η ψυχολογική τους σύνθεση, η στέγαση, η δημιουργία οικογένειας και η φροντίδα των παιδιών.

Ο φόβος της απώλειας της εργασίας, εκτός από της ανασφάλεια που δημιουργεί, φέρνει καταπόνηση στο άτομο, λόγω της απειλής απώλειας βασικών αναγκών, όπως για παράδειγμα το εισόδημα, η κοινωνική υποστήριξη και οι ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που βιώνουν το άγχος της απώλειας της εργασίας φαίνεται να είναι λιγότερο αφοσιωμένοι και παραγωγικοί στην εργασία τους, ενώ μπορεί να βιώνουν ψυχοσωματικά προβλήματα, όπως απώλεια ύπνου, πονοκέφαλο κ.ά. Σε περιπτώσεις που ο φόβος απώλειας της εργασίας είναι χρόνιος, η κατάσταση μπορεί να είναι χειρότερη για τον εργαζόμενο απ΄ ότι η πραγματική απώλεια της εργασίας, διότι στην πρώτη περίπτωση ο εργαζόμενος δεν μπορεί να χρησιμοποιήσει στρατηγικές αντιμετώπισης (Scott-Marshall και Tompa 2011).

Η επισφαλής εργασία συνδέεται με ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, οι οποίοι αυξάνουν τον κίνδυνο αρνητικών επιπτώσεων στην υγεία των ατόμων. Αυτή η ανασφάλεια μπορεί να επηρεάσει δυσμενώς την επαγγελματική ικανοποίηση, την ψυχολογική και ψυχική ευεξία και γενικά την ικανοποίηση από τη ζωή. Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι για χρόνια εκτίθενται σε συνθήκες εργασιακής ανασφάλειας, έχουν πιο πολλές πιθανότητες να εμφανίσουν ελαφρά ψυχιατρικά συμπτώματα σε σχέση με τους εργαζόμενους σε ασφαλείς θέσεις (ILO 2016).

Ο ΠΟΥ(Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας) αναφέρει ότι παράγοντες, όπως το που ζει και που εργάζεται ένα άτομο επηρεάζουν την υγεία του πληθυσμού. Σε αυτό δεν παίζει ρόλο μόνο η οικονομική ευμάρεια και η μόρφωση, αλλά και ψυχολογικοί παράγοντες, όπως το στρες, η κοινωνική στήριξη, η ικανότητα κοινωνικοποίησης και γενικά η ευτυχία του ατόμου (Bobek, Pembroke και Wickham 2018).

Το βάρος της υγειονομικής περίθαλψης βιώνεται από τους επισφαλώς εργαζόμενους με δύο τρόπους. Από τη μία δεν δικαιούνται άδεια ασθενείας με αποδοχές ή/και από την άλλη αναγκάζονται να επιφορτιστούν το οικονομικό βάρος της επίσκεψης στον γιατρό. Στην έρευνα που πραγματοποίησε η Bobek (2018), οι εργαζόμενοι αναφέρουν ότι δεν μπορούν να αντέξουν οικονομικά την απουσία από την εργασία λόγω ασθένειας, διότι η άδεια αυτή δεν είναι πληρωμένη. Επομένως, χρειάστηκε να πάνε στην δουλειά

όντας άρρωστοι, γεγονός που παρέτεινε την ασθένειά τους. Το να αρρωστήσουν, λοιπόν, δεν αποτελεί επιλογή για τους ίδιους.

Η στέγαση αποτελεί ένα επιπλέον πρόβλημα για τους επισφαλώς εργαζόμενους. Αρχικά, τα ενοίκια είναι ιδιαίτερα υψηλά και το μη σταθερό εισόδημα το κάνει πιο δύσκολο να αποταμιεύσει κανείς χρήματα. Επίσης, οι τράπεζες δεν δίνουν δάνεια σε εργαζομένους που δεν έχουν μόνιμο συμβόλαιο και σταθερό εισόδημα, καθώς δεν υπάρχει εγγύηση ότι θα πάρουν πίσω τα χρήματα του δανείου. Η ιδιοκτησία σπιτιού, λοιπόν, είναι πολύ δύσκολη για αυτούς τους εργαζόμενους. Η πλειοψηφία, επομένως, προτιμάει το ενοίκιο ακόμα κι αν τα ενοίκια είναι υψηλά. Η αναζήτηση κατοικίας είναι πιο δύσκολη γι΄ αυτούς, αφού οι ιδιοκτήτες προτιμούν εργαζόμενους που έχουν σταθερή εργασία. Πολλοί από αυτούς χρειάστηκε να μετακομίσουν διότι οι ιδιοκτήτες τους, τους έβγαλαν από το σπίτι για διάφορους λόγους. Ακόμη, πολλοί από αυτούς επιλέγουν να συγκατοικήσουν με άλλους, προκειμένου να μοιράζονται τα έξοδα, αφού αν έμεναν μόνοι τους δεν θα μπορούσαν να ανταπεξέλθουν οικονομικά (Bobek, Pembroke και Wickham 2018).

Η ανασφάλεια στην εργασία, η παροδική ανεργία και τα μη σταθερά και χαμηλά εισοδήματα ωθούν τους νέους προς δύο κατευθύνσεις. Είτε να μην φύγουν από το πατρικό τους σπίτι, είτε να επιστρέψουν σε αυτό. Έτσι, ακόμα και μετά το πέρας των σπουδών τους αναγκάζονται να παραμένουν στο σπίτι των γονιών τους και να μην ξεκινούν το δικό τους νοικοκυριό, διότι ο μισθός τους δεν επιτρέπει να έχουν μια αξιοπρεπή διαβίωση (Bobek, Pembroke και Wickham 2018).

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια σημαντική δημογραφική αλλαγή που αφορά τα ποσοστά γονιμότητας στις δυτικές χώρες. Η πτώση αυτή συνδέεται από τη μία με την όλο και μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση και την έξοδό τους στην αγορά εργασίας και από την άλλη με τις δυσμενείς οικονομικές συνθήκες που έχουν επικρατήσει λόγω των προσωρινών συμβάσεων εργασίας, που έχει σαν αποτέλεσμα τον προσεκτικό σχεδιασμό για τη δημιουργία οικογένειας και απόκτησής παιδιών. Πιο συγκεκριμένα, οι παράγοντες που εμποδίζουν την απόκτηση παιδιών από τους επισφαλώς εργαζόμενους, είναι ότι δεν υπάρχει σταθερότητα στην εργασία τους, σε συνδυασμό με το μεγάλο κόστος που απαιτεί η φροντίδα τους. Έτσι, αν δεν υπάρξει κάποια αλλαγή στην σταθερότητα της εργασίας τους ώστε να γίνει πιο σταθερή σε διάρκεια και εισόδημα, δεν επιλέγουν να αποκτήσουν παιδιά. Σημαντικό ρόλο σε αυτή την επιλογή παίζει η συνθήκη εργασίας του συντρόφου. Αν κάποιος από τους δύο έχει σταθερή εργασία και ασφάλεια, τότε είναι πιο εύκολη η απόφαση να κάνουν παιδιά. Στο ίδιο πλαίσιο, είναι και η δυσκολία απόκτησης άδειας μητρότητας από τις γυναίκες που εργάζονται με επισφαλείς συνθήκες λόγω της σύμβασής τους (Bobek, Pembroke και Wickham 2018).

Από τα παραπάνω είναι κατανοητό ότι υπάρχει μια σύνδεση της αναβολής δημιουργίας οικογένειας με την γενικότερη αστάθεια που υπάρχει στη ζωή τους, όσον αφορά την απασχόληση, το εισόδημα και το απρόβλεπτο μέλλον τους. Επομένως, η αναβολή παιδικής μέριμνας, δεν αποτελεί πάντα επιλογή των επισφαλώς εργαζόμενων, αλλά είναι αποτέλεσμα της γενικότερης ανασφάλειας που επικρατεί στη ζωή τους που τους εμποδίζει να αποκτήσουν παιδιά (Bobek, Pembroke και Wickham 2018). Ακόμα, όμως και στη σύναψη σχέσης, η επισφάλεια φαίνεται να επηρεάζει τα άτομα, αφού οι εργαζόμενοι με επισφαλείς θέσεις είναι 5 φορές πιο πιθανό να καθυστερήσουν να συνάψουν μια σχέση, συγκριτικά με αυτούς που έχουν μια μόνιμη θέση (Lewchuk 2015).

Το άγχος και το στρες που δημιουργεί η επισφάλεια της εργασίας επηρεάζει και την οικογενειακή ζωή και τα σχέδια με φίλους και τα σχέδια για διασκέδαση. Έτσι, μεγάλος αριθμός επισφαλώς εργαζομένων αναφέρει ότι το άγχος της εργασίας παρεμβαίνει στα σχέδια με την οικογένεια και τους αποτρέπει στο να κάνουν πράγματα με την οικογένειά τους (Lewchuk 2015).

Η απασχόληση με επισφαλείς όρους μπορεί να επηρεάσει και την ικανότητα των ατόμων να έρθουν σε αλληλεπίδραση με τα υπόλοιπα μέλη της κοινότητας στην οποία ανήκουν. Αυτό συμβαίνει διότι η συμμετοχή τους σε διάφορες εκδηλώσεις που οργανώνει η κοινότητα δεν είναι εύκολη εξαιτίας των χαμηλών και αβέβαιων εισοδημάτων που λαμβάνουν. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι σε σταθερές θέσεις συμμετέχουν πιο συχνά σε τέτοιες εκδηλώσεις και διοργανώσεις (Lewchuk 2015).

Ακόμα και η κοινωνική αλληλεπίδραση δεν μένει ανεπηρέαστη από την αβεβαιότητα των εργαζομένων, αφού οι ίδιοι δυσκολεύονται να διατηρήσουν φιλικές σχέσεις, εξαιτίας της ανασφάλειάς τους και του άγχους που βιώνουν, τα οποία έχουν αρνητικό αντίκτυπο στις σχέσεις αυτές. Έτσι, οι σχέσεις τους δεν μπορούν να έχουν διάρκεια στον χρόνο. Ο οικονομικός παράγοντας είναι πολύ σημαντικός σε αυτή την περίπτωση, αφού οι εργαζόμενοι στην επισφάλεια έχοντας χαμηλά εισοδήματα, μπορεί να απορρίπτουν προσφορές που τους γίνονται από φίλους, στις οποίες δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν οικονομικά, επιλέγοντας κάτι που είναι πιο προσιτό στα οικονομικά τους. Εδώ ενέχει ο κίνδυνος της κοινωνικής απομόνωσης γι΄ αυτά τα άτομα (Lewchuk 2015).

Συμπερασματικά, η έλλειψη συμμετοχής σε κοινωνικά δίκτυα, μπορεί να οδηγήσει στην κοινωνική απομόνωση του ατόμου που αδυνατεί να ενσωματωθεί πλήρως στην κοινότητα που ανήκει, εξαιτίας της ανασφάλειας, της αβεβαιότητας και της απρόοπτης φύσης της απασχόλησής του (Kalleberg 2009).

1.5 Κοινωνικές ομάδες και εργασιακή επισφάλεια

Υπάρχουν κοινωνικές ομάδες, όπου τα άτομα είναι πιο πιθανό να απασχολούνται σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας. Τέτοιες ομάδες, που μας αφορούν σε αυτή την εργασία, είναι οι γυναίκες και οι νέοι (McKay *κ.ά.* 2012). Ο λόγος που μας ενδιαφέρουν συγκεκριμένα αυτές οι δύο ομάδες είναι διότι, από τη μία στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση απασχολούνται σε μεγαλύτερο ποσοστό γυναίκες, 39.175 σε αντίθεση με τους άντρες που ήταν 14.127 για το 2019 και από την άλλη το μεγαλύτερο ποσοστό των αναπληρωτών εκπαιδευτικών είναι νέοι, που είναι το θέμα της εργασίας αυτής (Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) 2019).

1.5.1 Γυναίκες

Παρά το γεγονός ότι έχει αυξηθεί σημαντικά το επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών, η πρόσβαση τους σε μια αξιοπρεπή εργασία είναι πρόκληση για τις ίδιες σε όλες τις περιοχές του κόσμου. Σε σχέση με τους άντρες οι γυναίκες βρίσκονται 26 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερα σε ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, ενώ είναι μεγαλύτερες οι πιθανότητες να βρεθούνε άνεργες ακόμα κι όταν βρουν εργασία. Παρ' όλο που σε όλο τον κόσμο, οι γυναίκες εργάζονται πιο λίγες ώρες σε αμειβόμενη απασχόληση, εκτελούν εργασίες στο σπίτι, σχετικές με το νοικοκυριό και τη φροντίδα των παιδιών, που είναι τουλάχιστον δυόμισι φορές περισσότερη απλήρωτη εργασία, σε σύγκριση με τους άντρες. Έτσι, ενώ οι γυναίκες εργάζονται σε αμειβόμενη εργασία λιγότερο από τους άντρες, αν συμπεριλάβουμε και τη μη αμειβόμενη εργασία, τότε εργάζονται περισσότερες ώρες από αυτούς. Άρα, ακόμα κι όταν εργάζονται, πραγματοποιούν περισσότερες ώρες απλήρωτης εργασίας στο σπίτι από τους άντρες, πράγμα που περιορίζει το να αυξήσουν τις ώρες που απασχολούνται στην αμειβόμενη εργασία (ILO 2016).

Επιπλέον, φαίνεται ότι υπάρχει άμεση σχέση ανάμεσα στην επισφάλεια των γυναικών στην αγορά εργασίας και στο γεγονός ότι είναι, κατά κύριο λόγο, υπεύθυνες για τη φροντίδα των παιδιών. Το παραπάνω ισχύει κατά βάση στις μονογονεϊκές οικογένειες, όπου οι γυναίκες είναι εξ ολοκλήρου υπεύθυνες για τη φροντίδα των παιδιών. Έτσι, η ανάγκη για συνδυασμό της εργασίας με τη γονική μέριμνα, καθιστά πιο πιθανό το να βρίσκονται σε μια εργασία με επισφαλείς συνθήκες (McKay *κ.ά.* 2012).

Στο ίδιο πλαίσιο, υπάρχουν μεγαλύτερες πιθανότητες οι γυναίκες να εργάζονται με μερική απασχόληση, εξαιτίας του ότι έχουν αναλάβει τον παραδοσιακό ρόλο του

«φροντιστή» και γι΄ αυτό τα ποσοστά τους στη μερική απασχόληση είναι υψηλά. Στον ρόλο του «φροντιστή» οι ίδιες αφιερώνουν πολύ χρόνο στην φροντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων γονιών ή άλλων εξαρτώμενων ατόμων, όπως και σε άλλες οικιακές ευθύνες (ILO 2016).

Τέλος, από την άλλη μεριά, αυτή των επιχειρήσεων, είναι πιο προσοδοφόρο για την επιχείρηση να προσλάβει άτομα με προσωρινή σύμβαση, παρά με μόνιμη, έτσι ώστε να αποφύγουν δαπάνες που είναι σχετικές με την άδεια μητρότητας. Με αυτό τον τρόπο, ενισχύονται απόψεις ότι οι γυναίκες που εργάζονται βρίσκονται στο «περιθώριο» της αγοράς εργασίας. Η εμπειρία των γυναικών στην αγορά εργασίας, ουσιαστικά αντικατοπτρίζει τις πολιτικές και τις προτιμήσεις των εργοδοτών υπέρ και κατά της πρόσληψης γυναικών στην εργασία (ILO 2016).

1.5.2 Νέοι

Η εργασιακή επισφάλεια των νέων έχει απασχολήσει ένα σημαντικό αριθμό μελετών. Η ανεργία στους νέους φαίνεται να είναι διπλάσια ή και τριπλάσια σε ποσοστά, σε σχέση με αυτή των εργαζομένων που βρίσκονται στην ηλικιακή ομάδα των 30 ή των 40. Αναφορικά το 2014, παγκοσμίως, υπήρχαν 73 εκατομμύρια άνεργοι νέοι (ILO 2016).

Η αλήθεια είναι ότι οι νέοι είναι πιο εύκολο να βρεθούν σε επισφαλείς θέσεις εργασίας που συχνά είναι και κατώτερης ποιότητας. Οι παράγοντες που εξηγούν, εν μέρει, την απασχόλησή τους σε αυτού του είδους τις θέσεις εργασίας, στις αναπτυγμένες χώρες, είναι η μετάβαση από τις σπουδές στην εργασία, η έλλειψη προϋπηρεσίας και εμπειρίας, αλλά και οι διακυμάνσεις στην αγορά εργασίας (ILO 2016).

Στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης υπάρχει μια υπερεκπροσώπηση των νέων στην προσωρινή απασχόληση , με το ποσοστό τους να φτάνει πάνω από 50%, τα τελευταία χρόνια. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι, σε πολλές χώρες υπάρχουν προγράμματα μη αμειβόμενης πρακτικής άσκησης, τα οποία εκμεταλλεύονται οι επιχειρήσεις προσλαμβάνοντας νέα άτομα. Η πρακτική άσκηση είναι ιδιαίτερα σημαντική για την κατάρτιση των εργαζομένων, ωστόσο σε μερικές περιπτώσεις γίνεται κατάχρηση από τους εργοδότες, γεγονός που διαιωνίζει την ανασφάλεια στην εργασία, αντί να αποτελεί τη μετάβαση στην πραγματική εργασία (ILO 2016).

Οι φοιτητές είναι ακόμα μια ομάδα νέων που απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας συνδυάζοντας σπουδές με δουλειά. Οι λόγοι που μπορεί να τους οδηγήσουν σε αυτή τη συνειδητή επιλογή είναι η απόκτηση εμπειρίας, τα χρήματα, η δημιουργία

κοινωνικών δικτύων και γενικά η ανάπτυξη δεξιοτήτων που, ίσως, τους χρειαστούν στο μέλλον και στην αναζήτηση εργασίας (ILO 2016)

Το «σκαλοπάτι» από την εκπαίδευση στην εργασία αποτελεί ένα σημαντικό στάδιο στη ζωή των νέων, επειδή είναι η περίοδος που γίνονται οικονομικά ανεξάρτητοι και ψάχνουν τη θέση τους στην κοινωνία. Οι δυσκολίες που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν σε αυτό το στάδιο της ζωής τους μπορεί να έχει συνέπειες που θα τους ακολουθούν για χρόνια, ενώ η ανεργία μπορεί να τους οδηγήσει σε φαύλους κύκλους με χαμηλή απασχόληση. Ακόμη η μελλοντική τους σταδιοδρομία και μισθολογική προοπτική, εξαρτώνται από τα χαρακτηριστικά των θέσεων που καταλαμβάνουν οι νέοι, όπως οι κατώτερες συνθήκες εργασίας, που μπορεί να αποτελέσουν παγίδες και να μην επιτρέψουν τη μετάβασή τους σε καλύτερες θέσεις εργασίας. Οι δυσκολίες αυτές είναι πιθανό να τους αποθαρρύνουν και να τους ωθήσουν να εγκαταλείψουν τελείως την αγορά εργασίας (ILO 2016).

Βασικός παράγοντας που καθορίζει την ποιότητα της εργασίας των νέων, αποτελεί η εκπαίδευση. Η πλειονότητα των νέων που έχει χαμηλή ειδίκευση καταλήγει σε επισφαλή απασχόληση, ενώ οι νέοι με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να βρουν σταθερή αμειβόμενη εργασία εν τέλη, παρ΄ όλο που μπορεί να περάσουν από μια μεγάλη περίοδο ανεργίας. Η ομάδα με τις μεγαλύτερες δυσκολίες είναι εκείνη που εγκαταλείπει πρόωρα το σχολείο, η οποία δεν μπορεί να βρει γενικά εργασία, πόσο μάλλον σταθερή εργασία. Άρα η εκπαίδευση αποτελεί ένα σημαντικό προσόν για την απόκτηση καλύτερων θέσεων εργασίας (ILO 2016).

Η οικονομική κρίση του 2008, έφερε σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι, όπως και οι άνεργοι, να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση ποιοτικών και καλά αμειβομένων θέσεων εργασίας, ενώ οι ευέλικτες μορφές εργασίας πολλαπλασιάστηκαν. Ενώ κάποιες οικονομίες, κατά την κορύφωση της κρίσης, έδωσαν βάση στην ευελιξία του χρόνου εργασίας με τη μορφή της βραχυχρόνιας εργασίας, άλλες βασίστηκαν στην ευελιξία χαλαρώνοντας το νομοθετικό πλαίσιο προστασίας των προσωρινών μορφών απασχόλησης. Παρά το γεγονός ότι η κρίση είχε και έχει πολλές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας, κάποιες ομάδες ατόμων, όπως για παράδειγμα οι νέοι, έχουν πληγεί ιδιαίτερα, αφού τα ποσοστά ανεργίας τους αυξήθηκαν σημαντικά με τη θέση τους στην εργασία να επιδεινώνεται στα διάφορα κοινωνικο- οικονομικά περιβάλλοντα (Papadopoulos 2018, Eurofound 2020).

Μέσα από έρευνες σε ευρωπαϊκό επίπεδο, φάνηκε ότι τα ποσοστά της ανεργίας των νέων αυξήθηκαν συγκρίνοντας τα νούμερα ανάμεσα στο 2008 και το 2015. Στις ηλικιακές ομάδες 15-24 το ποσοστό ανεργίας το 2008 κυμαινόταν στο 15,6% ενώ το 2015 ανέβηκε στο 20,2%. Παράλληλα, τα ποσοστά απασχόλησης για τους ίδιους μειώθηκαν κατά 5

ποσοστιαίες μονάδες για τις ίδιες περιόδους. Επομένως, ο αριθμός των άνεργων νέων στην Ε.Ε. είναι ιδιαίτερα υψηλός σε όλη την ήπειρο (Papadopoulos 2018).

Ανάμεσα στους απασχολούμενους, οι νέοι σε σχέση με άλλες ηλικιακές ομάδες, τείνουν να έχουν μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης σε θέσεις εργασίας με συμβόλαια ορισμένου χρόνου, πράγμα που έγινε τάση τη δεκαετία του 2000. Μια συνέπεια της οικονομικής κρίσης είναι η αύξηση των θέσεων εργασίας με προσωρινή απασχόληση και η έκθεση των νέων σε αυτές. Ενώ το 2001 το ποσοστό των προσωρινών θέσεων εργασίας στην Ευρώπη ήταν 35,9%, το 2012 ανέβηκε στο 42,1%. Ωστόσο, η έννοια της προσωρινής απασχόλησης διαφέρει ανάμεσα στις χώρες ανάλογα με το σύστημα εκπαίδευσης και πρόνοιας που διαθέτει. Για παράδειγμα, στη Γερμανία υπάρχει παράλληλη συμμετοχή στην εκπαίδευση και στην μαθητεία, ενώ στη Σκανδιναβία (Σουηδία, Δανία, Νορβηγία) θεωρείται ευκαιρία για τους νέους, αφού μέσω προγραμμάτων στήριξης και ενεργοποίησης των νέων προωθούν την αυτονομία τους και την ανεξαρτησία τους από την οικογένεια. Αντίθετα, στις νότιες χώρες της Ευρώπης που δεν υπάρχουν αυτές οι συνθήκες, η προσωρινή απασχόληση θεωρείται παράγοντας επισφάλειας (Maestripieri και Sabatinelli 2014).

Μαζί με την αύξηση της προσωρινής απασχόλησης, αυξήθηκε και η μερική απασχόληση, ίσως όχι στον ίδιο βαθμό, αλλά η κρίση ώθησε τους νέους κυρίως να δεχθούν αναγκαστικά θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, οδηγώντας τους στην υποαπασχόληση, ή και ακόμα χειρότερα, στην φτώχεια. Στην περίπτωση της «χαμηλής ποιότητας» απασχόλησης ελλοχεύει ο κίνδυνος για μακροπρόθεσμες συνέπειες σχετικά με τα κέρδη από την εργασία των εργαζόμενων νέων, για παράδειγμα χαμηλός μισθός, αλλά και την κατάσταση απασχόλησής τους, όπως είναι η αδυναμία εύρεσης μόνιμης απασχόλησης (Maestripieri και Sabatinelli 2014).

Σημαντικό είναι, σε αυτό το σημείο, να αναφέρουμε ότι ο κίνδυνος για έκθεση σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας δεν είναι ίδιος ανάμεσα στις χώρες της Ευρώπης. Πιο συγκεκριμένα, οι μεσογειακές χώρες χαρακτηρίζονται από υψηλότερη πιθανότητα κινδύνου έκθεσης στην επισφάλεια, απ’ ότι οι αγγλοσαξονικές χώρες. Για την ακρίβεια, ένας κάτοικος μιας μεσογειακής χώρας έχει 9% υψηλότερο κίνδυνο για επισφαλή απασχόληση απ΄ ότι ένας κάτοικος μιας αγγλοσαξονικής. Αυτό συμβαίνει διότι, σε χώρες όπως η Ισπανία, η Ιταλία και η Ελλάδα, δεν στηρίζονται η κοινωνική πρόνοια και οι πολιτικές που είναι υπεύθυνες για την ενίσχυση της αγοράς εργασίας. Επιπλέον, επειδή στις εν λόγω χώρες τόσο η ανεργία όσο και η φτώχεια βρίσκονται σε υψηλά επίπεδα, δημιουργείται ένα αίσθημα ανασφάλειας στους εργαζόμενους, με αποτέλεσμα να είναι πιο διατεθειμένοι να απασχοληθούν σε επισφαλείς θέσεις εργασίας (Kretsos και Livanos 2016).

Όλη αυτή η κατάσταση έχει δημιουργήσει ανησυχία στους Ευρωπαίους πολιτικούς, αφού ένα μεγάλο μέρος των νέων αδυνατεί να μπει στην αγορά εργασίας για μεγάλα χρονικά διαστήματα, γεγονός που επηρεάζει τις επιχειρήσεις, την ανάπτυξη της οικονομίας και την κοινωνική συνοχή. Αυτό βέβαια δεν αναιρεί το γεγονός ότι τα κράτη και οι επιχειρήσεις έρχονται αντιμέτωποι με το δίλημμα που δημιουργείται από τις πολιτικές λιτότητας για την αντιμετώπιση του ανταγωνισμού, που δεν είναι άλλο από το ότι ενώ υπάρχει μείωση τους κόστους εργασίας και αύξηση τους κέρδους, από την άλλη αυξάνεται η ανεργία και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης (Papadopoulos 2018).

2.ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η διεθνής οικονομική κρίση έφερε μεγάλες ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις, στους μισθούς και γενικά στην ελληνική αγορά εργασίας. Οι αλλαγές αυτές, που πραγματοποιήθηκαν με την υπογραφή δανειακών συμβάσεων, έγιναν με στόχο να ξαναγίνει η ελληνική οικονομία ανταγωνιστική στις αγορές. Εξαιτίας του ότι η κρίση άργησε να γίνει αισθητή στην Ελλάδα (είχε ξεκινήσει από το 2008 σε παγκόσμιο επίπεδο, ενώ στην Ελλάδα έφτασε το 2010), δεν είχαν ληφθεί μέτρα για να θωρακιστεί η οικονομία, με αποτέλεσμα να φανούν όλες οι παθογένειες και τα διαρθρωτικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας. Τα πιο βασικά ήταν «*το υψηλό δημοσιονομικό έλλειμμα και εξωτερικό χρέος, το μεγάλο έλλειμμα στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών και η φθίνουσα ανταγωνιστικότητα*», τα οποία συγκάλυπταν οι εκάστοτε κυβερνήσεις για πολλά χρόνια και οδήγησαν την Ελλάδα σε χρεοκοπία την άνοιξη του 2010 (Μουρίκη *et al.* 2012, σ. 52). Η χώρα αναγκάστηκε να ζητήσει βοήθεια από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) . Οι θεσμοί αυτοί υπέγραψαν δανειακές συμβάσεις με την Ελλάδα (Μνημόνια), σύμφωνα με τα οποία η ελληνική κυβέρνηση έπρεπε να εφαρμόσει μια σειρά μεταρρυθμίσεων για τη μείωση του δημοσιονομικού ελλείμματος και αύξηση της ανταγωνιστικότητας, με αντάλλαγμα δανειακή βοήθεια. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές ανήκουν σε μια νέα αντίληψη, σύμφωνα με την οποία κυρίαρχη αξία στην αγορά εργασίας είναι η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Εμπόδιο σε αυτή στέκονται οι εργασιακές σχέσεις και τα κοινωνικά δικαιώματα, που στο πλαίσιο του ανταγωνισμού παραγκωνίζονται, ενώ ενισχύεται η θέση του εργοδότη. Ανάμεσα στα μέτρα που λήφθηκαν για την αγορά εργασίας ήταν:

- η ελαστικοποίηση των μορφών εργασίας με ενίσχυση της ευέλικτης απασχόλησης και διευκόλυνση των απολύσεων

- αλλαγές του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαμόρφωσης αμοιβών
- αλλαγές σε βασικά εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα
- μείωση του κόστους εργασίας με περικοπές μισθών, αποδοχών και αποζημιώσεων
- σύγκλιση σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα του καθεστώτος εργασίας (Μουρίκη et al. 2012, Κουζής 2017a)

Η κρίση είχε δραματικές επιπτώσεις για την απασχόληση στην Ελλάδα, αφού η ανεργία ανήλθε σε υψηλά ποσοστά και ταυτόχρονα το σύστημα κοινωνικής προστασίας εμφάνισε πολλά προβλήματα. Ακόμα και πριν την κρίση, όμως, η απασχόληση στην Ελλάδα δεν ήταν σε ικανοποιητικά επίπεδα, πράγμα που γιγαντώθηκε με την εμφάνισή της. Στα πρώτα χρόνια οι τομείς που επηρεάστηκαν περισσότερο ήταν οι ανδροκρατούμενοι κλάδοι απασχόλησης, π.χ. κατασκευές, με αποτέλεσμα, σε αντίθεση με τις γυναίκες που απασχολούνται περισσότερο σε υπηρεσίες, να επηρεαστεί η αντρική απασχόληση. Η γυναικεία απασχόληση επηρεάστηκε αργότερα με τις πολιτικές λιτότητας που ακολούθησε η κυβέρνηση για τον δημόσιο τομέα και τη μείωση ζήτησης οικιακών εργασιών. Έτσι, η αύξηση της ανεργίας, η μερική απασχόληση και οι περικοπές στους μισθούς περιόρισαν τα ατομικά εισοδήματα και τα εισοδήματα των νοικοκυριών και οδήγησαν ένα σημαντικό μέρος του πληθυσμού κάτω από τα όρια της φτώχειας με μια συνεχή αίσθηση οικονομικής ανασφάλειας (Αλιπράντη-Μαράτου *κ.ά.* 2016).

Με τα μέτρα που λήφθηκαν για την αντιμετώπιση της κρίσης, ο δημόσιος τομέας συρρικνώθηκε. Για τις προσλήψεις και τις απολύσεις επικράτησε η σχέση 1:5 και 1:10, καταργήθηκαν θέσεις εργασίας, αρκετοί εργαζόμενοι βγήκαν σε διαθεσιμότητα ή προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα ή ακόμα και σε εργασιακή εφεδρεία, που είναι ένας τρόπος έμμεσης απόλυσης. Έτσι, η απασχόληση στον δημόσιο τομέα περιορίστηκε κατά 22%. Η μείωση των αποδοχών των εργαζόμενων, σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, κυμάνθηκε από 20% μέχρι 55%. Οι μειώσεις στους μισθούς και γενικά η μείωση του εθνικού εισοδήματος σχεδόν κατά ¼ ,δηλαδή σε επίπεδα που ίσχυαν στα τέλη του 1990, αύξησε το χάσμα μεταξύ Ελλάδας και Δυτικής Ευρώπης σχετικά με το βιοτικό επίπεδο. Μέσω των νομοθετικών παρεμβάσεων, πέρα από τις μειώσεις στους μισθούς και την κατάργηση των επιδομάτων, καταργήθηκαν και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας άρωντας με αυτόν τον τρόπο την προστασία από τις απολύσεις των εργαζομένων με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου. Ακόμη, υπήρξε αύξηση του ωραρίου εργασίας από τις 37.5 ώρες την εβδομάδα στις 40. Οι αλλαγές αυτές στο Δημόσιο άφησε κενά σε θέσεις εργασίας και ελλείψεις που καλύφθηκαν ως έναν βαθμό από επιδοτούμενα προγράμματα

κοινωφελούς εργασίας μέσω τρίτων φορέων (Αλιπράντη-Μαράτου *κ.ά.* 2016, Κουζής 2017a).

Πέρα από τα παραπάνω, η εργασιακή ανασφάλεια εντείνεται ακόμα περισσότερο εξαιτίας της διευκόλυνσης των απολύσεων και της χαλάρωσης της προστασίας των εργαζομένων. Προς όφελος των εργοδοτών μειώνεται το κόστος των απολύσεων και των αποζημιώσεων απόλυσης για τους εργαζόμενους, ενώ αυξάνεται το όριο των ομαδικών απολύσεων σε σχέση με το τι ίσχυε πριν τα μνημόνια. Η ευέλικτη μορφή εργασίας ενισχύεται ακόμα περισσότερο με την επέκταση του χρόνου ενοικίασης εργαζομένων αλλά και την κατάργηση πληρωμής των υπερωριών σε περίπτωση που ο χρόνος εργασίας είναι μικρότερος των 20 ωρών την εβδομάδα. Ταυτόχρονα, καταργείται η πενθήμερη εργασία στα καταστήματα, δίνεται η δυνατότητα εργασίας την Κυριακή και διευκολύνεται η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την αυξομείωση ωραρίων των εργαζομένων ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Ακόμη, περιορίζονται οι συνδικαλιστικές άδειες και το δικαίωμα της απεργίας αν δεν συμφωνεί η πλειοψηφία των εγγεγραμμένων μελών του συνδικάτου (Κουζής 2017a). Σε περίπτωση πτώχευσης μιας επιχείρησης, προτεραιότητα έχει η πληρωμή των τραπεζών και μετά η καταβολή των δεδουλευμένων στους εργαζόμενους. Την περίοδο των μνημονίων γίνονται μαζικές αποκρατικοποιήσεις δημόσιων οργανισμών που φέρνουν σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, τις οποίες διαμορφώνουν συνήθως οι επενδυτές (Κουζής 2017b).

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες παρατηρείται μια διαφοροποίηση στη σύνθεση της απασχόλησης, που βασίζεται στο επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων. Έτσι, παρατηρείται μια σημαντική άνοδος στο εκπαιδευτικό επίπεδο των νέων, αφού από το 2017 και έπειτα το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων έχει μέση ή ανώτατη εκπαίδευση, πράγμα που δεν ίσχυε το 2000. Πιο αναλυτικά, το έτος 2017 το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ανέρχεται στο 25%, που είναι και το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας. Μικρότερο φαίνεται να είναι το ποσοστό ανεργίας σε αποφοίτους μέσης ή δημοτικής εκπαίδευσης. Αυξημένο είναι και το ποσοστό ανεργίας των αποφοίτων ανώτατης εκπαίδευσης (17%) αναλογικά με το 2009 (Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ 2018).

Έτσι, φαίνεται ότι στην περίοδο της κρίσης επηρεάστηκαν οι εργαζόμενοι όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων με αρνητικό τρόπο, αλλά οι απόφοιτοι των ανώτατων σχολών εμφάνισαν τη μεγαλύτερη αύξηση στα ποσοστά ανεργίας το διάστημα 2009-2017. Τριπλασιασμό στα νούμερα ανεργίας υπήρξαν και στην περίπτωση αποφοίτων μεταπτυχιακών και διδακτορικών σπουδών, ενώ η ανεργία εργαζομένων με απολυτήριο λυκείου υπερδιπλασιάστηκε. Σύμφωνα με τα δεδομένα που ισχύουν στην απασχόληση,

άτομα που ολοκλήρωσαν τις σπουδές τους το 2006 και μετά, απασχολούνται κυρίως με προσωρινές συμβάσεις ή συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Παρά το γεγονός ότι στην Ελλάδα η μερική απασχόληση δεν είναι το ίδιο διαδεδομένη, όπως στην Ε.Ε., το 2016 το 13% των εργαζομένων, δήλωσε ότι εργάζεται σε θέση μερικής απασχόλησης, ενώ 1 στους 5 εργαζόταν με προσωρινή σύμβαση ή σύμβαση ορισμένου χρόνου, τη στιγμή που το σύνολο των εργαζομένων με ανώτατη εκπαίδευση έφτανε το 9% (Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ 2018).

Τα μέτρα που εφαρμόστηκαν μέσω των μνημονιακών πολιτικών είχαν σημαντικές συνέπειες στην αγορά εργασίας. Η ευελιξία στην απασχόληση υπερτερεί της πλήρους απασχόλησης σε ποσοστό 52% των νέων συμβάσεων, ενώ το ποσοστό της ανασφάλιστης εργασίας ανέβηκε από 22% στο 40%. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί και στα ποσοστά της φτώχειας (από 21% στο 33%), των αστέγων (αύξηση 27%) αλλά και των αυτοκτονιών (3.000) τα οποία οφείλονται στην οικονομική κρίση και τις πολιτικές λιτότητας. Η αγοραστική δύναμη των μισθωτών μειώθηκε κατά 50% εξαιτίας των μειώσεων στους μισθούς και της αύξησης των τιμών σε βασικά αγαθά, πράγμα που οδήγησε πολλούς πολίτες να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό. Το συνδικαλιστικό κίνημα αποδυναμώθηκε ενισχύοντας τη~~ν~~ διαπραγματευτική ικανότητα του εργοδότη αφού η διαπραγμάτευση μεταφέρεται πλέον στην επιχείρηση. Το νέο εργασιακό τοπίο προβλέπει την «*βαλκανιοποίηση των εργασιακών σχέσεων*» στην Ελλάδα με τους μισθούς να φτάνουν αυτούς των βαλκανικών χωρών (Κουζής:16, 2017a).

Η αύξηση της ανεργίας, η μείωση του εισοδήματος και η επισφάλεια στην εργασία φαίνεται ότι επηρέασε και τις γεννήσεις στη χώρα, οι οποίες μειώθηκαν σε σχέση με πριν το 2010, ενώ φαίνεται να αυξήθηκε ο μέσος όρος ηλικίας των γυναικών κατά τη γέννηση. Ακόμη, τα οικογενειακά επιδόματα και οι φορολογικές μειώσεις των οικογενειών δεν θα μπορούσαν να μείνουν ανεπηρέαστα από την όλη κατάσταση, αποθαρρύνοντας, με αυτόν τον τρόπο, τις μητέρες να βγουν στην αγορά εργασίας και γενικότερα δυσκολεύοντας τους εργαζόμενους γονείς, αφού δεν υπάρχει στήριξη και μέριμνα από το κράτος για την φροντίδα των παιδιών. Με την οικονομική κρίση και τις πολιτικές λιτότητας, λοιπόν, αλλοιώθηκαν τρία βασικά σημεία για την παιδική φροντίδα στην Ελλάδα: «*το σύστημα αδειών, οι επίσημες υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών και οι ανεπίσημες υπηρεσίες φροντίδας*», πράγμα που φάνηκε μέσα από τις περικοπές υπηρεσιών, προσωπικού, μισθών και δικαιωμάτων των εργαζομένων (Αλιπράντη-Μαράτου *κ.ά.* 2016, σ. 87). Τέλος, υποβαθμίστηκε, ιδιαίτερα, η απασχόληση των γυναικών και η εργασιακή τους θέση, και ειδικά αυτή των εγκύων και μητέρων, οι οποίες μέσα στην κρίση είδαν τα δικαιώματά τους να εξαφανίζονται (Αλιπράντη-Μαράτου *κ.ά.* 2016).

Πιο συγκεκριμένα για τον τομέα της εκπαίδευσης, γίνεται μείωση του ποσού που διατίθεται από το ΑΕΠ (Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν) για την εκπαίδευση από 3,13% το 2009 σε 2,78% το 2013, δηλαδή μείωση περίπου 2 δις ευρώ. Στόχος φαίνεται να είναι η συρρίκνωση του τομέα της εκπαίδευσης. Το 2012 με την αναδιάρθρωση του χρέους τα δημόσια ελληνικά πανεπιστήμια μένουν σχεδόν χωρίς καταθέσεις, με περικοπές στην χρηματοδότησή τους που φτάνει σε ορισμένες περιπτώσεις το 50% σε σχέση με το 2009. Στο ίδιο πλαίσιο, καταργούνται πανεπιστημιακά τμήματα ή συγχωνεύονται με άλλα, δημιουργώντας μεγαλύτερες μονάδες που είναι λιγότερο δαπανηρές και πιο εύκολες στην διαχείριση (Καντζάρα 2016). Το 2011 καταργούνται τα Διδασκαλία, που αποτελούσαν τις ακαδημαϊκές δομές, στις οποίες μετεκπαιδεύονταν και επιμορφώνονταν οι δάσκαλοι. Η εισαγωγή στα διδασκαλία γίνονταν με εξετάσεις και η εκπαίδευση διαρκούσε 2 χρόνια (Κογκίδου, Τζανάκης και Θεοδωροπούλου 2011).

Με το πρώτο μνημόνιο 2010-2011, γίνεται περικοπή στα δώρα και τα επιδόματα των εκπαιδευτικών, εφαρμόζεται νέο μισθολόγιο με περικοπές των καθαρών μισθών από 15%-30%, που επηρεάζει περισσότερο αυτούς που έχουν λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας, αυξάνονται οι κρατήσεις για τις απεργίες και για τους αναπληρωτές ισχύει μισθολογικό όριο 7 ετών, από ‘κει και πέρα δεν αυξάνεται άλλο ο μισθός τους. Κατά την περίοδο του δεύτερου μνημονίου γίνεται σύμπτυξη τμημάτων, αυξάνοντας το όριο των μαθητών ανά τμήμα, συγχωνεύονται σχολεία, κλείνουν περίπου 1500 και καταργείται ο υπεύθυνος ολοήμερου σχολείου, με αποτέλεσμα να μειωθεί ο αριθμός εκπαιδευτικών που απασχολείται στην εκπαίδευση. Ανάμεσα στο 2010 και το 2014 φαίνεται να μειώνεται ο αριθμός των εκπαιδευτικών, μόνιμων, αναπληρωτών και ωρομίσθιων κατά 27,3%. Με το τρίτο μνημόνιο περικόπτονται ακόμα περισσότερο οι μισθοί, ενώ αφαιρούνται μισθολογικά 2 έτη (2016, 2017) αφήνοντας στάσιμους τους εκπαιδευτικούς. Με το πάγωμα των διορισμών των εκπαιδευτικών παρατηρείται αύξηση του αριθμού των αναπληρωτών που απασχολούνται στην εκπαίδευση, ειδικά από το 2018 και έπειτα, ενώ ο μεγαλύτερος αριθμός από αυτούς προσλαμβάνονται μέσω ευρωπαϊκών κονδυλίων[1], όπως το ΕΣΠΑ. Ακόμη, παρ΄ όλο που στα στατιστικά στοιχεία δεν είναι εμφανή ακόμα, φαίνεται να έχει αυξηθεί ο όγκος εργασίας των εκπαιδευτικών μετά την κρίση. Σημαντικό είναι και το γεγονός ότι περιορίζονται σημαντικά οι συνδικαλιστικές άδειες των εκπαιδευτικών , με απαλλαγή από τα διδακτικά καθήκοντα να έχουν μόνο ο Πρόεδρος και ο Γενικός Γραμματέας του Δ.Σ. της ΟΛΜΕ (Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης) και της ΔΟΕ (Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας), 15 ημέρες άδεια τον μήνα έχουν ο

[1]βλ. Απασχόληση μέσω ΕΣΠΑ, σελ. 47

Αντιπρόεδρος και ο Ταμίας και 9 μέρες τα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ. (ΦΕΚ Α΄79/1.7.1982, Καντζάρα 2016, Ανδρινόπουλος 2018, ΙΟΒΕ 2018).

Έρευνα του ΟΟΣΑ (2013b) έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί στις περισσότερες αναπτυγμένες χώρες αμείβονται πιο χαμηλά από οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο, κάτοχο πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επιπλέον, παρά το γεγονός ότι ο Παγκόσμιος Δείκτης Κύρους του ιδρύματος Varkey GEMS δείχνει τους Έλληνες εκπαιδευτικούς να καταλαμβάνουν υψηλή θέση σε θέμα κύρους και εμπιστοσύνης από τους πολίτες, αυτό δεν ισχύει για το ίδιο το εκπαιδευτικό σύστημα. Ακόμη, ενώ οι ώρες εργασίας των Ελλήνων εκπαιδευτικών είναι περισσότερες από τον μέσο Ευρωπαίο εκπαιδευτικό, ο μισθός τους είναι αναλογικά χαμηλότερος, ενώ κατά την περίοδο της κρίσης έπεσε ακόμα πιο χαμηλά (Ανδρινόπουλος 2018).

Με την υπογραφή των μνημονίων παγιώθηκε η κατάσταση στην ελληνική αγορά εργασίας, αφού σύμφωνα με τους όρους δεν μπορούν να ανατραπούν μέτρα που πάρθηκαν για την ανάπτυξη της αγοράς. Επιπλέον, για να γίνει οποιαδήποτε αλλαγή στην ελληνική αγορά εργασίας, πρέπει να πάρει την έγκριση των δανειστών. Αυτή η κατάσταση άνοιξε το δρόμο και για επιπλέον νομοθετικές παρεμβάσεις που στόχο έχουν την αποδιοργάνωση των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων και την κατάργηση του προστατευτικού πλαισίου για την εργασία (Κουζής 2017b).

3. COVID-19 ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η πανδημία του κορωνοϊού, που ξέσπασε στις αρχές του 2020 δεν αποτέλεσε κίνδυνο μόνο για την παγκόσμια υγεία, αλλά φαίνεται να έχει επηρεάσει σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο όλες τις χώρες ανά τον κόσμο. Σε μικρό διάστημα από την εμφάνισή του φάνηκε να ανατρέπει τις ισορροπίες στα οικονομικά συστήματα των χωρών, να φτάνει στα όριά τους τα συστήματα υγείας, να φέρνει μαζικές απολύσεις και “λουκέτα” σε επιχειρήσεις, αύξηση στα φαινόμενα βίας κ. ά. (Μπακιρτζή 2021).

Σύμφωνα με τα δεδομένα, παρά το γεγονός ότι ο COVID-19 δημιούργησε μια νέα παγκόσμια κρίση στοχεύοντας διαφορετικούς τομείς της οικονομίας και της αγοράς εργασίας, το ποσοστό των εργαζομένων που βρίσκεται σε προσωρινή εργασία παρέμεινε σταθερό. Αυτό, από την άλλη, υποδηλώνει ότι δημιουργήθηκαν νέες θέσεις προσωρινής εργασίας που απορρόφησαν τις χαμένες θέσεις προσωρινής απασχόλησης. Εργαζόμενοι που έχασαν τη σταθερή εργασία τους κατέλαβαν ορισμένες από τις νέες θέσεις προσωρινής

απασχόλησης που δημιουργήθηκαν. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι σε προσωρινή εργασία φάνηκε να χάνουν πιο εύκολα τη θέση τους την περίοδο της πανδημίας, από εργαζόμενους σε σταθερή θέση. Από την άλλη, η προσωρινή εργασία αποτέλεσε ευκαιρία για αυτούς που βρίσκονταν σε κατάσταση ανεργίας (World Employment and Social Outlook: Trends 2022, 2022). Έτσι, κάποιοι έμειναν άνεργοι, κάποιοι αναγκάστηκαν να εργαστούν με πιο δυσμενείς συνθήκες, κάποιοι υποβιβάστηκαν, κάποιοι αναγκάστηκαν να εκτεθούν στους κινδύνους της πανδημίας για να εργαστούν, ενώ άλλοι είδαν την εργασία τους να εισβάλει στον προσωπικό τους χώρο και να καταναλώνει ελεύθερο χρόνο. Ανάμεσα σε αυτές τις ομάδες ήταν και οι μετανάστες που αγνοώντας τους κινδύνους για την υγεία τους μετακινήθηκαν σε άλλες χώρες για εργασία με τον κίνδυνο να αποκλειστούν σε εχθρικά περιβάλλοντα (Choonara, Murgia και Carmo 2022).

Η Ελλάδα επηρεασμένη ακόμα από την οικονομική κρίση του 2010, ήρθε αντιμέτωπη με μια νέα κρίση, αυτή της πανδημίας, με την αγορά εργασίας να είναι σε δυσμενή κατάσταση. Το ελληνικό εργατικό κίνημα βρισκόταν σε δύσκολη θέση μη μπορώντας πλέον να διεκδικήσει καλύτερους όρους εργασίας, ενώ η πανδημία φάνηκε σαν πρόσχημα για την ακόμα μεγαλύτερη υποβάθμιση των όρων εργασίας (Καψάλης 2020). Η ελληνική κυβέρνηση για να αποφευχθεί η οικονομική κατάρρευση της χώρας, με την εφαρμογή του lockdown, επέλεξε ως μέτρο την αναστολή των συμβάσεων εργασίας και ταυτόχρονα την ενίσχυση των εργαζομένων με το ποσό των 534 ευρώ. Οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες αντί αυτού επέλεξαν την αναπλήρωση ποσοστού του μισθού των εργαζομένων που σε πολλές περιπτώσεις άγγιξε το 70%. Αυτή η επιλογή της ελληνικής κυβέρνησης έθεσε τους εργαζόμενους σε μια κατάσταση μεταξύ εργασίας και ανεργίας, με μεγάλες εισοδηματικές απώλειες και συνεχείς παρατάσεις (Κορφιάτης 2020).

Σύμφωνα με στοιχεία από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, την περίοδο της πανδημίας στην Ελλάδα, οι προσλήψεις παρουσίασαν μείωση κατά 29,83%, οι απολύσεις-αποχωρήσεις 29,96% ενώ οι νέες θέσεις εργασίας κατά 27,14%. Θετικές ήταν οι επιπτώσεις της πανδημίας για τα επαγγέλματα Υγείας και Δημόσιας Διοίκησης και κυρίως για τις γυναίκες, που όμως δεν επεκτείνεται στους τομείς των προσωπικών υπηρεσιών, όπου υπήρξε μείωση 185% σε σχέση με το 2019. Διαφοροποιήσεις υπήρξαν στις θέσεις εργασίας ανάλογα με τον κλάδο, όπου ωφελήθηκαν οι κλάδοι της Δημόσιας Διοίκησης, των Κατασκευών και της Υγείας, σε αντίθεση με τους κλάδους της Διασκέδασης, των Καταλυμάτων, της Εστίασης και των Τεχνών, και στο επάγγελμα, που ωφελήθηκαν βιολόγοι, γιατροί, τεχνίτες, οδηγοί κ.ά. σε αντίθεση με τους ηθοποιούς, μουσικούς, πωλητές κ.λπ. Όσον αφορά την εκπαίδευση των εργαζόμενων, τις μεγαλύτερες επιπτώσεις δέχτηκαν οι γυναίκες υψηλού μορφωτικού επιπέδου άνω των 35 ετών, με μειώσεις που έφτασαν το 243% σε νέες θέσεις

μερικής απασχόλησης και 50% σε πλήρους (Γαβρόγλου και Κώτσιος 2021). Οι νέοι επηρεάστηκαν πολύ από την πανδημία με το 1/3 να χάνει τη θέση εργασίας του, ενώ πολλοί αναγκάστηκαν να μεταναστεύσουν. Ακόμη υπάρχει η ανησυχία ότι η ανισότητα ανάμεσα στα κράτη και τις οικονομίες τους θα αυξηθεί εξαιτίας της πανδημίας. Ωστόσο, θεωρείται ότι τα ποσοστά των ανέργων στην Ευρώπη θα φτάσουν στα επίπεδα πριν την πανδημία ή και χαμηλότερα μέχρι το 2022 και στην ανατολική Ευρώπη το 2023 (World Employment and Social Outlook: Trends 2022, 2022).

Ένα άλλο φαινόμενο που παρουσιάστηκε την περίοδο της πανδημίας ήταν η ψηφιοποίηση της εργασίας. Περίπου το 1/3 του εργατικού δυναμικού σε Ευρώπη και ΗΠΑ εργαζόταν από το σπίτι στις αρχές του 2020 (Choonara, Murgia και Carmo 2022). Αυτό έφερε στην επιφάνεια ανισότητες ανάμεσα στους εργαζόμενους, καθώς δεν είχαν όλοι αυτή τη δυνατότητα, είτε λόγω συνθηκών είτε λόγω εξοπλισμού, οξύνοντας με αυτόν τον τρόπο τον ανταγωνισμό ανάμεσά τους. Οι επιπτώσεις της εργασίας στο σπίτι εξαρτώνται τόσο από τη φύση της δουλειάς, όσο και από τον τρόπο ζωής στο σπίτι. Από το νέο μοντέλο εργασίας έλειπε η σταθερότητα και ο προγραμματισμός, αφού τα όρια μεταξύ χρόνου εργασίας και ελεύθερου χρόνου σχεδόν εξαφανίστηκαν. Έτσι, ήταν δύσκολο να διασφαλιστούν βασικά εργασιακά δικαιώματα, με πολλούς εργαζόμενους να αναφέρουν ότι ένιωθαν εξουθενωμένοι, απομονωμένοι και ότι εργάζονταν περισσότερες ώρες από πριν (Κορφιάτης 2020, Choonara, Murgia και Carmo 2022).

4. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ

4.1 Βιβλιογραφική επισκόπηση

Οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί, παρά το γεγονός ότι τις περισσότερες φορές η δουλειά τους περνάει απαρατήρητη, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εκπαίδευση των μαθητών και τα σχολεία δεν θα μπορούσαν να λειτουργήσουν χωρίς αυτούς. Η βιβλιογραφία πάνω στο θέμα των αναπληρωτών εκπαιδευτικών είναι αρκετά παλιά αλλά ταυτόχρονα επίκαιρη, αφού πολλά ζητήματα παραμένουν ακόμα και σήμερα. Μελέτες έχουν δείξει ότι οι προσδοκίες απέναντι στους αναπληρωτές είναι μεγαλύτερες απ' ότι στους μόνιμους εκπαιδευτικούς, ενώ οι ίδιοι χρειάζονται περισσότερες δεξιότητες και γνώσεις για να αποδώσουν στις διαφορετικές τάξεις που διδάσκουν. Ταυτόχρονα, σύμφωνα με την βιβλιογραφία, οι ίδιοι οι αναπληρωτές νιώθουν αποκομμένοι από τους συναδέλφους και τους μαθητές τους, καθώς δεν συμμετέχουν σε δραστηριότητες της σχολικής

κοινότητας, αδυνατώντας με αυτόν τον τρόπο να γίνουν κομμάτι της κουλτούρας του σχολείου. Η εκπαίδευση αποτελεί ένα μοναχικό επάγγελμα γι' αυτούς (Duggleby και Badali 2007).

Σε σύγκριση με συναδέλφους τους οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί είναι πιο πιθανό να νιώθουν χαμηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση, να είναι λιγότερο ικανοί στη διαχείριση της τάξης, να έχουν λιγότερη επαφή με τους μαθητές τους, λιγότερο κύρος και αποδοχή από τους συναδέλφους τους και περιορισμένη πρόσβαση σε πληροφορίες, πόρους και διδακτικό υλικό. Σε έρευνα που έγινε από τη Bamberry το 2011, οι αναπληρωτές θεωρούνται αναλώσιμοι, περιθωριοποιημένοι, χωρίς να συμμετέχουν στην λήψη αποφάσεων, ενώ οι δεξιότητές τους δεν χρησιμοποιούνται όπως θα έπρεπε. Αποτελούν «*μια βολική και αναλώσιμη δεξαμενή εργασίας*» (Charteris et al. 2017, σ. 3).

Η έρευνα έχει δείξει ότι οι αναπληρωτές συχνά αισθάνονται περιθωριοποιημένοι, αβέβαιοι, ανίσχυροι και χωρίς αυτοπεποίθηση ασχέτως με τα χρόνια προϋπηρεσίας και την εμπειρία που έχουν στο επάγγελμά τους, που σε συνδυασμό με τις απαιτήσεις της δουλειάς έχουν σαν αποτέλεσμα να εκφράζουν συχνά συναισθήματα θυμού, λύπης αλλά και χαράς. Σύμφωνα με μελέτες οι ίδιοι βλέπουν τους εαυτούς τους σαν ξένους στο πλαίσιο του σχολείου, πράγμα που δεν τους δίνει κίνητρο να συνεχίσουν, που σε συνδυασμό με τις χαμηλές προσδοκίες που έχουν από αυτούς οι γονείς, οι μαθητές και οι συνάδελφοι, οδηγούνται στην απομόνωση και στη ματαίωση της προσπάθειάς τους (Jenkins et al. 2017).

Ακόμη οι αναπληρωτές βρίσκονται και από δομικής μεριάς στο περιθώριο, εξαιτίας των προνομίων που δίνονται σε αυτούς που έχουν μόνιμη θέση εργασίας στην εκπαίδευση. Υπάρχει, με άλλα λόγια ένας διαχωρισμός «εμείς» και οι «άλλοι», όπου «εμείς» είναι οι μόνιμοι και οι «άλλοι» είναι οι αναπληρωτές. Οι «άλλοι» εκλαμβάνονται ως άτομα που τους λείπουν οι δεξιότητες, οι γνώσεις, η εμπειρία και η θέληση (Charteris et al. 2017). Οι αναπληρωτές αντιλαμβάνονται αυτόν τον διαχωρισμό αναφέροντας ότι δεν έχουν την ίδια στήριξη με τους μόνιμους και θεωρούνται ΄΄λιγότερο΄΄ εκπαιδευτικοί από αυτούς. Ακόμα και οι ίδιοι οι μαθητές έχουν διαφορετική συμπεριφορά απέναντί τους, πιο εναντιωματική, επειδή δεν είναι μόνιμο και σταθερό προσωπικό στο σχολείο, αφήνοντάς τους με την αίσθηση της έλλειψης εξουσίας. Αυτή η έλλειψη εξουσίας διευρύνεται όταν δεν υπάρχει στήριξη από το υπόλοιπο προσωπικό για τις εναντιωματικές συμπεριφορές των μαθητών (Jenkins et al. 2017, Uchida, Cavanagh και Lane 2021).

Η έρευνα έχει δείξει τη σημασία της υποστήριξης κατά την εισαγωγή ενός εκπαιδευτικού σε ένα νέο σχολικό περιβάλλον αφού η απουσία της μπορεί να οδηγήσει σε έλλειψη αυτοπεποίθησης στις διδακτικές του ικανότητες και σε αδυναμία δημιουργίας

σχέσεων με τους συναδέλφους. Ωστόσο, οι αναπληρωτές αναφέρουν ότι έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε πληροφορίες του σχολείου και υποστήριξη σε διαδικασίες όπως η μετεκπαίδευση, η πιστοποίηση και η καθοδήγηση, καθώς βρίσκονται στο περιθώριο της σχολικής κοινότητας και πολλοί από αυτούς δεν έχουν ενημερωθεί σχετικά από το σχολείο στο οποίο εργάζονταν (Uchida, Cavanagh και Lane 2021, Uchida, Lane και Cavanagh 2022).

4.2 Νομικό πλαίσιο αναπληρωτών

Σε αυτό το σημείο θα γίνει μια αναφορά στο νομικό πλαίσιο των αναπληρωτών εκπαιδευτικών. Θα οριοθετήσουμε την έννοια του αναπληρωτή, τη διαδικασία της πρόσληψής του και θα αναφερθούμε στα προσόντα που είναι αναγκαία για την πρόσληψη αυτή. Πριν ξεκινήσουμε είναι σημαντικό να κάνουμε τον διαχωρισμό ανάμεσα στο σχολικό και το διδακτικό έτος, έτσι ώστε να ορίσουμε τη διάρκεια εργασίας των αναπληρωτών. Σαν σχολικό έτος ορίζεται η περίοδος από 1 Σεπτεμβρίου έως 31 Αυγούστου, ενώ σαν διδακτικό έτος η περίοδος από 1 Σεπτεμβρίου έως 21 Ιουνίου του επόμενου έτους. Η διδακτική διαδικασία για τους μαθητές αρχίζει στις 11 Σεπτεμβρίου και σταματάει στις 15 Ιουνίου του επόμενου έτους. Σε περίπτωση που η 11η Σεπτεμβρίου είναι αργία τότε η έναρξη των μαθημάτων μετατίθεται για την επόμενη εργάσιμη μέρα και αντίστοιχα αν η 15η Ιουνίου είναι αργία τότε τα μαθήματα λήγουν την προηγούμενη εργάσιμη μέρα (ΦΕΚ 109/Α/01.08.2017).

Στο άρθρο 17 του Ν. 1566/1985 αναφέρεται ότι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί ορίζονται ως οι εκπαιδευτικοί που προσλαμβάνει το Υπουργείο Παιδείας για να καλύψουν κενά που δημιουργούνται στις σχολικές μονάδες από την απουσία μόνιμων εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή σε περιπτώσεις έκτακτων αναγκών, στη διάρκεια του διδακτικού έτους, ώστε να διασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία των σχολικών μονάδων. Η πρόσληψή τους πραγματοποιείται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αφού οι ίδιοι έχουν καταθέσει αίτηση. Επίσης, ξεχωριστή ομάδα αποτελούν οι αναπληρωτές μειωμένου ωραρίου, οι οποίοι προσλαμβάνονται σε περίπτωση που δεν αιτιολογείται ο διορισμός μόνιμου προσωπικού για τη συμπλήρωση ωρών διδασκαλίας στο πρόγραμμα του σχολείου. Το ωράριό τους δεν είναι σταθερό και ποικίλει ανάλογα με τις ανάγκες, αλλά αντιστοιχεί τουλάχιστον στο μισό του υποχρεωτικού ωραρίου διδασκαλίας ενός νεοδιόριστου εκπαιδευτικού, που είναι 24 ώρες (ΦΕΚ 167/Α/30.9.1985).

Η ολοκλήρωση της πρόσληψής τους γίνεται μέσω της Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντίστοιχα, αφού συνεδριάσουν τα υπηρεσιακά συμβούλια της εκάστοτε περιφέρειας. Οι άντρες αναπληρωτές για να μπορέσουν να προσληφθούν πρέπει να έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις. Οι συμβάσεις των αναπληρωτών λήγουν αυτοδίκαια στο τέλος του διδακτικού έτους, δηλαδή στις 21 Ιουνίου (ΦΕΚ 167/Α/30.9.1985).

Από τα παραπάνω φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί που προσλαμβάνονται ως αναπληρωτές, μπορεί να αναλάβουν υπηρεσία οποιαδήποτε στιγμή κατά τη διάρκεια του διδακτικού έτους, αλλά η απόλυσή τους έρχεται με το τέλος του. Αφού απολυθούν, μπορούν να κάνουν αίτηση στον ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού), ώστε να εκδώσουν κάρτα ανεργίας ή να λάβουν επίδομα ανεργίας, εφόσον έχουν συμπληρώσει τα απαραίτητα ένσημα και το δικαιούνται (Liaropoulos 2020).

Ο τρόπος πρόσληψης των αναπληρωτών έχει αλλάξει ανά τα χρόνια, ωστόσο εμείς θα εστιάσουμε στην περίοδο 2010 με 2021. Έτσι, με τον Νόμο 2525/1997 καταργείται ο προηγούμενος τρόπος πρόσληψης των εκπαιδευτικών, που πραγματοποιούνταν μέσω της επετηρίδας και μπαίνει σε ισχύ ο γραπτός διαγωνισμός μέσω του ΑΣΕΠ (Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού), ο οποίος όριζε ότι για τον διορισμό εκπαιδευτικών θα δίνονταν γραπτές εξετάσεις. Ο ΑΣΕΠ διοργάνωνε τον διαγωνισμό αυτό ανά δύο χρόνια, ώστε να κατατάξει τους εκπαιδευτικούς σε ειδικούς πίνακες ανάλογα με τον κλάδο και την ειδικότητα που ανήκει ο καθένας, με στόχο τον διορισμό ή την πρόσληψή τους ως προσωρινούς αναπληρωτές. Ανάλογα με τις μονάδες που συγκέντρωνε ο κάθε εκπαιδευτικός, οι οποίες αφορούσαν ακαδημαϊκά και κοινωνικά κριτήρια σε συνδυασμό με την προϋπηρεσία, λάμβανε τη θέση του στον πίνακα. Από τους ίδιους πίνακες γινόταν και η πρόσληψη των αναπληρωτών (Liaropoulos 2020, ΦΕΚ 71/Α/19.5.2010).

Ο ΑΣΕΠ σταμάτησε τους γραπτούς διαγωνισμούς με τους τελευταίους διορισμούς να γίνονται το 2010, εξαιρώντας αυτούς που πραγματοποιήθηκαν το 2021 με άλλα κριτήρια. Για τον λόγο αυτό, το σύστημα προσλήψεων διαφοροποιήθηκε, δημιουργώντας δύο πίνακες για την κατάταξη των εκπαιδευτικών. Ο πρώτος πίνακας αφορούσε αυτούς που είχαν ολοκληρώσει με επιτυχία τον γραπτό διαγωνισμό το 2010 και δεν μπόρεσαν να διοριστούν, αλλά είχαν την απαραίτητη προϋπηρεσία και μονάδες από τα απαιτούμενα κριτήρια. Στον δεύτερο πίνακα, "πίνακας μηδενικής προϋπηρεσίας", κατατάσσονταν οι νέοι εκπαιδευτικοί που έβγαιναν από τις παιδαγωγικές σχολές και δεν είχαν καθόλου μόρια και προϋπηρεσία. Η κατάταξή τους στους πίνακες γινόταν με την ημερομηνία κτήσης του πτυχίου τους. Η πρόσληψη των αναπληρωτών από τον δεύτερο πίνακα, γινόταν σε

περίπτωση που εξαντλούνταν ο πρώτος, αλλά υπήρχε ακόμα η ανάγκη για κάλυψη κενών στα σχολεία (ΦΕΚ 138/22.7.2004 τ. Α’, ΦΕΚ 71/19.05.2010 τ.Α’).

Μια αλλαγή που έγινε το σχολικό έτος 2016-2017 και έφερε ανακατατάξεις στους πίνακες, ήταν ότι ορίστηκε ως βασικό προσόν για την σειρά κατάταξης στους πίνακες ο βαθμός του πτυχίου, ενώ μέχρι τότε, όπως έχουμε αναφέρει, ήταν η ημερομηνία κτήσης του πτυχίου. Έτσι, πολλοί εκπαιδευτικοί άλλαξαν σειρά προτεραιότητας, που σε ορισμένες περιπτώσεις επηρέασε την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Επιπλέον, το ίδιο σχολικό έτος λειτούργησε το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα Διαχείρισης Προσωπικού Α/θμιας και Β/θμιας Εκπαίδευσης (ΟΠΣΥΔ) και μέσω αυτού έγιναν ηλεκτρονικά οι αιτήσεις των αναπληρωτών για πρώτη φορά (ΦΕΚ 2133/τ. Β΄/11-07-2016).

Το 2019 το σύστημα προσλήψεων αλλάζει και πάλι και οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι κατέχουν τα απαραίτητα προσόντα, όπως ορίζεται από την αντίστοιχη προκήρυξη, υποβάλλουν ηλεκτρονικά την αίτηση τους στον ΑΣΕΠ για την κατάταξη τους σε νέους πίνακες, ανάλογα με τον κλάδο και την ειδικότητά τους. Η κατάταξή τους γίνεται πλέον με τη βαθμολογία που προκύπτει από την βαθμολόγηση των προσόντων τους, όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα (ΦΕΚ 45/τ. Α.Σ.Ε.Π./24.12.2019).

Κριτήρια κατάταξης Π.Ε.	**Μονάδες ανά κατηγορία**
Τίτλοι σπουδών	
Βαθμός βασικού τίτλου σπουδών	Βαθμός x 2,5
Δεύτερο πτυχίο Α.Ε.Ι.	7 μονάδες
Μεταπτυχιακοί – Διδακτορικοί Τίτλοι	
Διδακτορικό δίπλωμα	40 μονάδες
Μεταπτυχιακός τίτλος (τουλάχιστον ενός ακαδημαϊκού έτους)	20 μονάδες
Γνώση Ξένης Γλώσσας	
Άριστη γνώση	7 μονάδες
Πολύ καλή γνώση	5 μονάδες
Καλή γνώση	3 μονάδες

Λοιπά Ακαδημαϊκά Προσόντα	
Πιστοποιημένη γνώση χειρισμού Η/Υ Α' επιπέδου(word, excel, internet)	4 μονάδες
Σεμινάριο Α.Ε.Ι. ή άλλου δημόσιου φορέα του Υπουργείου Παιδείας τουλάχιστον 300 ωρών, που ολοκληρώθηκε σε χρονικό διάστημα τουλάχιστον εφτά μηνών	2 μονάδες
Εκπαιδευτική Προϋπηρεσία	
Εκπαιδευτική προϋπηρεσία έως και 120 μήνες	1 μονάδα ανά μήνα με μέγιστο όριο τις 120 μονάδες
Κοινωνικά Κριτήρια	
Αριθμός Τέκνων	3 μονάδες για κάθε ανήλικο τέκνο
Αναπηρία 50% και άνω για τον/την υποψήφιο ή τον/τη σύζυγο ή του τέκνου	Το γινόμενο των μονάδων που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του ποσοστού αναπηρίας με συντελεστή 0,4 της μονάδας

Αυτό που αξίζει να προσέξουμε στα κριτήρια κατάταξης των αναπληρωτών είναι η προσμέτρηση της προϋπηρεσίας, η οποία φτάνει μέχρι 120 μήνες. Αυτό σημαίνει ότι αναπληρωτές οι οποίοι είχαν προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 120 μηνών δεν προσμετράται και στην ουσία ακυρώνεται.

Η ανάρτηση των προσωρινών πινάκων κατάταξης γίνεται στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ. Αφού ελεγχθούν, υπάρχει δυνατότητα για τους υποψηφίους να καταθέσουν ένσταση, από την επόμενη μέρα ανάρτησής τους, σε περίπτωση που παρατηρήσουν κάποιο λάθος. Αφού ελεγχθούν οι ενστάσεις που έχουν κατατεθεί, διορθώνονται τυχόν λάθη και οι τελικοί πίνακες αναρτώνται στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ και δημοσιοποιούνται από την Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Οι τελικοί αξιολογικοί πίνακες "κλειδώνουν" από τη στιγμή της έκδοσής τους για τα επόμενα δύο σχολικά έτη και δεν υπάρχει δυνατότητα τροφοδότησής τους με καινούρια στοιχεία, όπως σεμινάρια, μεταπτυχιακά κλπ.

Οι ενταγμένοι στους τελικούς πίνακες εκπαιδευτικοί, ανάλογα με τις ανάγκες που υπάρχουν στις εκπαιδευτικές δομές, δύνανται να διοριστούν σε κενές οργανικές θέσεις, να προσληφθούν σαν προσωρινοί αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου που έχουν διάρκεια ένα διδακτικό έτος, είναι δηλαδή ορισμένου χρόνου (ΦΕΚ 45/τ. Α.Σ.Ε.Π./24.12.2019). Οι αλλαγές στο σύστημα πρόσληψης των αναπληρωτών,

που αναφέρθηκαν παραπάνω, έχουν ως στόχο την αύξηση της σημασίας των ακαδημαϊκών προσόντων (βαθμός πτυχίου, μεταπτυχιακό κλπ.), έναντι των κοινωνικών κριτηρίων και της προϋπηρεσίας. Έτσι, η εγρήγορση των αναπληρωτών αφορά κυρίως, την αύξηση των ακαδημαϊκών προσόντων παράλληλα με την εργασία τους, ώστε να μπορέσουν να τη διατηρήσουν ή να την μονιμοποιήσουν.

Τέλος, οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί για την ανάληψη υπηρεσίας χρειάζεται να προσκομίζουν κάθε χρόνο ορισμένα δικαιολογητικά. Αυτά είναι:

- Πιστοποιητικά ταυτοποίησης
- Αντίγραφα των δικαιολογητικών των τυπικών τους προσόντων για την ένταξή τους στον κλάδο
- Γνωμάτευση παθολόγου ή γενικού ιατρού, που να πιστοποιεί την κατάσταση της υγείας του εκπαιδευτικού και την ικανότητά του να ασκήσει τα διδακτικά του καθήκοντα
- Γνωμάτευση ψυχιάτρου, που να πιστοποιεί την υγεία του εκπαιδευτικού και την ικανότητά του να ασκήσει τα διδακτικά του καθήκοντα
- Υπεύθυνη δήλωση η οποία δηλώνει ότι δεν εργάζεται σε άλλο φορέα του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα.

Οι γνωματεύσεις των ιατρών έχουν ισχύ για ένα σχολικό έτος, επομένως οι αναπληρωτές αναγκάζονται κάθε χρόνο να επισκέπτονται παθολόγο και ψυχίατρο που να πιστοποιεί ότι είναι ικανοί να παράγουν διδακτικό έργο. Μετά το ξέσπασμα της πανδημίας έγινε υποχρεωτική η προσκόμιση Ψηφιακού Πιστοποιητικού COVID-19 της Ε.Ε. ή βεβαίωση αρνητικού εργαστηριακού διαγνωστικού ελέγχου νόσησης (rapid test, PCR test) για την είσοδό τους στη σχολική μονάδα (Γενικές οδηγίες για κάθε κατηγορία πρόσληψης αναπληρωτών, χωρίς ημερομηνία).

4.3 Απασχόληση μέσω ΕΣΠΑ

Το ΕΣΠΑ, για την περίοδο 2007-2013 ονομαζόταν Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς και αποτελούσε ένα έγγραφο όπου αναφέρονταν ο προγραμματισμός των ταμείων της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε επίπεδο χώρας. Στόχο είχε μέσω της χρηματοδότησης να ολοκληρωθούν αναπτυξιακά προγράμματα και ένα σύνολο μεταρρυθμίσεων προς όφελος της Ελλάδας (Τι είναι το ΕΣΠΑ, 2011). Αργότερα ονομάστηκε Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης 2014-2020 και αποτέλεσε «*το βασικό στρατηγικό σχέδιο για την*

ανάπτυξη της χώρας με τη συνδρομή σημαντικών πόρων που προέρχονται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία (ΕΔΕΤ) της Ευρωπαϊκής Ένωσης». Στόχο είχε την αντιμετώπιση οικονομικών και κοινωνικών προβλημάτων που αντιμετώπιζε η χώρα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης (ΕΣΠΑ - Τι είναι, χωρίς ημερομηνία).

Σύμφωνα με την τροποποίηση που έγινε μέσω της ΚΥΑ 329/2005 (ΦΕΚ 210/17-02-2005) το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων μπορεί να διαχειρίζεται κονδύλια που αφορούν την κάλυψη δαπανών, στα πλαίσια προγραμμάτων ΕΣΠΑ, στην εκπαίδευση. Έτσι, μεγάλος αριθμός αναπληρωτών εκπαιδευτικών καλύπτονταν μισθολογικά από τη χρηματοδότηση του ΕΣΠΑ, ενώ τα τελευταία χρόνια η μισθοδοσία των αναπληρωτών γίνεται αποκλειστικά από αυτό. Από το πακέτο ΕΣΠΑ 2007-2013 για την κάλυψη κενών την τριετία 2013-2016 χρησιμοποιήθηκαν 254.558.137€ (Νικολαΐδης, 2016). Για το έτος 2022 προβλέπεται, σύμφωνα με την Εισηγητική Έκθεση του Προϋπολογισμού για το 2022, η πρόσληψη αναπληρωτών με δαπάνη άνω των 431.000.000 € μέσω ΕΣΠΑ (40.000 αναπληρωτές με δαπάνη 431 εκ. € στον προϋπολογισμό ΕΣΠΑ 2022 του υπουργείου Παιδείας, 2022).

4.4 Άδειες αναπληρωτών

Οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί λόγω της σύμβασης ιδιωτικού δικαίου έχουν περιορισμένο αριθμό αδειών. Η κανονική άδεια που τους παραχωρείται σε εξαιρετικές περιπτώσεις για λόγους ανάγκης είναι 7 εργάσιμες μέρες, οι οποίες αν δεν χρησιμοποιηθούν μέσα στα όρια της σύμβασης, ο αναπληρωτής λαμβάνει με τη λήξη της σύμβασης αποζημίωση μη ληφθείσας αδείας. Σε περίπτωση που κάνει χρήση της άδειας, ανάλογα με τις μέρες που έλαβε θα γίνει περικοπή από την αποζημίωση (ΦΕΚ 191/Α/30.8.1988). Οι μόνιμοι αντίστοιχα έχουν 10 μέρες κανονικής άδειας με αποδοχές (ΦΕΚ Α΄ 26/ 9.2.2007).

Η αναρρωτική άδεια που προβλέπεται είναι στις 15 ημέρες, εφόσον ο αναπληρωτής έχει συμπληρώσει δέκα μέρες εργασίας. Για τις τρεις πρώτες ημέρες της άδειας κόβεται το μισό ημερομίσθιο από τις αποδοχές του και το άλλο μισό χορηγείται από το δημόσιο. Από το ΙΚΑ δεν δικαιούται κάτι. Από την 4η μέρα μέχρι την 15η δικαιούται αποδοχές 12 ημερών, χωρίς την επιδότηση του ΙΚΑ που αναλογεί σε αυτό το διάστημα. Αν χρειαστεί περισσότερες μέρες, από τη 16η και μετά, παίρνει μόνο την επιδότηση από το ΙΚΑ. Για να λάβει την αναρρωτική άδεια, ο αναπληρωτής πρέπει να μεταβεί σε συμβεβλημένο γιατρό του ΕΟΠΥΥ, ανάλογης ειδικότητας με την πάθησή του, ο οποίος θα βεβαιώσει την

ανικανότητά του να παράγει εκπαιδευτικό έργο μέχρι 15 ημέρες. Για περισσότερες από 15 ημέρες είναι αναγκαία η βεβαίωση ανικανότητας από Α/θμια Υγειονομική Επιτροπή (Αναπληρωτές: Οι άδειες που δικαιούνται οι εκπαιδευτικοί, 2022). Για τους μόνιμους εκπαιδευτικούς η αναρρωτική άδεια αναλογεί σε τόσους μήνες όσα και τα έτη υπηρεσίας (ΦΕΚ Α΄ 26/ 9.2.2007). Η άδεια μητρότητας που δικαιούνται οι αναπληρώτριες είναι 17 εβδομάδες (119 μέρες), από τις οποίες οι οχτώ είναι πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι εννιά εβδομάδες μετά από τον τοκετό. Άδεια μητρότητας μπορούν να λάβουν και οι παρένθετες μητέρες, που έχουν διάρκεια 9 εβδομάδες (ΦΕΚ 112/Α/6-7-1994). Η άδεια πατρότητας είναι 14 εργάσιμες μέρες από τη γέννηση του παιδιού (ΦΕΚ Α΄ 26/ 9.2.2007,ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021). Μόλις το 2019 ορίστηκε για τις αναπληρώτριες η άδεια ανατροφής τέκνου που μέχρι τότε δεν ίσχυε. Σύμφωνα με αυτή δικαιούνται 3 μήνες και 15 ημέρες άδεια για την ανατροφή, αφού λήξει η άδεια μητρότητας και εφόσον δεν γίνεται χρήση του μειωμένου ωραρίου από την αναπληρώτρια. Σε περίπτωση που δεν λάβει την τρίμηνη άδεια ανατροφής, δικαιούται άδεια μειωμένου ωραρίου, σύμφωνα με την οποία μειώνονται κατά 2 την εβδομάδα οι ώρες του διδακτικού της ωραρίου (ΦΕΚ 159/21.09.1992, ΦΕΚ Τεύχος Α’ 40/04.03.2019). Για τους μόνιμους εκπαιδευτικούς η άδεια μητρότητας είναι 2 μήνες πριν τον τοκετό και 3 μήνες μετά, ενώ η άδεια ανατροφής αντιστοιχεί σε 9 μήνες (ΦΕΚ Α΄ 26/ 9.2.2007). Σε περίπτωση ασθενείας του τέκνου δικαιούνται άδεια έως 4 εργάσιμες ημέρες ανά έτος κατά αναλογία με τη σύμβαση, οι τρίτεκνοι 7 ημέρες, οι πολύτεκνοι 10 και οι μονογονείς 8 ημέρες (ΦΕΚ Α΄ 26/ 9.2.2007, ΦΕΚ Τεύχος Α’ 53/11.03.2020, ΦΕΚ 169/Α/18-9-2021).

Οι αναπληρωτές δικαιούνται άδεια γάμου ή συμφώνου συμβίωσης 5 ημερών και 2 ημέρες σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνου, γονέα ή αδελφού (άρθρο 39 ν.4808/2021;Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ετών: 2000-2001 άρθρο 10 & 2002-2003 άρθρο 9). Επιπλέον, δικαιούνται άδεια εξετάσεων έως 14 εργάσιμες ημέρες, κατά αναλογία με τη διάρκεια της σύμβασης, όπου για κάθε ημέρα εξετάσεων μπορεί να χορηγηθεί άδεια έως 2 ημερών πριν ή κατά την ημέρα των εξετάσεων (άρθρο 60 ν.3528/2007, ΦΕΚ Τεύχος Α’ 13/29.01.2019, ΦΕΚ Τεύχος Α’ 53/11.03.2020). Επιπλέον, οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί δικαιούνται άδεια άνευ αποδοχών έως 5 έτη για υπηρέτηση σε διεθνή οργανισμό και έως 6 έτη για υπηρέτηση συζύγου στο εξωτερικό (ΦΕΚ Α΄ 26/ 9.2.2007).

Κατά την περίοδο της πανδημίας του COVID-19, τα πρωτόκολλα που ίσχυαν στα σχολεία αναπροσαρμόζονταν ανάλογα με την πορεία της. Αναφορικά με την χορήγηση αναρρωτικής άδειας σε περίπτωση νόσησης από COVID-19, οι αναπληρωτές υποχρεούνται να επιδεικνύουν στη σχολική μονάδα στην οποία υπηρετούν, το πιστοποιητικό νόσησης ή

βεβαίωση θετικού διαγνωστικού ελέγχου. Οι ημέρες που χορηγούνται για αναρρωτική άδεια ειδικού σκοπού, ορίζεται στις 5 ημέρες, όπως προβλέπεται από τον ΕΟΔΥ. Σε περίπτωση που κριθεί αναγκαίο να συνεχιστεί η παραμονή στην απομόνωση εξαιτίας βαρύτητας της νόσησης ή συνέχισης των συμπτωμάτων, τότε χρειάζεται η προσκόμιση σχετικής ιατρικής γνωμάτευσης, όπου τότε χορηγείται αναρρωτική άδεια με ό,τι ισχύει κανονικά για την αναρρωτική άδεια των αναπληρωτών, όπως αναφέρεται παραπάνω (Αναπληρωτές: Τι ισχύει για την αναρρωτική άδεια ειδικού σκοπού και άλλες άδειες, 2022).

4.5 Μισθολογική κατάταξη αναπληρωτών

Οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί, όπως όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι, κατατάσσονται σε μισθολογικά κλιμάκια, ανάλογα με την κατηγορία εκπαίδευσής τους, δηλαδή Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση, Τεχνολογική Εκπαίδευση, Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, Υποχρεωτική Εκπαίδευση και την προϋπηρεσία τους σε φορείς του Δημοσίου.

Η αλλαγή μισθολογικού κλιμακίου αφορά τη μισθολογική εξέλιξη των αναπληρωτών, από ένα κατώτερο σε ένα ανώτερο κλιμάκιο του βασικού μισθού ανά δύο έτη βασικού μισθού. Σε περίπτωση κατοχής, από τον αναπληρωτή, μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών τουλάχιστον ενός έτους, αυτός ανεβαίνει 2 μισθολογικά κλιμάκια αυτόματα, ενώ κάτοχος διδακτορικού διπλώματος ανεβαίνει 6 μισθολογικά κλιμάκια. Το ένα μισθολογικό κλιμάκιο ισούται με προϋπηρεσία 24 μηνών. Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί απολύονται με το πέρας του διδακτικού έτους, οπότε χάνουν κάποιους μήνες προϋπηρεσίας και είναι πιο αργή η μετάβασή τους από το ένα μισθολογικό κλιμάκιο στο άλλο (ΦΕΚ 26/Α/19-2-2021).

4.6 Επισφάλεια αναπληρωτών εκπαιδευτικών

Όπως ήδη αναφέρθηκε παραπάνω και όπως τονίζει ο Liaropoulos (2020), οι αναπληρωτές εναλλάσσονται από την εργασία στην ανεργία και αντίστροφα, αφού η πρόσληψή τους μπορεί να γίνει από την αρχή του διδακτικού έτους, μπορεί να γίνει πολύ αργότερα μέσα στη χρονιά ή και καθόλου αφήνοντάς τους άνεργους. Ωστόσο, το σίγουρο είναι ότι με το τέλος του διδακτικού έτους λήγει η σύμβασή τους και απολύονται. Όσοι έχουν συμπληρώσει τα απαραίτητα ένσημα, κάνουν αίτηση στον ΟΑΕΔ για επίδομα

ανεργίας για το διάστημα που δεν εργάζονται, μέχρι να έρθει ξανά η πρόσληψή τους την επόμενη χρονιά. Η πρόσληψη, βέβαια, δεν είναι σίγουρη, καθώς εξαρτάται από τις ανάγκες των σχολικών μονάδων και τα κενά που έχουν. Επιπλέον, τα τελευταία χρόνια οι αναπληρωτές έχουν χάσει την προοπτική του διορισμού τους για το μέλλον, το οποίο συνέβη εξαιτίας της κατάργησης των γραπτών εξετάσεων για τον διαγωνισμό του ΑΣΕΠ. Δύο είναι τα βασικά προβλήματα που εντοπίζει ο ίδιος με τα οποία έρχονται αντιμέτωποι οι αναπληρωτές στην Ελλάδα. Το ένα είναι, όπως είπαμε, η έλλειψη προοπτικών στο επάγγελμά τους και το άλλο είναι η λάθος αντίληψη που κυριαρχεί στην κοινωνία σχετικά με τη δουλειά τους. Με άλλα λόγια, σε αντίθεση με τους μόνιμους συναδέλφους τους, αντιμετωπίζονται σαν υποδεέστεροι εκπαιδευτικοί (Liaropoulos 2020).

Κάθε χρόνο οι αναπληρωτές ακολουθούν την ίδια, περίπου διαδικασία. Δηλώνουν περιοχές στις οποίες θέλουν να προσληφθούν ή αναγκάζονται να δηλώσουν περιοχές μακριά από το σπίτι τους, διότι διαφορετικά δεν θα εργαστούν. Προσλαμβάνονται, οπότε μέσα σε λίγες μέρες πρέπει να αφήσουν το σπίτι τους και την οικογένειά τους για να μετακινηθούν στην περιοχή πρόσληψης, παρουσιάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση του νομού που προσλήφθηκαν για να αναλάβουν υπηρεσία, ακολουθεί η τοποθέτησή τους στη σχολική μονάδα και στο τέλος του διδακτικού έτους απολύονται. Για να τοποθετηθούν στις σχολικές μονάδες, οι αναπληρωτές, κάνουν δήλωση προτιμήσεων και τοποθετούν τα σχολεία σε σειρά προτεραιότητας. Ανάλογα με τη δήλωση και τη σειρά που έχουν στον αξιολογικό πίνακα κατάταξης γίνεται η τοποθέτησή τους (Σαλτού και Χαραλαμπάκης 2015, Liaropoulos 2020).

Για να έχουν δουλειά κάθε χρόνο χρειάζεται να είναι ανταγωνιστικοί, έχοντας όσα περισσότερα μόρια γίνεται. Για τον λόγο αυτό, επιλέγουν είτε να εργαστούν σε περιοχές που θεωρούνται δυσπρόσιτες και η προϋπηρεσία τους μετριέται διπλή εκεί ή σε κάποιο νησί της άγονης γραμμής που θεωρείται παραμεθόριο είτε να κάνουν επιμορφώσεις, σεμινάρια, μεταπτυχιακά κλπ. (Σαλτού και Χαραλαμπάκης 2015, Liaropoulos 2020). Οι αναπληρωτές έχουν στη διάθεσή τους περίπου 5 μέρες να παρουσιαστούν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση που τοποθετήθηκαν, για να αναλάβουν υπηρεσία. Αν περάσει αυτό το διάστημα χωρίς να παρουσιαστούν ή παραιτηθούν μετά την ανάληψη υπηρεσίας, ακολουθεί ο αποκλεισμός τους από τις προσλήψεις για την ίδια χρονιά και την επόμενη. Με λίγα λόγια, δεν έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν για δύο χρονιές (ΦΕΚ 111/Α/12-6-2020).

Σε πολλές περιπτώσεις οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί είναι αυτοί που αναγκάζονται να στελεχώσουν σχολεία και να τα ανοίξουν στην αρχή της σχολικής χρονιάς, ενώ δεν είναι λίγα τα σχολεία που παραμένουν κλειστά μετά το πρώτο κουδούνι τον Σεπτέμβρη, αφού

δεν έχουν προσληφθεί εκπαιδευτικοί για τις εν λόγω περιοχές. Έτσι, τα σχολεία αυτά ανοίγουν αργότερα, σε επόμενες φάσεις πρόσληψης αναπληρωτών. Εδώ φαίνεται η ανάγκη πρόσληψης μόνιμου προσωπικού μέσω διορισμών, ώστε να μην περιμένουν γονείς και μαθητές, τις προσλήψεις των αναπληρωτών (Σαλτού και Χαραλαμπάκης 2015).

Όπως αναφέραμε, το επάγγελμα των αναπληρωτών έχει ως χαρακτηριστικό την εναλλαγή περιόδων επισφαλούς εργασίας και περιόδων ανεργίας. Στην πρώτη περίπτωση υπάρχει άγχος για τη μετάβασή τους στον τόπο εργασίας τους, τόσο στον νομό όσο και στη σχολική μονάδα, το καινούριο εργασιακό πλαίσιο, τις διαπροσωπικές σχέσεις με τον διευθυντή, τους συναδέλφους και τους μαθητές στο σχολείο. Μια ακόμα πρόκληση που αντιμετωπίζουν είναι να ανταπεξέλθουν οικονομικά στις μετακινήσεις που έχουν να κάνουν, δηλαδή στη μετάβαση από τον τόπο κατοικίας στον τόπο πρόσληψής, στην εύρεση και ενοικίαση κατοικίας και στο τέλος της χρονιάς στην επάνοδο στον τόπο μόνιμης κατοικίας. Γι' αυτό, δεν είναι λίγοι εκείνοι που αναγκάζονται να βρουν δεύτερη δουλειά, παράλληλα με τη διδασκαλία. Πέρα από αυτά, πρέπει να προσδιορίσουν την ταυτότητά τους επαγγελματικά και το εργασιακό τους πλαίσιο, έχοντας να αντιμετωπίσουν προκλήσεις στην καθημερινή σχολική ζωή, όπως είναι η σχέση τους με τους μαθητές, η οργάνωση της ύλης, η επίλυση προβλημάτων κ.ά. (Liaropoulos 2020).

Ανάμεσα στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί είναι το κλίμα που επικρατεί σε ένα σχολείο. Δηλαδή ατμόσφαιρα της σχολικής μονάδας και η φύση των σχέσεων που υπάρχει ανάμεσα στα άτομα του σχολείου, όπως ο διευθυντής, οι εκπαιδευτικοί και οι μαθητές. Το κλίμα που υπάρχει σε ένα σχολείο είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την ψυχική διάθεση των εκπαιδευτικών, τον ενθουσιασμό τους για το διδακτικό τους έργο και την παραγωγικότητά τους. Πέρα από το κλίμα είναι και η κουλτούρα του, που αφορά την ταυτότητα του σχολείου, τους κοινούς προσανατολισμούς και το νόημα που δίνεται σε κάθε γεγονός. Έτσι, η κουλτούρα δημιουργεί την ταυτότητα του σχολείου, το ξεχωρίζει από τα υπόλοιπα, δημιουργεί μια σταθερότητα και λειτουργεί ως συνδετικός κρίκος (Κυθραιώτης, Δμητρίου και Αντωνίου 2010). Ωστόσο, οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν, μερικές φορές, άσχημη και υποτιμητική συμπεριφορά από τους συναδέλφους που οδηγεί στην απομόνωσή τους. Η απομόνωση είναι ένα σημαντικό ζήτημα, καθώς όταν δεν ενσωματώνεται ένας εκπαιδευτικός στη σχολική μονάδα, δεν μπορεί να συμμετέχει σε ουσιαστικά στη σχολική ζωή και στην επίτευξη των στόχων που έχει θέσει το σχολείο. Στην ουσία δεν αποτελούν μέρος της ζωής των μαθητών τους, αφού δεν βρίσκονται στο σχολείο για μεγάλο χρονικό διάστημα ώστε να γνωρίσουν την κουλτούρα του σχολείου και την κοινότητα στην οποία βρίσκεται. Πολλές φορές οι απαιτήσεις από τους αναπληρωτές είναι περισσότερες από τους μόνιμους

εκπαιδευτικούς και γενικά πρέπει να έχουν περισσότερα προσόντα και γνώσεις από τους μόνιμους εξαιτίας των συνεχών αλλαγών σε τάξεις και των μετακινήσεων σε διαφορετικά μέρη (Duggleby και Badali 2007).

Από την άλλη, κατά την περίοδο της ανεργίας τους βιώνουν την ανασφάλεια και την αβεβαιότητα για το πώς θα ανταποκριθούν στο παρόν αλλά και στο μέλλον, αφού η θέση τους στο δημόσιο σχολείο δεν είναι εξασφαλισμένη για την επόμενη σχολική χρονιά (Liaropoulos 2020). Προκειμένου, λοιπόν, να έχουν περισσότερες πιθανότητες πρόσληψης στο δημόσιο σχολείο, δεν είναι λίγοι οι εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής, οι οποίοι μεταπηδούν στους πίνακες ειδικής αγωγής. Αυτοί οι πίνακες χωρίζονται σε κύριο και επικουρικό. Στον κύριο πίνακα εντάσσονται οι απόφοιτοι σχολών ειδικής αγωγής και όσοι εκπαιδευτικοί γενικής έχουν μεταπτυχιακό τίτλο στην ειδική αγωγή. Στον επικουρικό εντάσσονται οι αναπληρωτές γενικής αγωγής που διαθέτουν επιμορφωτικό σεμινάριο, τουλάχιστον 300 ωρών στην ειδική αγωγή ή προϋπηρεσία στην ειδική αγωγή μεγαλύτερη των 10 μηνών . Η προϋπηρεσία στην ειδική αγωγή κατακτάται, σε περίπτωση εξάντλησης των πινάκων της ειδικής αγωγής, οπότε πραγματοποιούνται προσλήψεις από τους πίνακες κατάταξης των αναπληρωτών γενικής αγωγής (Άρθρο 04 – Σειρά κατάταξης − Προσλήψεις, 2017).

Η παγκόσμια οικονομική κρίση που έγινε αντιληπτή στην Ελλάδα το 2010, άλλαξε σε μεγάλο βαθμό τις εργασιακές σχέσεις, επηρέασε μισθούς και συντάξεις και γενικά την αγορά εργασίας. Ο εκπαιδευτικός κλάδος δεν θα μπορούσε, φυσικά, να μείνει ανεπηρέαστος από αυτές τις αλλαγές. Αναφερόμενος στην εξάρτηση που έχει η εκπαίδευση από την οικονομία, ο Αθανασίου παρουσίασε στο 6ο Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης και Ειδικής Αγωγής, μερικές από τις επιπτώσεις που είχε η οικονομική κρίση στην εκπαίδευση. Αρχικά, μειώθηκαν τα κονδύλια που προορίζονταν για την ανέγερση νέων σχολικών μονάδων, αλλά και για την κάλυψη των αναγκών των υπαρχόντων σχολείων. Πραγματοποιήθηκαν συγχωνεύσεις και κλείσιμο σχολείων και τμημάτων, αυξάνοντας με αυτόν τον τρόπο τον αριθμό των μαθητών ανά σχολική τάξη. Έγιναν περικοπές σε μισθούς και επιδόματα του προσωπικού, απολύσεις εκπαιδευτικού προσωπικού, ενώ πραγματοποιήθηκαν μετατάξεις, μεταθέσεις και αποσπάσεις εκπαιδευτικών χωρίς να το επιλέξουν οι ίδιοι (Αθανασίου, 2016). Σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε από το ΙΟΒΕ (Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών) το 2018, φάνηκε η αύξηση στον αριθμό προσλήψεων των αναπληρωτών, που ενώ είχε μείωση από το 2000-2009 (11,5% σε 6,9%), παρουσίασε αύξηση το 2010 – 2014 στο 11,6% και το 2015 έφτασε στο 18,7%. Η αύξηση αυτή φαίνεται να οφείλεται στην διακοπή του γραπτού διαγωνισμού του ΑΣΕΠ το 2010, όπου σταμάτησαν οι διορισμοί εκπαιδευτικών, οπότε τα

υπάρχοντα κενά καλύπτονταν με αναπληρωτές εκπαιδευτικούς (ΙΟΒΕ 2018). Σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Παιδείας, η χρονιά 2019-2020 ξεκίνησε με 4.854 εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής, η χρονιά 2020-2021 με 5.826 (ενώ οι μόνιμοι ήταν 40.785) και το 2021-2022 προσλήφθηκαν 2.450 αναπληρωτές, αφού είχαν προηγηθεί 3.700 μόνιμοι διορισμοί, μετά από μια δεκαετία που δεν πραγματοποιούνταν διορισμοί. Συνολικά τη χρονιά 2020-2021 ο αριθμός των αναπληρωτών σε πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση έφτασε τις 44.097. Από αυτούς οι 15.398 αφορούσαν τη δευτεροβάθμια και οι 28.699 την πρωτοβάθμια. Οι αναπληρωτές, λοιπόν, έφτασαν σε ποσοστό το 26% του συνόλου των ενεργών εκπαιδευτικών (Βουγιάς 2020, Alfavita 2021, minedu.gov 2021). Τα νούμερα των αναπληρωτών φαίνεται ότι συνεχώς αυξάνονται, ενώ ακόμα και οι μόνιμοι διορισμοί δεν ήταν αρκετοί για να καλύψουν τα κενά στα δημοτικά σχολεία της χώρας.

Από τα παραπάνω είναι εμφανής η σύνδεση που υπάρχει στην εργασία των αναπληρωτών με την επισφαλή εργασία, αφού αυτά που χαρακτηρίζουν μια δουλειά επισφαλή υπάρχουν σαν χαρακτηριστικά στην εργασία των αναπληρωτών. Η δουλειά τους δεν είναι σταθερή. Δεν τους παρέχει ασφάλεια και σιγουριά και μπορεί να τη χάσουν ανά πάσα στιγμή. Ακόμη, έχουν περιορισμένα κοινωνικά προνόμια και εργασιακά δικαιώματα, ενώ δεν έχουν προοπτικές εξέλιξης στην εργασία τους, δηλαδή προοπτική μονιμοποίησης. Από τη στιγμή της πρόσληψής τους, στις περισσότερες περιπτώσεις, το ωράριο και το πρόγραμμά τους παραμένει σταθερό. Υπάρχουν, όμως και μαρτυρίες αναπληρωτών που χρειάστηκε να αλλάξουν αρμοδιότητες στο μέσο της χρονιάς ή να μεταφερθούν σε άλλη σχολική μονάδα, με αποτέλεσμα να αλλάξει το πρόγραμμά τους, η απόσταση για την εργασία τους και γενικά το περιβάλλον του σχολείου (Βουγιάς 2021). Όσον αφορά τις επικίνδυνες και επιβλαβείς συνθήκες εργασίας, οι αναπληρωτές και γενικά οι εκπαιδευτικοί εργάζονται σε κτίρια με δομικά προβλήματα, με αποτέλεσμα να υπάρχουν αρκετά περιστατικά κατάρρευσης οροφών, έλλειψη θέρμανσης και γενικά υποδομών, που δυσκολεύουν το έργο των εκπαιδευτικών. Επιπλέον, ανεξάρτητα από τις σχολικές μονάδες, πολλοί αναπληρωτές που φτάνουν σε τουριστικές περιοχές αδυνατούν να βρουν κατοικίες ή προσωρινές οικονομικές λύσεις στέγασης και αναγκάζονται να μένουν στα αυτοκίνητά τους ή σε σκηνές, με ό, τι κινδύνους μπορεί αυτό να συνεπάγεται, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις φτάνουν στην παραίτηση. Όλα αυτά θεωρώ ότι κατηγοριοποιούν τους αναπληρωτές στο νέο πρεκαριάτο (Ζιαμπάκας και Διαλεκτή 2021, Κριεμπάρδη 2022) .

4.7 COVID – 19 και επισφάλεια αναπληρωτών

Η εκπαίδευση, όπως πολλοί τομείς, επηρεάστηκε άμεσα από την πανδημία του Covid-19, καθώς τα εκπαιδευτικά ιδρύματα παρέμειναν κλειστά για μεγάλο χρονικό διάστημα, επηρεάζοντας μεγάλο αριθμό εκπαιδευόμενων που διέκοψαν βίαια την δια ζώσης διδασκαλία. Την ίδια στιγμή παρουσιάστηκε έντονα η ανάγκη για τη χρήση ψηφιακών εργαλείων προκειμένου να υποστηριχθεί η εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Ωστόσο, πολλά κράτη ήρθαν αντιμέτωπα με την έλλειψη σε ηλεκτρονικές συσκευές αλλά και επάρκεια σε ψηφιακές δεξιότητες. Πολλές χώρες χρηματοδότησαν την αγορά ηλεκτρονικών συσκευών και τη σύνδεση στο ίντερνετ, ενώ ταυτόχρονα διατέθηκαν πλατφόρμες για την υποστήριξη της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Αυτή την περίοδο φάνηκαν και οι διαφορές σε ψηφιακό εξοπλισμό ανάμεσα στις χώρες, όπως για παράδειγμα η έλλειψη τους στην Ελλάδα σε σχέση με τις Σκανδιναβικές χώρες. Επιπλέον, αναδύθηκε το πρόβλημα της έλλειψης ψηφιακών δεξιοτήτων και ικανοτήτων STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) σε ολόκληρη την Ευρώπη, οι οποίες διαφοροποιούνται ανάλογα με το φύλο, την ηλικία και τη γεωγραφική περιοχή. Μέσα στην πανδημία, λοιπόν, φάνηκε η ετοιμότητα των εκπαιδευτικών συστημάτων και η δυνατότητά τους να ανταποκριθούν επαρκώς στην εξ αποστάσεως διδασκαλία (Ζάγκος κ.ά. 2022).

Συγκεκριμένα στην Ελλάδα, η εκπαίδευση, έχοντας ήδη πολλά προβλήματα, πρέπει να ανταπεξέλθει στην πανδημία παρέχοντας μαθήματα εξ αποστάσεως χωρίς να υπάρχουν οι κατάλληλες υποδομές για παιδιά και εκπαιδευτικούς (Αναστασιάδης 2020).

Η αναστολή της εκπαιδευτικής διαδικασίας, εξαιτίας της πανδημίας έγινε σε δύο φάσεις. Η πρώτη ήταν το διάστημα Μάρτιος-Μάιος του 2020 και η δεύτερη τον Νοέμβριο – Δεκέμβριο του 2020, κατά το οποίο αναδείχθηκαν οι δυσκολίες της εφαρμογής της τηλεκπαίδευσης. Πρώτα απ’ όλα το εκπαιδευτικό σύστημα ήταν τελείως ανέτοιμο μπροστά στην πανδημία, τόσο σε εξοπλισμό όσο και σε ψηφιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών, ενώ φάνηκαν και οι ανισότητες ανάμεσα στα νοικοκυριά, τις σχολικές μονάδες και γενικά τις περιφέρειες της χώρας. Οι εκπαιδευτικοί από την μεριά τους χωρίς εκπαίδευση ή επιμόρφωση και κυρίως χωρίς καθοδήγηση, βρέθηκαν να διδάσκουν εξ αποστάσεως σε ένα χαοτικό πλαίσιο, έχοντας απέναντι τους μαθητές και γονείς που περίμεναν από αυτούς οδηγίες. Πέρα από αυτό, όμως, υπήρχε και η έλλειψη σε εξοπλισμό και από τις δύο μεριές, εκπαιδευτικούς και μαθητές, αλλά και δυσκολίες στις συνδέσεις του διαδικτύου γεγονός που δυσκόλευε ακόμα περισσότερο την κατάσταση. Έτσι, χάθηκαν πολλές διδακτικές ώρες υποβαθμίζοντας το εκπαιδευτικό έργο. Σε πολλές περιπτώσεις οι μαθητές δεν είχαν οπτική

επαφή με τον εκπαιδευτικό, αφού το δίκτυο δεν άντεχε τη χρήση κάμερας, με αποτέλεσμα να χάνεται η εγγύτητα ανάμεσά τους που είναι βασική για την εκπαιδευτική διαδικασία. Επομένως, παρά τις προσδοκίες η τηλεκπαίδευση δεν μπόρεσε να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της κοινωνίας, όχι λόγω των εκπαιδευτικών αλλά της έλλειψης ετοιμότητας του εκπαιδευτικού συστήματος (Ζάγκος κ. ά. 2022).

Εκτός από τα τεχνικά ζητήματα που προέκυψαν, αξίζει να γίνει αναφορά και στον τρόπο άσκησης του εκπαιδευτικού έργου υπό αυτές τις συνθήκες. Σε πολλές περιπτώσεις οι εκπαιδευτικοί έμειναν εκτεθειμένοι, καθώς ήταν αδύνατο να ταυτοποιήσουν όλους όσους εισέρχονταν στην πλατφόρμα διδασκαλίας, ενώ αρκετές φορές δέχτηκαν οι ίδιοι ή ήταν μάρτυρες λεκτικών και φραστικών επιθέσεων, δημιουργώντας ένα αντιεκπαιδευτικό και μη ασφαλές περιβάλλον για τους ίδιους και τους μαθητές. Ακόμη, αρκετοί εκπαιδευτικοί ανέφεραν την καταγραφή ή φωτογράφιση του μαθήματός τους από εξωτερικούς επισκέπτες, γεγονός που τους προκάλεσε άγχος, ανασφάλεια και ψυχολογική ένταση (Ζάγκος κ. ά 2022).

Επιπλέον, η πανδημία δημιούργησε ακόμα μεγαλύτερα κενά στις σχολικές μονάδες, λόγω ασθένειας εκπαιδευτικών ή άδειας ευπαθούς ομάδας, τα οποία έπρεπε να καλυφθούν άμεσα με εκπαιδευτικό προσωπικό. Έτσι, το Υπουργείο Παιδείας ανακοίνωσε προσλήψεις προσωρινών αναπληρωτών με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου που έχουν διάρκεια τρεις μήνες, για να καλύψουν κενά που δημιουργήθηκαν από μόνιμους ή αναπληρωτές εκπαιδευτικούς λόγω διάγνωσης, μετάδοσης ή διασποράς του κορωνοϊού και αδυνατούσαν να συμμετάσχουν στην εκπαιδευτική διαδικασία. Επίσης, σύμφωνα με τους κανονισμούς οι εκπαιδευτικοί μπορούσαν να προσέλθουν στο σχολείο είτε με πιστοποιητικό εμβολιασμού ή νόσησης, είτε με βεβαίωση αρνητικού rapid test ή pcr. Σε περίπτωση που δεν μπορούσαν να προσκομίσουν κανένα από τα παραπάνω αντικαθίστανται από αναπληρωτή με τρίμηνη σύμβαση. Οι συμβάσεις αυτές μπορούσαν να ανανεωθούν για τον ίδιο χρόνο, αν κατά την λήξη τους εξακολουθούσε να υπάρχει ανάγκη για κάλυψη του κενού, με βάση το οποίο έγινε η πρόσληψη. Οι αναπληρωτές αυτοί επιλέγονταν από τους τελικούς αξιολογικούς πίνακες, δηλώνοντας ότι επιθυμούσαν να προσληφθούν με τρίμηνη σύμβαση αν παραστεί ανάγκη λόγω COVID-19. Η προϋπηρεσία των αναπληρωτών που προσλαμβάνονταν με τρίμηνες συμβάσεις είναι αυτή που προβλέπεται για τους αναπληρωτές αυξημένη κατά το μισό σε κάθε περίπτωση. Αν κατά τη διάρκεια της σύμβασής τους επέστρεφε ο εκπαιδευτικός που απουσίαζε, οι αναπληρωτές με τρίμηνη σύμβαση έμεναν στη διάθεση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης για παροχή των υπηρεσιών τους (ΦΕΚ Τεύχος Α’ 134/31.07.2021) .

3.7 Επαγγελματική εξουθένωση

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού έχει χαρακτηριστεί ως ένα από τα πιο στρεσογόνα επαγγέλματα και έχει κεντρίσει το ενδιαφέρον αρκετών μελετητών τα τελευταία χρόνια. Διάφοροι παράγοντες είναι αυτοί που κάνουν την διδασκαλία στρεσογόνο και κατηγοριοποιούνται σε εξωγενείς, όπως είναι οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας, ο μεγάλος φόρτος εργασίας, η έλλειψη συνεργασίας κλπ. ή ενδογενείς, όπως είναι τα ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, οι ατομικές προσδοκίες κλπ.. Μία από τις συνέπειες του μακροχρόνιου άγχους είναι η επαγγελματική εξουθένωση, η οποία ορίζεται ως ένα σύνδρομο που είναι αποτέλεσμα του χρόνιου και εκτεταμένου άγχους, με κύρια χαρακτηριστικά τη σωματική, ψυχολογική και συμπεριφοριστική εξάντληση (Antoniou, Polychroni και Vlachakis 2006). Με άλλα λόγια, η εξουθένωση αποτελεί μια κατάσταση που προκύπτει από τη συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένα προσωπικά επιτεύγματα. Η συνεχόμενη έκθεση των εργαζομένων σε σωματικό και ψυχολογικό άγχος, τους οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση που χαρακτηρίζεται από μείωση της παραγωγικότητας και έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης (Anastasiou 2020).

Οι κύριοι παράγοντες που οδηγούν του εκπαιδευτικούς στην εξουθένωση είναι: 1) παράγοντες που συνδέονται άμεσα με τη φύση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού, όπως προβλήματα πειθαρχίας των μαθητών, η ετερογένεια των μαθητών και η υπερφόρτωση εργασιών, 2) παράγοντες που αφορούν τις ατομικές διαφορές ανάμεσα στα άτομα και επηρεάζουν το πόσο ευάλωτοι είναι οι εκπαιδευτικοί απέναντι στο άγχος. Έτσι, τα επίπεδα άγχους μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με την ηλικία και το φύλο. Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα στρες και άρα εξουθένωσης σε σύγκριση με τους παλιότερους. Επίσης, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλότερα επίπεδα άγχους και μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους. 3) Παράγοντες που αφορούν τη διοίκηση και την οργάνωση του σχολείου. Τέτοιοι παράγοντες είναι η περιορισμένη υποστήριξη από την κυβέρνηση, η ανεπαρκής κατάρτιση, η έλλειψη ενημέρωσης για σύγχρονα εκπαιδευτικά ζητήματα, οι συνεχείς αλλαγές στο πρόγραμμα σπουδών και η υπερβολικές απαιτήσεις από τη διοίκηση του σχολείου (Antoniou, Polychroni και Vlachakis 2006).

Η οικονομική κρίση φαίνεται να επηρέασε ακόμα περισσότερο τις συνθήκες εργασίας των Ελλήνων εκπαιδευτικών, αφού σαν αποτέλεσμα των οικονομικών προβλημάτων που προέκυψαν από αυτή, η κυβέρνηση πήρε αυστηρά μέτρα. Κάποιες από

τις αλλαγές ήταν η μείωση του μισθού τους, η μείωση του αριθμού των εκπαιδευτικών που εργάζονται στα δημόσια σχολεία και η αύξηση του αριθμού των μαθητών ανά τμήμα. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα την αύξηση του εργασιακού άγχους που οδηγεί στην εξουθένωση (Anastasiou 2020)

5. ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Τα τελευταία χρόνια έχουν παρατηρηθεί, σε διάφορες χώρες του ΟΟΣΑ - OECD (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης), ελλείψεις σε εκπαιδευτικούς και έχουν εκφραστεί ανησυχίες σχετικά με την ποιότητά τους. Στις ΗΠΑ, για παράδειγμα, οι ελλείψεις σε εκπαιδευτικούς αποτελεί πρόβλημα για πάνω από έναν αιώνα, εξαιτίας των χαμηλών μισθών, της έλλειψης κύρους, την ανεπάρκεια σε πόρους, την απομόνωση και τη χαμηλή πιθανότητα επαγγελματικής εξέλιξης. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα τη διεξαγωγή διαφόρων ερευνών σχετικά με τα κίνητρα, τις φιλοδοξίες και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών (Johnson και Birkeland 2003, Watt και Richardson, 2008, Richardson και Watt 2014).

Η προοπτική του χρόνου πιστεύεται από κάποιους θεωρητικούς ότι είναι μια ικανότητα του ανθρώπου που αφορά τη δυνατότητά του να μεταφέρεται στο παρελθόν μέσα από τη μνήμη του ή να φαντάζεται το μέλλον του. Η προοπτική του μελλοντικού χρόνου θεωρείται η νοητική αναπαράσταση του μέλλοντος, δομημένη από τα άτομα σε κάποια στιγμή της ζωής τους και αντανακλά προσωπικές και κοινωνικές επιρροές. Ως τέτοια, ωθεί τα άτομα να θέσουν στόχους, να κάνουν πλάνα ζωής και να πάρουν αποφάσεις που μπορεί να επηρεάσουν τη ζωή τους. Αφορά, με άλλα λόγια, τις προσδοκίες, τις ελπίδες και τους φόβους για το μέλλον. Οι επιλογές που κάνουν τα άτομα στο παρόν βασίζονται στο πώς ελπίζουν να εξελιχθεί ο εαυτός τους στο μέλλον ή τι επιθυμούν να αποφύγουν να γίνουν στο μέλλον. Αυτή η οπτική του μελλοντικού εαυτού παίζει σημαντικό κινητήριο ρόλο σε διάφορους τομείς και επηρεάζει την ευημερία του ατόμου (Leondari 2007, Eren 2012).

Ιστορικά το επάγγελμα του εκπαιδευτικού θεωρούνταν περισσότερο ως κλίση παρά καθαρά σαν επάγγελμα, ενώ εξαιτίας της αλληλεπίδρασης με τα παιδιά θεωρούνταν ως "γυναικείο" επάγγελμα. Επιπλέον, η κοινή γνώμη το θεωρούσε ως εύκολο επάγγελμα που δεν χρειάζεται κάποια εξειδικευμένη γνώση. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια η αγορά

εργασίας έχει υποστεί σημαντικές αλλαγές και μαζί με αυτή και τα διάφορα επαγγέλματα. Σε μια περίοδο βέβαια που άλλα επαγγέλματα προσφέρουν καλύτερους μισθούς, δυνατότητες εξέλιξης, μεγαλύτερο κύρος και καλύτερες εργασιακές συνθήκες, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού φαντάζει λιγότερο ελκυστικό στις νέες γενιές από ότι στη γενιά των λεγόμενων "baby boomers". Διάφοροι ερευνητές επικεντρώθηκαν στο να βρουν τα κίνητρα που ωθούν τα άτομα να επιλέξουν αυτό το επάγγελμα, αλλά και τι τους παρακινεί να συνεχίζουν, αφού το ίδιο το επάγγελμα έχει γίνει πιο περίπλοκο και απαιτητικό (Johnson και Birkeland 2003, Watt και Richardson 2008).

Λόγοι που έχουν οδηγήσει τα άτομα να ακολουθήσουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι υλικοί (εργασιακή ασφάλεια), επαγγελματικοί (αγάπη για το αντικείμενο) και αλτρουιστικοί (ευθύνη απέναντι στα παιδιά). Επομένως τα κίνητρα έχουν κατηγοριοποιηθεί σε εγγενή, εξωγενή και αλτρουιστικά. Τα εγγενή κίνητρα είναι αυτά που αφορούν την επιθυμία να νιώθει κανείς ικανός, επιδέξιος και να ικανοποιεί την περιέργειά του. Τα εξωγενή κίνητρα αναφέρονται στην επιρροή των άλλων και την αποδοχή εξωτερικών αμοιβών και επαίνων. Τα κίνητρα, όμως, μπορούν να διαχωριστούν και σε σχέση με τον βαθμό στον οποίο προωθούν τη συνεχή και αποτελεσματική δέσμευση σε μια εργασία. Έτσι, μπορούν να είναι προσαρμοστικά (adaptive), όταν η δέσμευση είναι μεγάλη και διαρκής, ή δυσπροσαρμοστικά (maladaptive), όταν η δέσμευση είναι μικρή σε μια εργασία και ευνοείται η απομάκρυνση από αυτή. Τα εγγενή κίνητρα, λοιπόν, θεωρούνται προσαρμοστικά, ενώ τα εξωγενή μπορούν να είναι είτε προσαρμοστικά είτε δυσπροσαρμοστικά. Για παράδειγμα, όταν ένας μαθητής θέλει να γίνει εκπαιδευτικός επειδή το επάγγελμα αυτό προσφέρει καλές προοπτικές απασχόλησης, είναι ένα εξωγενές, προσαρμοστικό κίνητρο. Όταν, όμως, θέλει να γίνει εκπαιδευτικός γιατί οι γονείς του θεωρούν ότι είναι καλή επιλογή, τότε είναι εξωγενές, δυσπροσαρμοστικό κίνητρο (Johnson και Birkeland 2003, Watt και Richardson 2008, Bruinsma και Jansen 2010, Richardson και Watt 2014).

Τα κίνητρα φαίνεται να αλλάζουν ανάλογα με το κοινωνικοπολιτισμικό πλαίσιο των ατόμων για την επιλογή επαγγελματικής σταδιοδρομίας, ικανοποίησης και επιμονής. Για παράδειγμα σε χώρες όπως η Γαλλία, η Αυστραλία, το Βέλγιο, ο Καναδάς κ.ά. οι πιο συχνοί λόγοι για επιλογή του επαγγέλματος ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς, ήταν η επιθυμία τους να δουλέψουν με παιδιά και εφήβους, η πνευματική τους ολοκλήρωση και η αίσθηση κοινωνικής προσφοράς. Από την άλλη σε χώρες όπως το Μπρουνέι, η Ζιμπάμπουε, το Καμερούν και η Τζαμάικα τα κίνητρα ήταν ο μισθός, η ασφάλεια στην εργασία και το κύρος. Σημαντικό κίνητρο, όμως, για να επιλέξει κάποιος να παραμείνει στο επάγγελμα

φαίνεται να είναι και το εργασιακό περιβάλλον, όπως και οι σχέσεις με τον διευθυντή και τους συναδέλφους (Johnson και Birkeland 2003, Watt και Richardson 2008).

Η διδασκαλία σαν επάγγελμα δεν είναι ιδιαίτερα ελκυστική στους νέους εξαιτίας του χαμηλού μισθού, των συνθηκών εργασίας και του κύρους, της αντίληψης ότι σαν επάγγελμα ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες, αίτια που επηρεάζονται κάθε φορά από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ), τις αλλαγές στο πολιτικό σκηνικό και την κοινή γνώμη. Για αυτούς που ήδη βρίσκονται στο επάγγελμα οι προσδοκίες έναντι των ανταμοιβών δεν είναι επαρκείς για να τους κρατήσουν στο επάγγελμα. Επιπλέον, η σύνθεση του εργατικού δυναμικού στο παρόν και αυτού που πιθανώς να υπάρχει στο μέλλον ποικίλει, καθώς υπάρχουν αυτοί που βρίσκονται ήδη στην ηλικιακή ομάδα των 50 ετών ("baby boomers"), αυτοί που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 30 ετών (''Generation X'') και οι ακόμα νεότεροι, 20 ετών (''Generation Y''). Από αυτό καταλαβαίνουμε τις διαφορετικές απαιτήσεις και προσδοκίες που μπορεί να έχουν μεταξύ τους οι εργαζόμενοι στην εκπαίδευση, αφού ανήκουν σε διαφορετικές γενιές. Σε αντίθεση με τη γενιά των "baby boomers", οι νέες γενιές δεν έλκονται το ίδιο από την εκπαίδευση, με αποτέλεσμα το εργατικό δυναμικό στην παιδεία να είναι γερασμένο σε πολλές χώρες της Ευρώπης, της Αμερικής, στο Ηνωμένο Βασίλειο και την Αυστραλία. Επίσης, η νέα γενιά θεωρεί ότι στη διάρκεια της ζωής τους θα χρειαστεί να αλλάξουν αρκετές φορές επαγγελματική κατεύθυνση, οπότε δεν περιμένουν να διδάσκουν για πάντα (Johnson και Birkeland 2003, Watt και Richardson 2008, Bruinsma και Jansen 2010).

Έρευνα των Watt και Richardson που πραγματοποιήθηκε το 2006 στην Αυστραλία, σχετικά με το ερώτημα «γιατί τα άτομα επιλέγουν την εκπαίδευση σαν επαγγελματική κατεύθυνση;», έδειξε ότι οι επιλογές τους επηρεάζονται από τις προσδοκίες και τις αξίες τους. Σαν ισχυρότερα κίνητρα για αυτή την επιλογή βρήκαν τις διδακτικές ικανότητες που αντιλαμβάνονται ότι έχουν, την εγγενή αξία της διδασκαλίας, την επιθυμία να προσφέρουν κοινωνικά και το γεγονός ότι εργάζονται με παιδιά και εφήβους. Χαμηλότερα κίνητρα ήταν η ενίσχυση της κοινωνικής ισότητας, η προηγούμενη θετική εμπειρία διδασκαλίας και μάθησης, η εργασιακή ασφάλεια και ο χρόνος με την οικογένεια. Τελευταία στην σειρά ήταν η επιλογή του επαγγέλματος αυτού ως εφεδρική καριέρα και εξαιτίας της προτροπής άλλων ατόμων (Watt και Richardson 2008, Richardson και Watt 2014).

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Οι αναπληρωτές, εξαιτίας της χρόνιας αδιοριστίας λόγω της οικονομικής κρίσης στη χώρα, καλύπτουν μόνιμα κενά στα εκπαιδευτικά ιδρύματα, ουσιαστικά αναπληρώνοντας τον εαυτό τους και έρχονται αντιμέτωποι με δυσκολίες που επηρεάζουν με τον έναν ή τον άλλο τρόπο το εκπαιδευτικό τους έργο (Liaropoulos 2020). Η εμφάνιση της οικονομικής κρίσης το 2008, η δέσμευση της χώρας σε μνημόνια, το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19 το 2019 άλλαξε το εργασιακό σκηνικό και τις εργασιακές σχέσεις ελαστικοποιώντας τις μορφές εργασίας, γεγονός που δεν άφησε ανεπηρέαστο τον τομέα της εκπαίδευσης (Μουρίκη *κ.ά.* 2012, Σπυριδάκης 2013, Κεσίσογλου 2014, Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ) 2018b). Λαμβάνοντας αυτά υπόψη, γίνεται κατανοητή η ανάγκη διεξαγωγής της παρούσας έρευνας, η οποία εστιάζει στο διάστημα όλων αυτών των αλλαγών στην ελληνική πραγματικότητα, με επίκεντρο το ελληνικό σχολείο και πιο συγκεκριμένα τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς.

Σκοπός της εργασίας αυτή είναι να μελετήσει τα βιώματα των αναπληρωτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με την επισφάλεια στην εργασία τους. Πιο συγκεκριμένα, θα ερευνήσουμε τον τρόπο που έχει εξελιχθεί η επισφάλεια των αναπληρωτών από την περίοδο που ξεκίνησε ουσιαστικά η οικονομική κρίση στην Ελλάδα(2010) μέχρι τον Ιούνιο του 2021. Ο Ιούνιος του 2021 επιλέχθηκε σαν τελική ημερομηνία διότι τότε ολοκληρώνεται το διδακτικό έτος και οι όποιες αλλαγές ήθελε να πραγματοποιήσει το Υπουργείο Παιδείας, υπό την ηγεσία Κεραμέως, σχετικά με τις προσλήψεις των αναπληρωτών και τις συμβάσεις εργασίας τους, τις πραγματοποίησε και μπορούμε να τις μελετήσουμε. Επειδή οι αλλαγές στην παιδεία είναι συχνές, θεωρήσαμε προτιμότερο να σταματήσουμε σε μια ημερομηνία που δεν θα μας επηρεάσουν τυχόν μεταβολές και γι΄ αυτό δεν συμπεριλήφθηκε το σχολικό έτος 2021-2022. Επιπλέον, το καλοκαίρι του 2021 πραγματοποιήθηκαν, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι πρώτοι διορισμοί εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης γενικής αγωγής μετά από μία δεκαετία περίπου, οπότε για ορισμένους αναπληρωτές τελειώνει μια περίοδος επισφάλειας.

Φαίνεται, επομένως, η ανάγκη να μελετηθούν οι συνθήκες υπό τις οποίες προσλαμβάνονται και εργάζονται οι εκπαιδευτικοί αυτοί, που ενώ καλύπτουν βασικές θέσεις και όχι θέσεις έκτακτης ανάγκης, δεν έχουν την ίδια αντιμετώπιση από το κράτος με τους μόνιμους συναδέλφους τους. Επιπλέον, η βιβλιογραφία είναι ανεπαρκής όσον αφορά το συγκεκριμένο θέμα, καθώς δεν υπάρχουν αρκετές μελέτες και έρευνες που να αφορούν τους αναπληρωτές. Η έλλειψη αυτή στη βιβλιογραφία δείχνει τη σημασία που έχει αυτή η προσπάθεια για μελέτη του συγκεκριμένου θέματος. Επίσης, μέσα από την έρευνα αυτή μπορούν αν ενημερωθούν οι ίδιοι οι αναπληρωτές, οι μόνιμοι συνάδελφοί τους, οι γονείς των μαθητών, η σχολική κοινότητα και γενικά όποιος ενδιαφέρεται να δει τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι αναπληρωτές σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες.

Ερευνητικά Ερωτήματα

- Πώς αντιλαμβάνονται οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί την επισφάλεια στην εργασία;
- Πώς βιώνουν οι αναπληρωτές την επισφάλεια στην εργασία τους;
- Έχει αλλάξει το εργασιακό καθεστώς των αναπληρωτών από το 2010 μέχρι τον Ιούνιο του 2021;
- Έχουν αλλάξει οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών απέναντι στο επάγγελμά τους από το 2010 μέχρι σήμερα;

6.2 Ποιοτική έρευνα

Για την εμπειρική έρευνα των κοινωνικών φαινομένων έχουν επικρατήσει δύο βασικές και ξεχωριστές μεταξύ τους προσεγγίσεις, που είναι η «ποιοτική» και η «ποσοτική». Τις δύο αυτές προσεγγίσεις, τις διακρίνουμε μεταξύ τους εξαιτίας της διαφορετικής λογικής που χαρακτηρίζει την κάθε μία στο επίπεδο της ερευνητικής διαδικασίας. Η διαφορά έγκειται στο ότι οι ποιοτικοί ερευνητές αποδέχονται διαφορετικές οντολογικές και επιστημολογικές υποθέσεις από αυτές των ποσοτικών ερευνητών. Όταν μιλάμε για οντολογικές παραδοχές αναφερόμαστε στη φύση της κοινωνικής πραγματικότητας, ενώ όταν μιλάμε για επιστημολογικές αναφερόμαστε στο περιεχόμενο και στον τρόπο παραγωγής της επιστημονικής γνώσης των πραγμάτων (Τσιώλης 2014).

Στην εργασία αυτή θα εργαστούμε μέσω της ποιοτικής προσέγγισης. Η επιλογή αυτή έγινε, διότι αυτή η μέθοδος εμπίπτει στον σκοπό και στα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνάς μας. Επιπλέον, η εργασιακή επισφάλεια είναι ένα κοινωνικό ζήτημα που απασχολεί την κοινωνική έρευνα και η ποιοτική προσέγγιση θα μας βοηθήσει να το αναδείξουμε καλύτερα. Ακόμη, αφού μας απασχολεί να δούμε το νόημα που αποδίδουν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί στην εργασιακή επισφάλεια και τον τρόπο που βιώνουν την επισφάλεια αυτή, η ποιοτική έρευνα είναι η καταλληλότερη, καθώς θέτει στο επίκεντρό της έννοιες όπως το νόημα, η εμπειρία, η διάδραση, η κατανόηση και η ερμηνεία, αποτελεί την κατάλληλη προσέγγιση για να εργαστούμε. Αυτό που πρέπει να αναρωτηθούμε με άλλα λόγια, είναι "τι σημασία δίνουν τα άτομα στη συμπεριφορά τους" (Agee 2009, Τσιώλης 2014).

Οι ποιοτικοί ερευνητές έχουν συμφωνήσει σε ορισμένες παραδοχές σχετικά με την ποιοτική προσέγγιση. Αρχικά ότι η κοινωνική πραγματικότητα είναι μια περίπλοκη και πολυσχιδής κατασκευή που αποτελείται από πολλά επίπεδα νοήματος και για τον λόγο αυτό μέσω της συνέντευξης που θα χρησιμοποιήσουμε θα προσπαθήσουμε να συλλάβουμε τα διαφορετικά νοήματα που αποδίδουν τα υποκείμενα στο θέμα μας και το χωροχρονικό πλαίσιο μέσα στο οποίο αυτό συμβαίνει. Ακόμη επειδή η κοινωνική πραγματικότητα παράγεται, αναπαράγεται και αλλάζει συνεχώς μέσω των κοινωνικών διαδράσεων των δρώντων υποκειμένων στην καθημερινή τους ζωή, οφείλουμε να μελετάμε τα κοινωνικά φαινόμενα «εκ των έσω», συλλέγοντας τις εμπειρίες και τις ιστορίες των υποκειμένων μέσω της οπτικής τους και στη συνέχεια ανακατατασκευάζοντας αυτή την πραγματικότητα μέσω των ερμηνειών μας να φτάνουμε σε συμπεράσματα. Τέλος, επειδή η κοινωνική ζωή δεν είναι στάσιμη και σταθερή, αλλά ρέει συνεχώς είναι σημαντικό να χρησιμοποιούμε μεθόδους που συλλαμβάνουν τα κοινωνικά φαινόμενα στη δυναμική τους διάσταση και γι' αυτό θα χρησιμοποιήσουμε τη μέθοδο των συνεντεύξεων στην εργασία μας (Τσιώλης 2014).

Η ποιοτική έρευνα βασίζεται σε ορισμένες αρχές οι οποίες είναι ιδιαίτερα σημαντικές για την ερευνητική διαδικασία.

i. Η αρχή της ανοικτότητας. Η αρχή αυτή βασίζεται στο γεγονός ότι ο ερευνητής δεν πρέπει να έχει διαμορφώσει υποθέσεις ή να έχει συγκροτήσει εκ των προτέρων το αντικείμενο της έρευνάς του. Είναι σημαντικό να εισέλθει στο πεδίο με όλα τα ενδεχόμενα ανοιχτά και την πιθανότητα επαναπροσδιορισμού όλων των πτυχών της ερευνητικής διαδικασίας, σε περίπτωση που κριθεί απαραίτητο. Αφού, μελετήσει τα υποκείμενα και το νόημα που αυτά αποδίδουν στο υπό έρευνα κοινωνικό φαινόμενο μέσα στο συγκεκριμένο κοινωνικό πλαίσιο, μπορεί να προβεί στη διατύπωση των υποθέσεων του και στις εννοιολογικές κατηγοριοποιήσεις. Στη συγκεκριμένη

έρευνα που θα πραγματοποιήσω, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή σε αυτή την αρχή, εξαιτίας της εμπειρίας μου σε αυτό το επάγγελμα με τις συγκεκριμένες συνθήκες που βρίσκονται υπό μελέτη.

ii. Αυτή η εμπλοκή, βέβαια, στο υπό μελέτη πεδίο είναι βοηθητική για την επόμενη αρχή, την αρχή του επικοινωνιακού χαρακτήρα της έρευνας, όπου ο ερευνητής είναι βασικό να κατανοήσει τις διαστάσεις της κοινωνικής πραγματικότητας των υποκειμένων που μελετά, επικοινωνώντας και αλληλεπιδρώντας μαζί τους. Σε αυτό θα βοηθήσει και η μέθοδος που θα χρησιμοποιηθεί, αυτή της συνέντευξης, όπου θα υπάρχει αμφίδρομη επικοινωνία μεταξύ μας.

iii. Η αρχή της ολιστικής προσέγγισης και της διαφοροποίησης. Με βάση αυτή τα ερευνητικά δεδομένα κατά τη συλλογή τους δεν ομαδοποιούνται σε ήδη καθορισμένες κατηγορίες, αλλά μπαίνουν σε μια σύνθετη ενότητα, ανάλογα με την εσωτερική λογική που τα χαρακτηρίζει και κατά την ανάλυση ερμηνεύονται ανάλογα με την τον τρόπο δημιουργίας τους. Ακόμη, επειδή οι ερευνητές ενδιαφέρονται για τις διαφορετικές εκδοχές του υπό μελέτη φαινομένου, δεν αναζητούν ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα, αλλά ένα δείγμα που θα περιέχει και αποκλίνουσες περιπτώσεις. Ταυτόχρονα, θέλουν μέσα από την έρευνα να αναδυθούν οι διαφορετικές οπτικές των ατόμων για το ερευνώμενο θέμα, που βασίζονται στις κοινωνικές τους τοποθετήσεις.

iv. Τέλος, ιδιαίτερα σημαντική είναι η αρχή της πλαισίωσης, καθώς οποιοδήποτε φαινόμενο μελετάται πρέπει να λαμβάνεται υπόψη, από τον ερευνητή, το κοινωνικό και ιστορικό πλαίσιο μέσα στο οποίο παράχθηκε. Τα φαινόμενα, δηλαδή, να ερευνώνται μέσα στο «φυσικό» τους περιβάλλον. Για τον λόγο αυτόν, οι ερευνητές πρέπει να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί στις μεταβολές των πλαισίων τα οποία ερευνούν και να συλλέγουν πληροφορίες γι' αυτά τα πλαίσια, μέσα στα οποία εκτυλίσσονται τα κοινωνικά φαινόμενα (Τσιώλης 2014).

6.3 Εργαλεία συλλογής δεδομένων

Στην έρευνα αυτή για να γίνει η συλλογή των ποιοτικών δεδομένων, έγινε χρήση της προσωπικής συνέντευξης και πιο συγκεκριμένα της ημιδομημένης συνέντευξης. Με αυτό τον τρόπο είναι δυνατό να μελετήσουμε σε βάθος το υπό μελέτη θέμα και να ακούσουμε τα βιώματα των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, πράγμα που δεν θα ήταν εφικτό με μια ποσοτική προσέγγιση ή με μια δομημένη συνέντευξη, που θα περιόριζε τις

απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων. Η ημιδομημένη συνέντευξη δίνει τη δυνατότητα ευελιξίας στον ερευνητή και την ελευθερία, ώστε να τροποποιήσει, να διαφοροποιήσει, να αναδιατυπώσει, να παραλείψει ερωτήσεις ή και να παρέχει διευκρινίσεις σε αυτές, αν χρειαστεί, ανάλογα με τον συνεντευξιαζόμενο που έχει απέναντί του, προκειμένου η συνέντευξη να είναι όσο πιο αποτελεσματική γίνεται. Ακόμη, οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν ήταν ανοιχτού τύπου, ώστε να μπορέσουν οι εκπαιδευτικοί να εκφράσουν ελεύθερα τις απόψεις τους και τις εμπειρίες τους, χωρίς τον αυστηρό τύπο των ερωτήσεων της δομημένης συνέντευξης (Babbie 2011, Τσιώλης 2014, Ίσαρη και Πουρκός 2015).

6.4 Δείγμα

Στην έρευνα συμμετείχαν 10 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης γενικής αγωγής. Το δείγμα επιλέχθηκε με συνδυασμό σκόπιμης δειγματοληψίας και δειγματοληψία χιονοστιβάδας, έτσι ώστε να μπορέσουμε να καλύψουμε όσο μεγαλύτερη ποικιλία γίνεται σε ό,τι αφορά το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και τα χρόνια προϋπηρεσίας. Με αυτό τον τρόπο θα μπορέσουμε να έχουμε περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το θέμα που είναι υπό διερεύνηση. Η δειγματοληψία χιονοστιβάδας χρησιμοποιήθηκε στην περίπτωση των αναπληρωτών με τρίμηνη σύμβαση, όπου αρχικά ήρθα σε επαφή με ένα άτομο που γνώριζα και αυτό μου πρότεινε άλλους αναπληρωτές με τρίμηνη σύμβαση που επιθυμούσαν να μου δώσουν συνέντευξη (Creswell 2016).

Οι εκπαιδευτικοί έχουν χωριστεί σε τρεις ομάδες ανάλογα με τα χρόνια της προϋπηρεσίας τους ως αναπληρωτές. Την περίοδο που πραγματοποιήθηκαν οι συνεντεύξεις οι εκπαιδευτικοί των δύο πρώτων ομάδων είχαν διοριστεί ως μόνιμοι εκπαιδευτικοί. Ωστόσο, επειδή είχαν μεγάλη προϋπηρεσία ως αναπληρωτές, οι συνεντεύξεις τους χρησιμοποιήθηκαν στην μελέτη αυτή. Έτσι, στην πρώτη ομάδα ανήκουν οι εκπαιδευτικοί που έχουν πάνω από 9 χρόνια προϋπηρεσία και ξεκίνησαν να εργάζονται ως αναπληρωτές στο δημόσιο σχολείο τις χρονιές 2009-2012. Στη δεύτερη ομάδα ανήκουν οι εκπαιδευτικοί που έχουν προϋπηρεσία μέχρι 5 χρόνια προϋπηρεσία και ξεκίνησαν να εργάζονται ως αναπληρωτές από το 2018 κι έπειτα. Τέλος, στην τρίτη ομάδα ανήκουν οι εκπαιδευτικοί που ξεκίνησαν να εργάζονται την περίοδο της πανδημίας του covid – 19 με τρίμηνη σύμβαση. Ο διαχωρισμός αυτός έγινε, έτσι ώστε να μπορέσουμε να ερευνήσουμε τις

συνθήκες εργασίας των αναπληρωτών κατά την περίοδο 2010 με 2021, αλλά και το αν διαφοροποιούνται οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών στις διάφορες ομάδες εργαζομένων.

Α/Α	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΩΣ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ	ΠΑΡΟΥΣΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΆΣΤΑΣΗ
Ε1	Αρσενικό	34	Άγαμος	Μεταπτυχιακό-ξένη γλώσσα-Η/Υ	9 χρόνια	Μόνιμος
Ε2	Θηλυκό	35	Έγγαμη	Μεταπτυχιακό-ξένη γλώσσα-Η/Υ	12 χρόνια	Μόνιμη
Ε3	Αρσενικό	35	Άγαμος	Μεταπτυχιακό-ξένη γλώσσα-Η/Υ	11 χρόνια	Μόνιμος
Ε4	Αρσενικό	37	Έγγαμος- 2 παιδιά	Ξένη γλώσσα-Η/Υ	13 χρόνια	Μόνιμος
Ε5	Αρσενικό	33	Άγαμος	Μεταπτυχιακό-ξένη γλώσσα-Η/Υ	4 χρόνια	Μόνιμος
Ε6	Θηλυκό	29	Άγαμη	Μεταπτυχιακό-ξένη γλώσσα-Η/Υ	4 χρόνια	Μόνιμη
Ε7	Θηλυκό	27	Έγγαμη	Μεταπτυχιακό-ξένη γλώσσα-Η/Υ	2 χρόνια	Αναπληρώτρια
Ε8	Θηλυκό	26	Άγαμη	Τώρα κάνει μεταπτυχιακές σπουδές	1 χρόνο (σύμβαση covid -19)	Αναπληρώτρια
Ε9	Θηλυκό	26	Άγαμη	Μεταπτυχιακό-ξένη γλώσσα-Η/Υ	1 χρόνο (σύμβαση covid -19)	Αναπληρώτρια
Ε10	Θηλυκό	25	Άγαμη	Μεταπτυχιακό-ξένη γλώσσα-	2 χρόνια (σύμβαση covid -19)	Αναπληρώτρια

				Η/Υ		

6.5 Ζητήματα δεοντολογίας

Πριν από τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων έγινε μια συνάντηση με τους συμμετέχοντες στην έρευνα προκειμένου να ενημερωθούν για τους λόγους διεξαγωγής της έρευνας, για τη διαδικασία που θα ακολουθήσουμε και για τα δικαιώματά τους, δηλαδή να αποχωρίσουν σε οποιοδήποτε σημείο από την έρευνα ή να ζητήσουν να μην χρησιμοποιηθούν τα δεδομένα που προέκυψαν απ΄ αυτούς χωρίς κάποιο κόστος για τους ίδιους. Στη συνέχεια, μετά από τη συζήτηση που κάναμε κανονίζαμε τη συνέντευξη σχετικά με την ώρα και το μέρος που τους βόλευε. Οι περισσότερες συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν διά ζώσης, εκτός από δύο που πραγματοποιήθηκαν μέσω viber, γιατί οι συνεντευξιαζόμενοι βρίσκονταν σε διαφορετικό νομό. Όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι συμμετείχαν εθελοντικά στην έρευνα. Στην πλειονότητά τους γνώριζαν τη διαδικασία είτε διότι έχουν πραγματοποιήσει και οι ίδιοι κάτι ανάλογο σε μεταπτυχιακό επίπεδο, είτε διότι έχουν συμμετάσχει σε άλλη έρευνα. Για την χρήση των δεδομένων που προέκυψαν από τους συμμετέχοντες, διασφαλίστηκε η ανωνυμία τους και η προστασία των προσωπικών τους δεδομένων (Ίσαρη και Πουρκός 2015).

6.6 Εγκυρότητα και Αξιοπιστία

Η ποιοτική έρευνα έχει δεχτεί κατά καιρούς κριτική σχετικά με την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της. Τόσο τα ερευνητικά ερωτήματα όσο και ο τρόπος συλλογής των δεδομένων έχουν γίνει θέμα συζήτησης, έχουν επικριθεί ή έχουν απορριφθεί ως μη αποδεκτά (Ίσαρη και Πουρκός 2015, Παπαναστασίου 2016). Αυτό, ίσως, να προκύπτει από το γεγονός ότι η «εγκυρότητα» και η «αξιοπιστία» διαφέρουν, σαν έννοιες, στην ποιοτική και στην ποσοτική μέθοδο. Όταν μιλάμε για «εγκυρότητα» στην έρευνα εννοούμε ότι η ίδια και τα συμπεράσματα στα οποία καταλήξαμε είναι αληθινά και ότι τα αποτελέσματα της έρευνας απαντούν στα ερευνητικά ερωτήματα και στον σκοπό της έρευνας (Robson 2007). Αντίστοιχα, η «αξιοπιστία» αφορά το μεθοδολογικό εργαλείο της έρευνας και τα δεδομένα της, τα οποία πρέπει να είναι αξιόπιστα (Creswell 2016).

Στη συγκεκριμένη εργασία η διασφάλιση της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας της έρευνας επιτεύχθηκε μέσω δύο βημάτων. Πρώτον, πριν τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων,

πραγματοποιήθηκε μία πιλοτική συνέντευξη προκειμένου να ελεγχθούν τα ερευνητικά ερωτήματα. Η πιλοτική συνέντευξη πραγματοποιήθηκε σε εκπαιδευτικό, με προϋπηρεσία 7 ετών ως αναπληρώτρια. Η συνέντευξη αυτή βοήθησε ώστε να διαπιστωθεί αν τα ερευνητικά ερωτήματα ερευνούν το θέμα για το οποίο φτιάχτηκαν, το οποίο και διαπιστώθηκε. Δεύτερον, μετά την πραγματοποίηση των συνεντεύξεων, την απομαγνητοφώνηση και την αποτύπωση των ευρημάτων, τα δεδομένα στάλθηκαν σε 2 συμμετέχοντες ώστε να επιβεβαιωθεί η εγκυρότητα της έρευνας. Οι συμμετέχοντες επιβεβαίωσαν την ακρίβεια της ερμηνείας όσων ειπώθηκαν.

7. ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

7.1 Ανάλυση δεδομένων

Σε μια ποιοτική έρευνα υπάρχουν διαφορετικές προσεγγίσεις για να γίνει η ανάλυση και η ερμηνεία των δεδομένων της. Οι διάφορες μέθοδοι που χρησιμοποιούνται διαφέρουν ανάλογα με τις επιστημολογικές τους παραδοχές, τον τρόπο που διατυπώνονται τα ερευνητικά ερωτήματα, αλλά και τον τρόπο που γίνεται η ανάλυση των δεδομένων μετά τη συλλογή τους. Η μέθοδος που κρίθηκε πιο βοηθητική για την συγκεκριμένη έρευνα ήταν η θεματική ανάλυση. Πιο συγκεκριμένα, η θεματική ανάλυση σαν μέθοδος είναι εύχρηστη και η χρήση της είναι συχνή στην ποιοτική έρευνα. Είναι μια μέθοδος που μπορεί να διευκολύνει έναν νέο ερευνητή, αφού του δίνει βασικές και χρήσιμες δεξιότητες για τη διεξαγωγή ποιοτικής ανάλυσης προσεγγίσεων. Η θεματική ανάλυση είναι «*μια μέθοδος εντοπισμού, περιγραφής, αναφοράς και «θεματοποίησης» επαναλαμβανόμενων νοηματικών μοτίβων, δηλαδή θεμάτων τα οποία προκύπτουν από τα ερευνητικά δεδομένα, και αποτελεί βασικό εργαλείο για όλους τους ερευνητές που ασχολούνται με την ποιοτική έρευνα*» , ενώ έχει ως βασικό πλεονέκτημα την ευελιξία και την ελευθερία που δεν δεσμεύουν τον ερευνητή σε συγκεκριμένες οντολογικές και επιστημολογικές θέσεις (Τσιώλης 2014, Ίσαρη και Πουρκός 2015, σσ. 116–117, Τσιώλης 2018).

Στην παρούσα έρευνα για την ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν χρησιμοποιήθηκε, όπως αναφέρθηκε ήδη, η μέθοδος της θεματικής ανάλυσης. Σύμφωνα με αυτή προσπαθήσαμε να αναγνωρίσουμε, να οργανώσουμε και να κατανοήσουμε μοτίβα

νοήματος που επαναλαμβάνονταν στο περιεχόμενο των συνεντεύξεων και ήταν σχετικά με το θέμα που ερευνάται. Τα ερευνητικά ερωτήματα που θέσαμε στην αρχή της έρευνας, χρησιμοποιήθηκαν ως οδηγός κατά τη διαδικασία της ανάλυσης των δεδομένων, προκειμένου να συγκεντρωθούν τα μοτίβα που δίνουν απάντηση σε αυτά (Τσιώλης 2014).

7.2 Αποτελέσματα

Στο παρόν κεφάλαιο γίνεται η παρουσίαση και ανάλυση των θεματικών ενοτήτων που προέκυψαν από την μελέτη των απομαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων των αναπληρωτών. Μέσα από τη μελέτη των προσωπικών συνεντεύξεων αναδύθηκαν οι εξής θεματικές ενότητες:

1. η εργασιακή επισφάλεια
   - ως αναγκαία συνθήκη
   - ως οικονομική ανασφάλεια
   - ως ψυχολογική ανασφάλεια
   - ως διαρκής μετακίνηση
2. η επίδραση της επισφάλειας
   - στην εργασία των αναπληρωτών
   - στην προσωπική ζωή των αναπληρωτών
3. η αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος
4. η αλλαγή των προσδοκιών απέναντι στην εργασία

7.2.1 Εργασιακή επισφάλεια

- *Ως μεταβατική συνθήκη*

Η μετάβαση που πρέπει να πραγματοποιήσουν οι νέοι στην εργασία, μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους, είναι αρκετά δύσκολη και σημαντική διαδικασία καθώς επηρεάζει το σύνολο των δυνατοτήτων τους σε πολλά επίπεδα, εργασία, εκπαίδευση, κατάρτιση για όλη την ζωή τους. Με την έναρξη της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και οι γυναίκες, που ανήκουν στις ευπαθείς

εργασιακές ομάδες, είναι αυτές που επηρεάζονται περισσότερο από τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, το πέρασμα από τις σπουδές στην εργασία σηματοδοτεί για τους νέους την ανεξαρτησία τους από τους γονείς τους. Ωστόσο, αυτή η διαδικασία μπορεί να διαφέρει ανάμεσα στα άτομα. Έτσι, η μετάβαση αυτή μπορεί να είναι εύκολη για κάποιους οι οποίοι θα απασχοληθούν σε εργασία πλήρους ωραρίου ή μπορεί να είναι περίπλοκη, κατά την οποία οι νέοι εργάζονται παράλληλα με σπουδές ή απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις ή οδηγούνται στην ανεργία. Η πρόκληση που παραμένει, όμως, ακόμα κι αν ολοκληρωθεί αυτή η μετάβαση είναι η εύρεση μιας μόνιμης θέσης ή πλήρους απασχόλησης στην αγορά εργασίας (Παπαχριστοπούλου 2016).

Πρώτα απ΄ όλα, από την ανάλυση των δεδομένων φάνηκε ότι η εργασιακή επισφάλεια μπορεί να βιώνεται ως αναγκαία και μεταβατική συνθήκη από την πλευρά των αναπληρωτών, προκειμένου να επιτύχουν έναν στόχο. Ο στόχος αυτός είναι είτε η πιο σταθερή και σίγουρη πρόσληψή τους, δηλαδή πρόσληψη κάθε χρόνο από τον Σεπτέμβριο που ξεκινάει η σχολική χρονιά, είτε ο διορισμός τους ως μόνιμο εκπαιδευτικό προσωπικό. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από την απόκτηση μορίων, δηλαδή είτε μέσω των επιπλέον σπουδών και των επιμορφώσεων αυξάνοντας με αυτόν τον τρόπο τα τυπικά τους προσόντα, είτε μέσω της προϋπηρεσίας. Επομένως, οι επισφαλείς συνθήκες είναι το κομμάτι της εργασίας τους που πρέπει να αποδεχτούν για να βελτιώσουν τη θέση που έχουν στην αγορά εργασίας. Έτσι, στην ουσία οι αναπληρωτές βλέπουν τις συνθήκες εργασίας τους ως κάτι αναγκαίο για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, να κάνουν μια αρχή για να μπορούν να διεκδικήσουν κάτι πιο σταθερό στο μέλλον (Κεσίσογλου 2014).

> *«...δεν έχει επηρεάσει την προσωπική μου ζωή, γιατί έτσι κι αλλιώς το γνώριζα ότι για κάποια χρόνια θα πρέπει να..θα δουλεύω ως αναπληρώτρια και ότι θα ...θα πρέπει, ας πούμε ν΄ αλλάζω μέρος.»*(Ε6)

> *«Ναι το επέλεξα πολύ συνειδητά και θα το ξαναεπέλεγα παρ΄ όλο που φέτος δεν πέρασα καλά. Γιατί, ντάξει, μαζεύουμε φασούλι το φασούλι, να μαζέψουμε ότι μπορούμε για να δουλεύουμε αύριο μεθαύριο καλύτερα.* » (Ε9)

Επίσης, η επισφάλεια είναι μια αναγκαία "υποχώρηση" που πρέπει να κάνουν οι αναπληρωτές, ώστε να δουλέψουν πάνω στο αντικείμενο το οποίο έχουν επιλέξει και έχουν σπουδάσει:

«Ναι, μπράβο, διαιωνίζουμε το θεσμό των τριμηνιτών και ίσως να καθιερωθεί. Από την άλλη το είδα και σαν μια ευκαιρία να προσληφθώ σε σχολείο και να ασχοληθώ με αυτό για το οποίο έχω μοχθήσει και μου αρέσει.» (Ε8)

«Ακούγονται πολλά για τις τρίμηνες συμβάσεις, ότι δεν πρέπει να τις επιλέγουμε για να μην καθιερωθούν. Είμαι σύμφωνη σ΄ αυτό, απλά όταν είσαι άνεργος και θες να δουλέψεις πάνω σ΄ αυτό που έχεις σπουδάσει, θα δουλέψεις έστω και τρεις μήνες.» (Ε9)

Ακόμη οι αναπληρωτές οι οποίοι δεν εργάστηκαν αμέσως σαν εκπαιδευτικοί, αλλά χρειάστηκε να ακολουθήσουν άλλη επαγγελματική διαδρομή μέχρι να προσληφθούν, βάζουν ως μέτρο σύγκρισης τις προηγούμενες εργασιακές τους συνθήκες, με αποτέλεσμα να αντιλαμβάνονται τη συνθήκη του αναπληρωτή ως κάτι καλύτερο από αυτό που βίωναν πριν.

«Λοιπόν ..Θα ξεκινήσω από... επειδή έχω εργαστεί στον ιδιωτικό τομέα και...θα το πω έτσι πολύ, ναι... είναι... έχω ηρεμήσει από την άποψη ότι δεν παρακαλάω για το μισθό μου. Γιατί όταν δούλευα στον ιδιωτικό τομέα, στις δουλειές που έχω κάνει, πάντα με καθυστερούσαν να με πληρώσουνε. Και αυτό το.. είναι κάτι που δεν το έχω ...δεν το ξεχνάω τώρα γιατί είναι μια ανακούφιση ότι πληρώνεσαι στην ώρα σου χωρίς καθυστερήσεις και τα λεφτά που πραγματικά έχεις δουλέψει.» (Ε7)

Άρα, παρ' όλο που οι αναπληρωτές γνωρίζουν, ως έναν βαθμό, την επισφάλεια που επικρατεί στο επάγγελμά τους, επιλέγουν αν εργαστούν υπό αυτές τις συνθήκες για να μπορέσουν να ασκήσουν το επάγγελμα που οι ίδιοι επέλεξαν και θέλουν να κάνουν στη ζωή τους. Είναι ένας τρόπος να μαζέψουν μόρια, ελπίζοντας ότι σε βάθος χρόνου θα έχουν καλύτερες συνθήκες εργασίας. Επίσης, φαίνεται ότι ενώ διαφωνούν με το σύστημα προσλήψεων, ειδικά οι αναπληρωτές με τρίμηνη σύμβαση, αναγκάζονται να κάνουν αίτηση για πρόσληψη με τρίμηνη σύμβαση, προκειμένου να ξεκινήσουν να εργάζονται στο δημόσιο σχολείο, έστω και με αυτόν τον τρόπο. Βλέπουν, λοιπόν, την κατάσταση της εργασίας τους σαν μια μεταβατική περίοδο που πρέπει να περάσουν για να φτάσουν να έχουν καλύτερες εργασιακές συνθήκες, έχοντας ως στόχο τον διορισμό τους.

«[..]να επισημάνω ότι δεν συμφωνώ με τον θεσμό, ούτε με τα τρίμηνα.» (Ε8)

- *Ως οικονομική ανασφάλεια:*

Σε όλες τις συνεντεύξεις των αναπληρωτών, είναι φανερό ότι υπάρχει μια στενή σύνδεση ανάμεσα στην εργασιακή επισφάλεια και την οικονομική αβεβαιότητα, καθώς δεν υπάρχει ασφάλεια σχετικά με τις απολαβές τους στο μέλλον, δεν είναι σίγουροι, δηλαδή ότι θα εργάζονται στο εγγύς μέλλον. Με άλλα λόγια, υπάρχει έντονη ανασφάλεια για το αν θα μπορέσουν να διατηρήσουν την θέση εργασίας τους και το αντικείμενό τους στο μέλλον, αφού βρίσκονται συνεχώς σε μια απειλή απώλειάς της (Καρακιουλάφη *κ.ά.* 2014). Νιώθουν συνεχώς μια οικονομική πίεση να μπορέσουν να καλύψουν τα έξοδά τους, γεγονός που τους οδηγεί σε μια οικονομική εξάντληση.

> *«Ε.. και η επόμενη χρονιά ήταν λίγο πιο περίεργη..με την έννοια ότι με πήραν πιο μετά, μετά τα Χριστούγεννα, προς τα τέλη Γενάρη, στην (περιοχή). Κι εκείνο το διάστημα ήταν πάλι σαν διάστημα, όχι σαν, ήταν ένα μεγάλο διάστημα ανεργίας. Δηλαδή από το καλοκαίρι ήταν έξι μήνες και, που υπήρχε μεγάλη αβεβαιότητα και ανασφάλεια αν θα με ξανάπαιρναν για δεύτερη χρονιά και έψαχνα τι θα κάνω, είχα φύγει από την (περιοχή), είχα..... συνέχιζα να μένω στην (περιοχή) σε φίλους και γνωστούς, γιατί δεν είχα τη δυνατότητα να.. να νοικιάζω μόνος μου και να ψάχνω διάφορα... διάφορες δουλειές σε κέντρα μελέτης, ιδιαίτερα και σε διάφορα προγράμματα του ΟΑΕΔ, γιατί μετά από μία περίοδο, αφού πέρασαν οι πρώτες φάσεις πρόσληψης, που τότε ήταν βέβαια πιο μικρές απ΄ τις επόμενες, απ΄ αυτές των επόμενων χρόνων. Είχα θεωρήσει δεδομένο ότι δεν θα με έπαιρναν καθόλου και προσπαθούσα να δω το..τι θα κάνω.»* (Ε1)

> «*..είναι η σύμβαση του αναπληρωτή, η οποία περιορίζεται στην καλύτερη των περιπτώσεων σε εννέα μήνες δηλαδή Σεπτέμβριο με Ιούνιο, στην καλύτερη των περιπτώσεων και μετά εννοείται μπαίνεις ταμείο ανεργίας, αλλά μπορεί η πρόσληψή σου να έρθει και Νοέμβριο και Δεκέμβριο και Μάρτιο. Άρα να δουλέψεις για δύο ή τρεις μήνες ίσα ίσα.»* (Ε3)

Πέρα, όμως, από την οικονομική αστάθεια είναι και το ύψος του μισθού των αναπληρωτών, το οποίο είναι χαμηλό αναλογικά με τις συνθήκες εργασίας τους, αφού χρειάζεται να μετακινούνται συχνά, τόσο από τον τόπο μόνιμης κατοικίας τους, όσο και από και προς τη σχολική μονάδα που εργάζονται. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να πρέπει να

πληρώνουν μεταφορικό μέσο (αεροπλάνο, πλοίο κ.λπ.) για να φτάσουν στον τόπο πρόσληψης, ξενοδοχείο στον τόπο πρόσληψης μέχρι να βρουν να νοικιάσουν σπίτι και μεταφορικά μέσα για να μετακινούνται καθημερινά στο σχολείο τους, που συχνά είναι σε απομακρυσμένες περιοχές.

« Οπότε μαζί με όλα τα προηγούμενα που είπα για τα μεταπτυχιακά και τα προσόντα, θα βάλω στην οικονομική οικονομική αφαίμαξη των αναπληρωτών και για τις μετακινήσεις η οποία είναι μέρος της δουλειάς. Μέρος της δουλειάς. Κανένα άλλο επάγγελμα δεν έχει τόσες μετακινήσεις.» (Ε5)

«Βέβαια δεν είναι πάντα εύκολο, γιατί δεν έχουμε πάντα την οικονομική άνεση να μπορούμε... να κάνουμε μετακινεί... μετακομίσεις.» (Ε6)

Οι απαιτήσεις που αλλάζουν συνεχώς στο επάγγελμα του αναπληρωτή σχετικά με τον τρόπο πρόσληψής τους, τους αναγκάζει να δίνουν συνεχώς χρήματα για την απόκτηση τυπικών προσόντων, προκειμένου να μπορούν να εργάζονται κάθε χρόνο. Επομένως, πληρώνουν για να εργάζονται.

« Όλα τα υπόλοιπα προσόντα μου τα απέκτησα και αυτά, με κάποια λεφτά που είχα βάλει στην άκρη, δουλεύοντας στο φροντιστήριο μετά και στα ιδιαίτερα, ενώ έκανα ταυτόχρονα το μεταπτυχιακό μου. Οπότε έπρεπε να δουλεύω για να μπορέσω να αποκτήσω νέα προσόντα. Είναι μια... Δεν ξέρω πώς το βλέπει ο καθένας, αλλά προσωπικά έχω απογοητευτεί όταν αναλογίζομαι το πόσα χρήματα έχω δώσει για να μπορέσω να συνεχίσω να δουλεύω. Δίνω χρήματα για να μπορέσω να δουλέψω, αυτό αισθάνομαι.» (Ε5)

«Ναι γιατί, συνεχώς προσπαθούμε να κυνηγήσουμε διάφορα πτυχία για να μπορέσουμε να φτάσουμε στους άλλους και να μπορέσουμε να έχουμε μια δουλειά πάνω στο αντικείμενο στο οποίο σπουδάσαμε και θέλουμε. Εμ, οπότε θεωρώ άδικο το να κυνηγάμε τα πτυχία όλοι μας εφόσον...και σε οικονομικό επίπεδο βέβαια, γιατί κάποιος που είναι πιο ευκατάστατος θα μπορεί να πάρει πολύ περισσότερα, από έναν άλλον..και να στερεί τη θέση στον άλλον.» (Ε10)

Η οικονομική ανασφάλεια που βιώνουν αποτυπώνεται στα σχέδιά τους για το μέλλον αλλά και στις επιλογές που κάνουν αναγκαστικά εξαιτίας της συνθήκης αυτής.

« Συνεπώς όταν σε...σε κάνουν να αλλάζεις συνέχεια μέρη, δεν μπορείς ούτε να δημιουργήσεις ούτε τις προσωπικές σχέσεις που θες, είτε σε φιλικό επίπεδο, είτε σε ακόμα πιο προσωπικό...εμ..και γενικά δημιουργείται ένα άγχος, μια αβεβαιότητα. Ότι δεν μπορείς να ονειρευτείς και να σχεδιάσεις της ζωή σου όπως θέλεις, ότι όλα εξαρτώνται από κάποιον άλλον.» (Ε2)

«Ε ναι, όταν ξεκίνησα να εργάζομαι πρώτη φορά ως αναπληρωτής είχα πει ότι επιτέλους ήρθε η ώρα μου και ότι αφού ξεκίνησα και δούλεψα μια φορά θα δουλεύω συνέχεια και πίστευα ότι θα συνεχίσω να δουλεύω για πάντα ό,τι και να γίνει στο δημόσιο σχολείο. Πλέον δεν είμαι καθόλου σίγουρος γι΄ αυτό. [...]Δεν ξέρω κατά πόσο θα έχω την οικονομική δυνατότητα να ανταπεξέλθω σε κάποιο νέο προσόν, που ενδεχομένως θα έρθει αύριο μεθαύριο.» (Ε5)

«Την πρώτη χρονιά δεν το είχα επιλέξει, καθώς θεώρησα για ποιο λόγο ν΄ αφήσω την εργασία μου και να εργαστώ μόνο για 3 μήνες, έχοντας να πληρώνω ενοίκιο, ρεύμα, κοινόχρηστα, σούπερ μάρκετ. Να καλύψω τα βιοποριστικά μου έξοδα. Οπότε το θεώρησα χαζό, ν΄ αφήσω ένα σίγουρο μισθό για κάτι που θα κρατήσει μόνο για 3 μήνες, ακόμα κι αν αφορού...ακόμη κι αν αφορούσε αυτό που αγαπώ και θέλω να κάνω.» (Ε8)

- *Ως ψυχολογική ανασφάλεια*

Μαζί με την οικονομική ανασφάλεια οι αναπληρωτές βιώνουν και ψυχολογική ανασφάλεια, καθώς νιώθουν ότι δεν μπορούν να ελέγξουν και να προγραμματίσουν κανένα κομμάτι της ζωής τους. Νιώθουν σε μεγάλο βαθμό ότι η εργασία τους εξαρτάται από την τύχη, γεγονός που τους δημιουργεί ένα αίσθημα άγχους και αβεβαιότητας. Στην περίπτωση, όμως, που θελήσουν να ελέγξουν τις επιλογές τους και δηλώσουν στις περιοχές προτίμησης για πρόσληψη μόνο αυτές που πραγματικά επιθυμούν, κινδυνεύουν να βρεθούν εκτός προσλήψεων και χωρίς δουλειά. Αυτή η συνεχής ψυχολογική πίεση οδηγεί σε εξουθένωση, αφού βρίσκονται μόνιμα σε μια κατάσταση άγχους και ανασφάλειας.

«Και, ναι μεν μπορεί να πει κάποιος ότι εσύ το επιλέγεις...το επιλέγω γιατί έχω ανάγκη τη δουλειά.»(Ε2)

«[...]ήτανε ένα συνεχές άγχος αυτό το κάθε Ιούνιο απόλυση και κάθε Σεπτέμβριο στην αναμονή του που θα κάτσει η μπίλια μέσα στο σύστημα να βγει αυτός ο πίνακας που περιμέναμε από το πρωί μέχρι τα μεσάνυχτα ή και την επόμενη μέρα να τον δούμε με αγωνία όλοι, νομίζω αυτό ήταν και το πιο ψυχοφθόρο και κουραστικό για εμάς[..]» (Ε3)

«Πάλι θα πρέπει να δηλώσουμε περιοχές, όσο είμαστε αναπληρωτές, πάλι θα πρέπει να μαντέψουμε, γιατί για μαντεψιά πρόκειται, ένα τζόκερ θα έλεγε κανείς, για το που θα είναι, θα είμαστε.» (Ε5)

«Είναι αρνητικά συναισθήματα αυτά που βιώνουμε, το να μην ξέρεις εάν θα εργαστείς του χρόνου. Όχι μόνο που θα εργαστείς. Εάν θα εργαστείς. Εάν θα σε πάρουν του χρόνου. Θα είς..θα έχεις αυτή τη σειρά στον πίνακα, θα ΄χει φτάσει, δηλαδή η σειρά σου στον πίνακα; Οπότε ναι..όλα αυτά τα αρνητικά συναισθήματα επηρεάζουν την προσωπική σου ζωή, περισσότερη ανασφάλεια, άγχος, γκρίνια. Και σκέφτεσαι κάθε φορά που είναι καλύτερα να μείνεις,ώστε να έχεις δουλειά. » (Ε7)

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Ferrie *κ.ά.* (2002) εργαζόμενοι που βιώνουν ανασφάλεια στην εργασία τους για μεγάλα χρονικά διαστήματα, εμφανίζουν ψυχολογικό άγχος σε συνεχιζόμενα επίπεδα.

«Εργάστηκα ως αναπληρώτρια, όλο το χρόνο με συνεχούς ανανεώσεις της σύμβασης, με συνεχείς ανανεώσεις. Βέβαια κάτι το οποίο δεν θα το ξαναέκανα , εεε γιατί είναι κάτι το οποίο είσαι μονίμως με ένα άγχος, με μια αγωνία, το αν θα συνεχίσεις ή όχι και βρίσκεσαι σε έναν τόπο πολύ μακριά και μέσα σε ένα τρίμηνο και σε λιγότερο από τρίμηνο ουσιαστικά που είμαι, μπορεί να βρεθείς και χωρίς δουλειά.» (Ε10)

«Εμ..ντάξει, πάντα υπάρχει μια αβεβαιότητα, υπάρχει ένας..μια..ένας φόβος, δηλαδή πώς θα αντιμετωπίσεις την καινούρια κατάσταση, που θα είναι το σχολείο

στο οποίο θα είσαι, που θα βρεις σπίτι, αν θα βρεις αμές..αν θα βρεις γρήγορα ή θα πρέπει να φιλοξενηθείς σε κάποιον ή να μείνεις σε ξενοδοχείο.» (Ε6)

- *Ως μια διαρκή μετακίνηση*

Οι αναπληρωτές εξαιτίας της δουλειάς τους συχνά αναγκάζονται να μετακινούνται μακριά από τον μόνιμο τόπο κατοικίας τους. Οπότε πρέπει να μετακομίζουν από τον τόπο τους κάθε Σεπτέμβρη, στην καλύτερη περίπτωση, αν όχι πιο αργά μέσα στη σχολική χρονιά και να επιστρέφουν σε αυτόν κάθε Ιούνιο, με τη λήξη του διδακτικού έτους. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να δυσκολεύονται να ανταπεξέλθουν οικονομικά σε τόσες μετακινήσεις (Liaropoulos, 2020).

«Δηλαδή, θυμάμαι μια χρονιά ήμουνα (περιοχή), νόμιζα ότι θα με ξαναπάρουν την επόμενη χρονιά (περιοχή) και ξαφνικά βρέθηκα (περιοχή), οπότε εγώ μέσα σε τρεις μέρες έπρεπε να ξενοικιάσω το σπίτι που νοίκιαζα και να βρεθώ σε μία τελείως άγνωστη περιοχή για εμένα. Έχω βρεθεί (περιοχές) και όλα αυτά αλλάζοντας χρόνο με το χρόνο, οπότε συνεχώς είχα να μετακομίζω σε άλλα μέρη.» (Ε2)

«Βέβαια μετά τα πέντε πρώτα χρόνια αυτό άρχισε και κούραζε μπορώ να πω το να κάθε Σεπτέμβριο να είσαι μέσα στην αγωνία, του σε ποιον νομό θα είμαι και αφού αποφάσιζε ποιον νομό θα είσαι το σύστημα, ύστερα θα έπρεπε να δεις και σε ποιο σχολείο είσαι, φυσικά που δεν θα ήταν στην πρωτεύουσα του νομού που εσύ είχες πάει για να αναλάβεις. Άρα ξεκινούσες μία νέα ζωή από την αρχή, από το ψάξε σπίτι, φυσικά έχε μαζί σου αρκετά χρήματα στην αρχή για να πληρώσεις τα πρώτα σου έξοδα εκεί για διαμονή και φυσικά μετά για τα ενοίκια και για το να εξοπλίσεις τη νέα σου κατοικία και η αλήθεια είναι ότι για μένα προσωπικά αυτή η κατάσταση άρχισε να είναι πάρα πολύ κουραστική. Αγχώδης φυσικά, έξοδα πολλά, αλλά περισσότερο ήταν η ψυχολογική έτσι κούραση που σου δημιουργούσε, με τα πέρα-δώθε τα συνεχόμενα.» (Ε3)

Η μετακίνηση στον τόπο πρόσληψης γίνεται σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα, στο οποίο οι αναπληρωτές πρέπει να προλάβουν να μαζέψουν τα πράγματά τους, να έχουν την οικονομική άνεση να πραγματοποιήσουν την μετακόμιση, να βρουν τρόπο να μετακινηθούν και να προλάβουν την προθεσμία που τους δίνεται, συνήθως 3-5 ημέρες.

«Ναι, αυτό πάντα ήταν το πιο αγχωτικό και το πιο...και οικονομ...και αγχωτικό ψυχολογικά και μεγάλης οικονομικής επιβάρυνσης και, έτσι, το πιο δύσκολο κομμάτι κάθε.. κάθε χρόνο. [..] Ειδικά στην..στη περίπτωση των Δωδεκανήσων, που τότε ήταν ενιαία σαν... διοικητικά, δηλαδή, η Πρωτοβάθμια..όλα τα Δωσεκάνησα μαζί, όπου έπρεπε να κάνεις ταξίδι μιας μέρας ουσιαστικά, από το από τον Πειραιά για τη... για τη Ρόδο, με ό,τι πράγματα χωράν μέσα στ΄αυτοκίνητο, χωρίς να ξέρεις καν σε ποιο νησί θα βρεθείς μετά, να περιμένεις ουσιαστικά σε...εν μέσω τουριστικής σεζόν, αρχές Σεπτέμβρη, μέσα Σεπτέμβρη, να ψάχνεις να βρίσκεις κατάλυμα στη Ρόδο, για ένα δύο ή τρία βράδια, ανάλογα πότε θα έβγαιναν τα ...τα νησιά που θα τοποθετούμασταν και μετά να φεύγεις, να παίρνεις άλλο καράβι, να φεύγεις να πας στο... στο νησί που θα σ΄ έστελναν, να ψάχνεις σπίτι, ταυτόχρονα να πηγαίνεις στο σχολείο.» (Ε1)

Αυτό είναι ακόμα πιο δύσκολο σε περίπτωση που ο αναπληρωτής έχει δημιουργήσει τη δική του οικογένεια, στην οποία περίπτωση χρειάζεται να μετακινηθούν όλοι μαζί.

«[..]μετά από κει κι ύστερα όταν έγινε η οικογένεια και το παιδί οι μετακινήσεις ήταν ένα πάρα πολύ μεγάλο και δύσκολο κομμάτι. Γιατί έπρεπε κάθε χρόνο να ετοιμάζουμε τα πράγματα, να πάμε στον τόπο που μας καλούσανε, στην πρωτοβάθμια συγκεκριμένα, να πληρώνουμε ξενοδοχεία..ύστερα από αρκετό καιρό να μας στέλνουνε σε κάποιο νησί ή σε κάποιο μακρινό χωριό του νομού, όπου εκεί έπρεπε να βρούμε σπίτι, κουβαλώντας την οικογένεια και τα πράγματα... και γενικά ήταν ένα μπάχαλο, οι πρώτες στιγμές.» (Ε4)

Επιπλέον, μια σημαντική δυσκολία που συναντάνε οι αναπληρωτές είναι το ότι σε περιοχές με πολύ τουρισμό, όπως είναι η Κρήτη, δεν μπορούν να βρουν όχι μόνο μόνιμη κατοικία για εκείνη την χρονιά, αλλά και κατάλυμα, π.χ. ξενοδοχείο, για τις πρώτες μέρες που φτάνουν στον τόπο πρόσληψης, μέχρι να βρουν κάτι μόνιμο. Αλλά και αφού βρουν μόνιμη κατοικία δεν είναι σίγουρο ότι θα μπορέσουν να την κρατήσουν μέχρι να λήξει η σχολική χρονιά, αφού είναι πιθανόν ο ιδιοκτήτης να τη νοικιάζει σαν τουριστικό κατάλυμα για την καλοκαιρινή σεζόν. Άρα, οι αναπληρωτές μένουν χωρίς να έχουν σπίτι.

«Και αυτό γινόταν κάθε χρονιά. Γιατί και τα σπίτια, τις περισσότερες φορές τα δίνουνε οι άνθρωποι κάθε κοινωνίας μέχρι τον Ιούνιο. Οπότε καλοκαίρια μας βγάζανε... Οπότε κάθε χρόνο υπήρχε αυτό το πρόβλημα, που ήταν πάρα πολύ μεγάλο. Οικονομικό και ψυχοφθόρο.» (Ε4)

«Εμείς, να θυμίσω, ότι η πρόσληψή μας στην καλύτερη έρχεται 1 Σεπτέμβρη. Είναι στο.. ακόμα τουριστική σεζόν παντού και εμείς φτάνουμε σε ένα μέρος που πρέπει αρχικά να κλείσουμε ένα ξενοδοχείο ή ένα rbnb για να μείνουμε και από κει να ξεκινήσουμε να ψάχνουμε για σπίτι. Να ξεκινήσω απ΄τα βασικά, δεν βρίσκουμε ξενοδοχείο, να κλείσουμε για 5-6 μέρες για να μπορέσουμε μέσα σε πέντε-έξι μέρες να βρούμε ένα σπίτι. Αν είμαστε τυχεροί και βρούμε ένα ξενοδοχείο για να αφήσουμε τα πράγματά μας και να μπορέσουμε να κοιμηθούμε για να ξυπνήσουμε την επόμενη μέρα, να πάμε να βρούμε σπίτι, ξεκινάει ένας αγώνας.» (Ε5)

Ακόμη, είναι δύσκολο να δημιουργήσουν ουσιαστικές σχέσεις με τον κοινωνικό τους περίγυρο που συνεχώς αλλάζει λόγω των μετακινήσεων (Κεσίσογλου, 2014). Δεν μπορούν να δημιουργήσουν σταθερές σχέσεις, αφού κάθε χρόνο γνωρίζουν νέα άτομα, η σχέση με τα οποία διαρκεί όσο η σχολική χρονιά, ενώ αυτές που ήδη έχουν μένουν πίσω στον τόπο μόνιμης κατοικίας αν δεν μπορούν να τους ακολουθήσουν. Έτσι, νιώθουν ότι δεν έχουν κάποιο στήριγμα και βιώνουν μοναξιά.

«Ακόμα κι αν γνωρίσω εγώ κάποιον άνθρωπο εδώ στο (περιοχή), του χρόνου δεν μου λέει κανείς ότι θα συνεχίσω να είμαι στο (περιοχή). Δεν έχω τίποτα σταθερό. Έχω το αυτοκίνητό μου σταθερό και τα πράγματά μου τα οποία μπορώ να μεταφέρω. Δεν έχω ανθρώπους, δεν έχω παρέες, δεν έχω φίλους σταθερούς.» (Ε5)

«[..]πιστεύω, το γεγονός ότι πρέπει να αφήνεις πράγματα πίσω σου και κάθε 9 μήνες, κάθε 10 μήνες να αλλάζεις και έναν τόπο, να πρέπει να φτιάξεις καινούρια άτομα γύρω σου, να μπορείς να περιτριγυρίζεσαι. Δεν ξέρεις τι θα πετύχεις βέβαια, αγωνία, άγνοια, άγχος, φόβος, όλα αυτά τα συναισθήματα. Ε: και επίσης ότι βρίσκεσαι μακριά από τους δικούς σου, μακριά απ' το σπίτι σου.» (Ε10)

Ένα ακόμη βασικό πρόβλημα που προέκυψε μέσα από την ανάλυση των συνεντεύξεων είναι και η αδυναμία τους να κάνουν σχέδια για το μέλλον. Αρκετοί

ανέφεραν την επιλογή τους να μην κάνουν οικογένεια και παιδιά, διότι δεν μπορούν να είναι βέβαιοι ότι θα παραμείνουν στο ίδιο μέρος τις επόμενες χρονιές. Ενώ, υπήρχε αναπληρωτής που ανέφερε ότι σκεφτόταν να αλλάξει επαγγελματική κατεύθυνση για να υπάρχει σταθερότητα για την οικογένειά του.

«Σαφώς και άργησα να…. δεν έχω κάνει ακόμα παιδί. Σαφώς ήταν μία συνειδητή επιλογή, καθώς, πρώτον όταν δεν έχεις μία μόνιμη εργασία δεν μπορείς να υποστηρίξεις οικογένεια, δεύτερον είναι το πρόβλημα με τις άδειες και σε παλαιότερα χρόνια σε... σε πιο νεαρή ηλικία, σίγουρα έχει επηρεάσει το αν μπορείς να διατηρήσεις μία σχέση ή όχι, όταν αλλάζεις συνέχεια μέρη.» (Ε2)

«Επομένως ένα πολύ μεγάλο κομμάτι επηρεάζεται από αυτή την μη μόνιμη κατάσταση προφανώς. Και ειδικά όταν δεν είσαι και μόνος σου, που ή θα πρέπει να τραβήξεις κάποιον μαζί σου ή να μετακομίσετε όλοι μαζί και ξανά από την αρχή... πολύ δύσκολη κατάσταση.» (Ε3)

«[...]υπήρχε ένα ψυχολογικό ας το πούμε...υπήρχε άγχος...γιατί υπήρχε οικογένεια και από κει και πέρα οι σκέψεις μου πήγανε στο να κάνω κάτι άλλο πιο μόνιμο. Να βρω μια άλλη δουλειά που θα 'τανε πιο μόνιμη και σε μία περιοχή που θα ήθελα εγώ σίγουρα. Δηλαδή, με λίγα λόγια έπρεπε να βρω κάπου, σκεφτόμουνα κάπου..να αλλάξω..να βρω μια δουλειά έτσι ώστε να παγιωθώ σ' ένα μέρος και να δουλεύω σας...φυσιολογικά, σαν φυσιολογικός εργαζόμενος. Να μην έχω μετακινήσεις, να μην έχω όλα αυτά τα έξοδα...[..]» (Ε4)

Εκτός από τις μετακινήσεις που έχουν από τον τόπο μόνιμης κατοικίας τους, αφού προσληφθούν πρέπει να μετακινούνται καθημερινά στη σχολική μονάδα που ανήκουν, που συχνά βρίσκεται σε απομακρυσμένες περιοχές. Οπότε, ή θα πρέπει οι ίδιοι να διαθέτουν όχημα ή να βρουν συναδέλφους να μετακινούνται μαζί τους, αφού συχνά δεν μπορούν να εξυπηρετηθούν από τα Μέσα Μαζικής Μεταφοράς.

«Απαραίτητο προσόν(γελάει) μετά το μεταπτυχιακό, μετά τα σεμινάρια και τις γλώσσες θεωρώ ότι είναι το αυτοκίνητο. Μη σας πω το βάζω και πρώτο, μην πάρεις μεταπτυχιακό, πάρε ένα αυτοκίνητο, γιατί η δουλειά αυτή, θα έχει σίγουρα μετακινήσεις. [..] Τώρα που ανοίγει ο καιρός και έχουμε τους τουρίστες και

μπαίνουνε παραπάνω δρομολόγια μπορείς να μετακινηθείς, την ώρα που θέλεις για να είσαι στις 8:00 το πρωί στο σχολείο. Μπορείς να μετακινηθείς με το λεωφορείο. Το χειμώνα αυτό δεν είναι δεδομένο. Δεν υπάρχει λεωφορείο για (περιοχή). Οπότε αναγκαστικά θα πρέπει να βρεις ένα γκρουπάκι, το λεγόμενο γκρουπάκι, για να μπορέσεις να πας στο σχολείο σου. Να υποχρεωθείς...να υποχρεωθείς, να βρεις έναν άνθρωπο να σε πάει από εκεί που μένεις απ΄ το (περιοχή) συνήθως, στο σχολείο.» (Ε5)

«Ε..είναι ένα προ..αυτό είναι ένα από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε οι αναπληρωτές. Γιατί πολλά σχολεία βρίσκονται σε απομακρυσμένα χωριά, όπου δεν υπάρχει... δεν υπάρχουν συχνά δρομολόγια των..αστι..των συγκι..του ΚΤΕΛ.. Οπότε αν δεν έχεις αυτοκίνητο είναι μεγάλο πρόβλημα. Βέβαια σε μέρη που έχει πολλούς αναπληρωτές, υπάρχουν τα γκρουπάκια, δηλαδή κάποιος εκπαιδευτικός ή διάφοροι άλλοι... διάφοροι εκπαιδευτικοί μετακινούνται με τα..με τα αυτοκίνητα των εκπαιδευτικών οι οποίοι έχουν, δηλαδή αυτοί...εξυπηρετούνται οι εκπαιδευτικοί που δεν έχουν αυτοκίνητο από συναδέλφους που έχουν.» (Ε6)

«Ναι, ήθελα να το προσθέσω και στην εμπειρία μου αυτό, είναι αρκετά δύσκολο, γιατί κάθε φορά πρέπει να ψάχνεις πως..εγώ δεν έχω και μεταφορικό μέσο. Οπότε κάθε φορά πρέπει να ψάχνω, να επικοινωνώ με ανθρώπους που δεν γνωρίζω..ε..να..υποχρεώνομαι, εντός εισαγωγικών, να μετακινούμαι μ΄ αυτά τα άτομα ...εμ..να είναι αβέβαιο το που θα με στείλουν.» (Ε8)

Οι διαρκείς μετακινήσεις επηρεάζουν την αποδοτικότητα των αναπληρωτών, οι οποίοι κάθε χρόνο πρέπει να γνωρίζουν εκ νέου τα χαρακτηριστικά του τόπου στον οποίο καλούνται να εργαστούν. Αυτό οδηγεί στο να καθυστερούν να γνωρίσουν την νέα κοινότητα και να μην ανταποκρίνονται άμεσα στις απαιτήσεις του σχολείου με το τρόπο που θα επιθυμούσαν.

«[..]που αλλάζουμε κάθε χρόνο σχολείο, κάθε 9 μήνες σχολείο και δεν έχουμε επαφή με την εκπαιδευτική κοινότητα. Δεν έχουμε επαφή με τους διευθυντές μας, δεν έχουμε επαφή με τους σχολικούς συμβούλους. Πως ένας αναπληρωτής θα ανταπεξέλθει σε όλα αυτά; Πώς ένας αναπληρωτής που αλλάζει σχολείο κάθε χρόνο κατά...ανταποκρίνεται στις ανάγκες ενός διευθυντή; Ανταποκρίνεται στις

ανάγκες των μαθητών του; Ανταποκρίνεται στις ανάγκες μιας εκπαιδευτικής κοινότητας. » (Ε5)

7.2.2 Η επίδραση της επισφάλειας

- *στην εργασία των αναπληρωτών*

Πρώτα απ΄ όλα, η εργασία τους χαρακτηρίζεται από μια μόνιμη ανασφάλεια και αβεβαιότητα για το μέλλον. Δεν είναι σίγουρο ότι θα εργαστούν τον επόμενο χρόνο και το πότε θα εργαστούν, το που θα εργαστούν και αν θα μπορούν να ανταπεξέλθουν οικονομικά στα έξοδα που θα έχουν, όπως ενοίκιο, λογαριασμοί κλπ.

«Δεν γίνεται να ζεις με 1000ευρώ σε ένα σπίτι, εδώ στο (περιοχή) που δίνεις 400ευρώ μόνο για το ενοίκιο. Το ρεύμα έρχεται, προσωπικά σε μένα 100 ευρώ το μήνα. Δεν βάζω κανένα άλλο έξοδο, δεν βάζω να φάω ή να βγω έξω. Δεν χρειάζεται κιόλας. (γελάει) [...]Έχω φτάσει στο σημείο φέτος εγώ, μέσα στο χειμώνα, προσωπικά, δεν θα ντραπώ να το πω, να περάσω 20 μέρες με 11ευρώ γιατί τόσα είχαν μείνει στον τραπεζικό μου λογαριασμό. Και όχι επειδή βγήκα έξω, αλλά επειδή δίνω βενζίνη για να πάω σχολείο μου, επειδή πληρώνω ρεύμα για να ζήσω στο σπίτι μου και επειδή πληρώνω 400 ευρώ ενοίκιο για να ζήσω στο σπίτι μου.» (Ε5)

«Βέβαια αυτά τα λεφτά φανταστείτε πήγανε τη δεύτερη χρονιά που έπιασε και η κρίση στο μισό, δηλαδή, βρέθηκα να παίρνω για εργαζόμενος ως δάσκαλος περίπου 600 ευρώ, όπως καταλαβαίνετε... τυχερός στάθηκα γιατί δούλευα σε ένα χωριό του (περιοχή) το νοίκι μου ήταν 190 ευρώ αρα κάπως βγαίναμε. Γιατί συνάδελφοι που ζούσαν στην Αθήνα με 300 και 400 ευρώ ενοίκιο με τα 200 ευρώ παραπάνω που μένουν δεν ξέρω τι θα προλάβαιναν να πρωτοκάνουν και να πρωτοπληρώσουν.» (Ε3)

Η εργασιακή ανασφάλεια είναι εμφανής ακόμα και μετά την πρόσληψη τους, ειδικά στην περίπτωση των τρίμηνων συμβάσεων λόγω COVID-19, όπου οι αναπληρωτές δεν ήξεραν σε ποιο σχολείο θα εργαστούν και το μάθαιναν τελευταία στιγμή.

«Έχει τύχει να με στείλουν ...να με πάρουν τηλέφωνο να μου πουν ότι θα πάω στο (περιοχή) και το...την επόμενη μέρα το πρωί, ενώ βρίσκομαι έξω απ΄ το σχολείο, να με παίρνουν να μου πουν ότι έχει γυρίσει ο εκπαιδευτικός που έλειπε λόγω covid, να πηγαίνω στην Πρωτοβάθμια, απ΄ την Πρωτοβάθμια να πρέπει να πηγαίνω αυθημερόν στο (περιοχή).» (Ε8)

«[..]έπρεπε συνέχεια να πηγαίνω από σχολείο σε σχολείο, δηλαδή μπορεί να πήγαινα σε σχολείο για 2 μέρες και μετά να μου λέγαν: «α δεν σε χρειαζόμαστε άλλο» και απλά εγώ να έμενα με την απορία που θα πάω μετά και με το κινητό στο χέρι. Ας πούμε Δευτέρα πρωί δεν ήξερα που θα πάω και ήμουνα με το κινητό στο χέρι και μέχρι τις 9.00 να μου πούνε πού θα πάω και μπορεί να μου έλεγαν να πάω, ξέρω γω, στον (περιοχή), που έτσι κι έγινε. Κι έπρεπε εγώ να πάω στον (περιοχή) εκείνη τη στιγμή.» (Ε9)

Επίσης, οι συνεχείς αλλαγές στο σύστημα προσλήψεων τους δημιουργεί ένα συνεχές άγχος για το αν θα μπορέσουν να ανταποκριθούν στο νέο σύστημα του Υπουργείου Παιδείας. Βρίσκονται συνεχώς σε ένα κυνήγι προσόντων και μορίων. Όλοι οι ερωτώμενοι στις συνεντεύξεις τους ανέφεραν ότι η θέση τους θα μπορούσε να βελτιωθεί στον πίνακα των προσλήψεων αν είχαν περισσότερα τυπικά προσόντα.

Σύμφωνα με έρευνα του ΙΟΒΕ(2018) το ποσοστό των ατόμων που επιλέγουν να συνεχίσουν τις σπουδές τους σε ανώτερο επίπεδο (πτυχίο, μεταπτυχιακό, διδακτορικό) διπλασιάστηκε το 2017 σε σχέση με τις αρχές του 2000. Επομένως, φαίνεται η τάση των νέων να προσανατολίζονται προς την ανώτατη εκπαίδευση (Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ), 2018a). Σε έρευνα που πραγματοποίησε η Καραμεσίνη(2008) φαίνεται ότι ο κύριος λόγος πραγματοποίησης μεταπτυχιακών σπουδών είναι η καλύτερη επαγγελματική αποκατάσταση, σε ποσοστό 52%, ενώ το 44% υποστήριξε ότι γίνεται για λόγους ενδιαφέροντος προς το αντικείμενο σπουδών και επιστημονικής προόδου των ίδιων. Από τους αποφοίτους που συνεχίζουν σε μεταπτυχιακό επίπεδο σπουδών, με στόχο την καλύτερη επαγγελματική αποκατάσταση, το 32% θεωρεί ότι η εξειδίκευση αποτελεί προϋπόθεση για την καλύτερη δυνατή επαγγελματική σταδιοδρομία, ενώ ο μεταπτυχιακός τίτλος είναι απαραίτητο προσόν προκειμένου να βρουν εργασία πάνω

στο αντικείμενό τους (Βαβάτση- Χριστάκη, Γεωργίου και Κουϊμτζή, 2008). Στη συνέχεια φαίνεται η ανάγκη των αναπληρωτών να αποκτήσουν περισσότερα τυπικά προσόντα:

«Είχα μια θέση στον πίνακα, δεν δούλευα σαν αναπληρωτής, αλλά έχασα, θυμάμαι, 2.000 θέσεις, 2.000 άνθρωποι με προσπέρασαν, γιατί δεν είχα μεταπτυχιακό, δεν είχα σεμινάριοκαι δεν είχα proficiency, είχα lower τότε στα αγγλικά. Εγώ όντας σε μια κατάσταση που..τρία χρόνια ήμουν άνεργος, άλλαζα δουλειές, είχα ιδιαίτερα που δεν ήμουνα ασφαλής, δεν είχα κάνει οικογένεια, δεν είχα σταθερή σχέση, έμενα με τους γονείς μου. Οπότε και το προσοντολόγιο, ήρθε και μου πέταξε ένα τούβλο ακόμη και μ΄έκανε να κυνηγήσω ακόμα πεισσότερο τα προσόντα. Και οδήγησε στην ακόμα περαιτέρω οικονομική αφαίμαξή μου.» (Ε5)

«[..]να επισημάνω ότι δεν συμφωνώ με τον θεσμό, ούτε με τα τρίμηνα. Θεώρησα, όμως ότι είναι κάτι που γίνεται, είναι ένας μαραθώνιος να..η πρόσληψή μας σ΄ένα σχολείο, οπότε ναι γιατί να μην το κάνω.» (Ε8)

Αυτό, βέβαια, έχει δημιουργήσει και έναν ανταγωνισμό ανάμεσα στους αναπληρωτές, καθώς όλοι προσπαθούν να βρεθούν όσο πιο ψηλά μπορούν στον πίνακα των προσλήψεων μαζεύοντας μόρια για να μπορούν να εργαστούν.

«[..]μια πολύ μεγάλη αλλαγή που επηρέασε πολλούς συναδέλφους, με το προσοντολόγιο το οποίο είχε φέρει πολλές ανακατατάξεις... Δηλαδή αν υποθέσουμε ότι συμφοιτητές και απόφοιτοι της δικιάς μου φουρνιάς είχαμε 12 και 10 και 13 χρόνια προϋπηρεσίας ....ξαφνικά μέσα σε μία χρονιά, λόγω αλλαγής κριτηρίων που... τέλος πάντων θα κατατασσόμασταν στους πίνακες... Μπήκανε πτυχία, μεταπτυχιακά, διδακτορικά... Οπότε έγινε μία ανακατάταξη του πίνακα και με νεότερα...με νεότερους συναδέλφους και συναδέλφισσες που μπήκαν ξαφνικά κι αυτοί στο παιχνίδι.» (Ε3)

«Εννοείται. (γελάει) Πάρα πολύ, όταν μπήκα, μπήκα με όνειρα, με μεγάλες προσδοκίες. Και μπαίνοντας στο χώρο πιο...γνωρίζοντας το χώρο εις βάθος, εμ...απογοητεύτηκα σε κάποια κομμάτια. Δεν φανταζόμουν ποτέ ότι θα αγωνιζόμαστε συνέχεια για μία θέση, να υπάρχει τέτοια αντιπαλότητα μεταξύ των εκπαιδευτικών, επειδή έχει εφαρμοστεί το προσοντολόγιο, στο οποίο αναφερθήκατε πριν. Κυνηγάμε, αυτό...κυνηγάμε συνεχώς προσόντα..ποιος έχει τα περισσότερα

προσόντα..Είμαστε σ΄ένα διαρκή αγώνα, πράγμα που δεν φανταζόμουν όταν μπήκα στη σχολή. » (Ε8)

Ωστόσο, επειδή όλοι βρίσκονται στην ίδια κατάσταση εργασιακά και αντιμετωπίζουν τις ίδιες δυσκολίες φαίνεται να βοηθούν και να κατανοούν ο ένας τον άλλο.

«Ε..οι συζητήσεις που έκανα με κάποιους συμφοιτητές μου, με οδήγησαν να κάνω το μεταπτυχιακό, και το οποίο ήταν αυτό που έδωσε και τη δυνατότητα να δουλέψω, το 2018, όπως ξαναείπα. Άνθρωποι οι οποίοι ξεκίνησαν κατευθείαν το μεταπτυχιακό δούλεψαν αμέσως. Πήραν το μεταπτυχιακό, πήραν ένα επιπλέον προσόν, που αυτό το προσόν, εμείς δεν ξέραμε όταν σπουδάζαμε ότι θα χρειαστεί.» (Ε5)

Η επισφάλεια που βιώνουν οι αναπληρωτές φαίνεται στα εργασιακά τους δικαιώματα. Όπως αναφέρουν οι άδειες και οι παροχές δεν ανταποκρίνονται στην δουλειά που προσφέρουν και διαφέρουν από αυτές των μόνιμων συναδέλφων τους, παρ΄ όλο που η εργασία που προσφέρουν στο δημόσιο σχολείο είναι ίδια.

«Είναι μεγάλο πρόβλημα οι άδειες. Ένας αναπληρωτής αν πάρει άδεια σημαίνει ότι θα χάσει χρήματα από ένα επίδομα που παίρνουμε στο τέλος, της μη ληφθείσας άδειας επειδή δεν έχουμε πάρει άδεια. Επίσης δεν δικαιούσαι τους ίδιους μήνες άδεια αν θες να κάνεις παιδί. Μεγάλος ανασταλτικός παράγοντας για... για όποιον σκεφτόταν να κάνει παιδί.» (Ε2)

«Δεν έχουμε άδειες. Εμείς οι αναπληρωτές δεν έχουμε άδειες. Δεν έχουμε...η αναρρωτική μας άδεια, που λεν ότι έχουμε κανονική και αναρρωτική άδεια...και τα ξέρω επειδή τα 'χω ψάξει αυτά , γιατί χρειάστηκε να αρρωστήσω. Όταν παίρνουμε αναρρωτική άδεια, χάνουμε ημερομίσθιο. Όταν παίρνει κάποιος αναπληρωτής αναρρωτική άδεια, επειδή αρρώστησε χάνει ημερομίσθιο και θα πρέπει να αποδείξει ότι αρρώστησε πηγαίνοντας στο γιατρό, την ημέρα που αρρώστησε. Την ημέρα που αρρώστησε, αν έχει πυρετό κάποιος ή αν έχει γαστρεντερίτιδα, για παράδειγμα, θα πρέπει να πάει σε συμβεβλημένο με τον ΕΟΠΥΥ γιατρό, για να αποδείξει ότι αρρώστησε και θα του κοπεί κι ο μισθός. Η κανονική άδεια που

λέγεται, δεν υπάρχει κανονική άδεια. Πάλι κόβεται απ΄ το επίδομα αδείας στο τέλος του χρόνου. Είναι ένα επίδομα που παίρνουμε, όπως σε όλες τις δουλειές υπάρχει αυτό το επίδομα αδείας, εμάς μας κόβεται αν πάρουμε κανονική άδεια στο τέλος του χρόνου. » (Ε5)

«[..]σε εμάς τους αναπληρωτές είναι σαν να σου λεν να μην αρρωστήσεις.» (Ε7)

Οι αναπληρωτές, με λίγα λόγια, βιώνουν έναν διαχωρισμό και μια διάκριση από το κράτος σε σχέση τους μόνιμους συναδέλφους τους. Νιώθουν ότι υπάρχουν δύο κατηγορίες εκπαιδευτικών και αυτοί είναι εκπαιδευτικοί δεύτερης κατηγορίας.

«Οι μόνιμοι που δικαιούνται να πάρουν κανονική άδεια, δικαιούνται όταν γεννήσουν..εε..οι γυναίκες να λείπουν 9 μήνες άδεια ανατροφής και ο αναπληρωτής που πρέπει στους τρεις μήνες, αφού γεννήσει να γυρίσει πίσω και δικαιούται μόνο στον έβδομο μήνα η γυναίκα να βγει σε άδεια εγκυμοσύνης. Ε: είναι και σκληρό και απάνθρωπο και καθόλου δίκιο. Δημιουργεί, δηλαδή, τεράστιο χάσμα μεταξύ των δασκάλων. Τους χωρίζει σε κατηγορίες.[…] Να δουλεύεις το ίδιο με τους μόνιμους αλλά να μην παίρνεις την ίδια προϋπηρεσία γιατί δεν μετράνε τα καλοκαίρια, να μην δικαιούσαι τις ίδιες άδειες, είτε αυτό έχει να κάνει με άδεια ασθενείας, που οι αναπληρωτές επιβαρύνονται και πρέπει να στερούνται χρηματικά ποσά, κάτι που δεν ισχύει στους μόνιμους.» (Ε2)

«[...]όλα είναι καλά εκτός από το κομμάτι των αδειών; των δικαιωμάτων των αναπληρωτών σύμφωνα με τον μόνιμο; Δηλαδή υπήρχε διαχωρισμός. Κάνουμε την ίδια, κάναμε την ίδια δουλειά, απλά είχαμε μια διαφορετική αντιμετώπιση ως προς τα δικαιώματα. Και αυτό φαίνεται πιο πολύ στις άδειες.» (Ε4)

Η διάκριση που γίνεται ανάμεσα σε μόνιμους και αναπληρωτές από το κράτος σε μερικές περιπτώσεις αποτυπώνεται και στους ίδιους τους εκπαιδευτικούς. Έτσι, υπάρχουν περιπτώσεις μόνιμων εκπαιδευτικών που διαχωρίζουν τη θέση τους από τους αναπληρωτές και τους αντιμετωπίζουν με διαφορετικό τρόπο.

«Είναι σε συμπεριφορά ότι, είσαι μικρή, δεν ξέρεις ή ας τα κάνει ο μικρότερος, κάποια πράγματα ή αυτό που νιώθω εγώ σαν παράλληλη είναι ότι έχει ένα μόνο παιδί, οπότε δεν είναι το ίδιο σαν να έχεις τμήμα, οπότε πρέπει να κάνεις μια

αναπλήρωση. Θα πρέπει να...εμ..διεκπεραιώσεις περισσότερο έργο για..σαν να μην εκτιμάται τόσο η δουλειά, θα λεγα. Που κάνουμε. Έτσι νιώθω.» (Ε7)

«Μόνο από ένα-δύο υπήρχε αυτό το...α είναι τριμηνίτισσα.» (Ε8)

Βέβαια στην πλειοψηφία τους αναφέρθηκαν στην καλή συνεργασία, στη βοήθεια και στην κατανόηση που δέχτηκαν εξαιτίας της εργασιακής τους συνθήκης και των δυσκολιών που αυτή έχει.

«Ίσα ίσα που ήταν πιο διευκολυντική η κατάσταση. Και από διευθυντές και από συναδέλφους.» (Ε4)

« Ευτυχώς είχα πολύ καλούς συναδέλφους και με βοήθησαν πάνω σ΄αυτό. Αν δεν είχα τους συναδέλφους δεν θα μπορούσα ν΄ανταπεξέλθω νομίζω.» (Ε9)

Επιπλέον, οι συνεχείς αλλαγές εργασιακού περιβάλλοντος επηρεάζουν τη δουλειά τους απέναντι στους μαθητές τους. Με την έναρξη της σχολική χρονιάς πρέπει να γνωρίσουν τους μαθητές τους από την αρχή κάθε φορά, ενώ η προσωρινότητα της εργασίας τους δεν τους επιτρέπει να συνεχίσουν το εκπαιδευτικό τους έργο την επόμενη χρονιά, αφού δεν θα βρίσκονται στο ίδιο σχολείο.

«Ναι, γιατί...ιδιαίτερα, όταν είσαι αναπληρωτής ξέρεις ότι θα απολυθείς στο τέλος του σχολικού έτους και εάν έχεις δεθεί με κάποιο παιδί, δηλαδή αν είναι παράλληλη κι έχεις κάνει μία δουλειά την οποία θα ήθελες να συνεχίσεις, στην πλειονότητα των περιπτώσεων δεν μπορείς να το..να το ξανα..να ξανατύχεις το ίδιο παιδί.[...] για να μπορούμε να φτιάξουμε.. να έχουμε καλύτερη παρέμβαση, γιατί μέσα σε μία χρονιά και ιδιαίτερα πέρσι και πρόπερσι, όπου λόγω του κορωνοϊού τη μισή χρόνια δεν πήγαμε στο σχολείο, θεωρώ θα γινόντουσαν πολύ καλύτερα πράγματα αν μπορούσαμε να συνεχίσουμε την δουλειά μας.» (Ε6)

«Δεν ανταποκρίνομαι όπως θέλω. Εμ...δεν ένιωθα...δηλαδή έχει τύχει να φύγω απ΄τη δουλειά από τάξη και να μη νιώθω καλά με τον εαυτό μου, διότι μέχρι να τα βρούμε, να τους πω κάτι, να μου πουν τα παιδιά ότι ο δάσκαλος το λέει αλλιώς..εμ..το ότι ο δάσκαλος τους βάζει τόσες ασκήσεις, εγώ γιατί βάζω λιγότερες

ή περισσότερες. Επικρατούσε ένας τέτοιος χαμός, οπότε χάναμε πολύ χρόνο και στη διαδικασία της γνωριμίας, καθώς σε μία μέρα είναι δεδομένο ότι δεν μπορώ να γνωρίσω τα παιδιά. Και ναι έχει τύχει να φύγω από τάξη και να πω ότι σήμερα δεν κατάφερα να κάνω κάτι.» (Ε8)

Ωστόσο, υπήρξαν και περιπτώσεις αναπληρωτών που αναφέρθηκαν στην εξουθένωση που επέφερε αυτή η ανασφάλεια, γεγονός που επηρέασε την εργασία τους. Ένας από τους συνεντευξιαζόμενους ανέφερε την προσωπική του κόπωση και την επιθυμία να αποσυρθεί από το επάγγελμα εξαιτίας των συνθηκών που επικρατούν σε αυτό.

«[...]δηλαδή, αλλά και πάλι αυτό είναι σαν να το ρίχνουμε στο φιλότιμο του εκπαιδευτικού. Δηλαδή στο φιλότιμο να κάνεις τη δουλειά σου, γιατί όταν ξαναλέω, σου λένε μετακόμισε, οργάνωσε την τάξη σου..εεε..κι εσύ πρέπει να τα κάνεις όλα αυτά ταυτόχρονα και να είσαι και σε όλα σωστά, ίσως κάποια στιγμή κάποιος πει ότι εγώ δεν αντέχω να το κάνω αυτό. Ένα κράτος δε θα πρέπει να λειτουργεί με βάση το φιλότιμο, θα πρέπει να..να φέρεται σωστά στους εργαζόμενους.» (Ε2)

«Προς το τέλος υπήρχε κούραση, δεν υπήρχε καθόλου διάθεση, ας το πούμε για τη δουλειά, γιατί είχε τραβήξει πάρα πολύ, είχε τραβήξει 12 χρόνια το να 'μαι αναπληρωτής, οπότε στο τέλος ήταν αρκετά κουραστικό και στην ουσία είχα παραιτηθεί κιόλα..δεν ήθελα και πολύ να δουλεύω. Είχα σκεφτεί κιόλα να φύγω.»(Ε4)

- στην προσωπική ζωή των αναπληρωτών

Η εργασιακή επισφάλεια επηρεάζει και την προσωπική ζωή των αναπληρωτών σε σημαντικό βαθμό. Η πιο βασική επίπτωση φαίνεται να είναι στις διαπροσωπικές σχέσεις τους. Από τη μια γιατί αναγκάζονται να αφήσουν πίσω την οικογένειά τους και τους φίλους τους και από την άλλη γιατί ξέρουν ότι οι νέες σχέσεις που θα κάνουν θα έχουν, πιθανόν, ημερομηνία λήξης.

«Γιατί αφήνεις, όπως είπα και πριν, αφήνεις φίλους, οικογένεια, σχέσεις πίσω και δεν είναι ότι αφήνεις για μία συγκεκριμένη περίοδο, μπορεί να... αυτή η περίοδος

ουσιαστικά να μην ξέρεις πότε και αν θα τελειώσει.[..] Πραγματικά κάθε χρόνο ήσουν αλλού και δεν ήξερες που θα σαι και όλο αυτό είχε..είχε πάρα πολλές επιπτώσεις και στην προσωπική... στην προσωπική ζωή και ψυχολογικά δηλαδή σε.. σε ρίχνει και δεν.. δεν μπορείς να είσαι όπως θα ήθελες, με τους ανθρώπους που θα ήθελες, στον τόπο που θα ήθελες.» (Ε1)

«Δεν μπορείς να έχεις κάτι το σταθερό, όταν.. και στους φίλους και όλα, δεν μπορείς να έχεις κάτι το σταθερό ε: για να ευχαριστηθείς με τους ανθρώπους που έχεις γύρω σου, ε: τη ζωή στον ελεύθερό σου χρόνο, γιατί αναγκάζεσαι συνεχώς να είσαι αλλού. Με αποτέλεσμα να γνωρίζεις κάτι πολύ προσωρινό και να τελειώνει εκεί.» (Ε10)

Η προσωρινότητα της εργασίας τους, όμως, επηρεάζει και τα σχέδιά τους για το μέλλον, σχετικά με την προσωπική τους ζωή. Χάνουν την ικανότητά τους να κάνουν σχέδια για το μέλλον και να οργανώσουν τη ζωή τους, τόσο σε ατομικό όσο και σε οικογενειακό επίπεδο, αφού βρίσκονται μόνιμα σε μια κατάσταση ανασφάλειας και αυξημένου κινδύνου (Motakef, 2019).

«Εννοείται, γιατί εγώ ξεκινάω από το Νοέμβρη να περιμένω ότι θα με πάρουν και δεν ξέρω αν πρέπει να πιάσω μία καινούρια δουλειά ή να περιμένω να με πάρουν ως εκπαιδευτικό. Είναι μια αβεβαιότητα γενικά. Με πήραν φέτος το Γενάρη, μετά ήταν η σύμβασή μου μέχρι τον Απρίλη, εγώ δεν ξέρω. Τον Απρίλη να ψάξω για μια δουλειά ή θα μ΄ ανανεώσουν; Το μαθαίνω τελευταία μέρα κι αυτό. Ναι με επηρεάζει πάρα πολύ γιατί δεν ξέρω, πραγματικά, τι μου ξημερώνει.» (Ε9)

7.2.3 Η αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος

Μέσα από την ανάλυση των συνεντεύξεων φάνηκε ότι οι αναπληρωτές που τελείωσαν τις σπουδές τους την περίοδο 2009 – 2013 αντιλαμβάνονται την αλλαγή του

εργασιακού καθεστώτος των αναπληρωτών. Οι διαφορές που έχουν παρατηρηθεί είναι στον τρόπο που πραγματοποιούνται οι προσλήψεις και οι συνεχείς αλλαγές και απαιτήσεις που υπάρχουν μέσα στα χρόνια,

> *«Τη μία μας λένε με ΑΣΕΠ, την άλλη μας λένε με προσόντα και ξαφνικά είναι σαν να σου λένε ότι τελειώνεις δάσκαλος, παίρνεις ένα πτυχίο και αυτό το πτυχίο δεν έχει ισχύ.»* (Ε2)

> *«Αν ισχύσουν τα δημοσιεύματα για γραπτό διαγωνισμό στον ΑΣΕΠ, πιστεύω θα είναι και το τέλος των αναπληρωτών. Όλοι αυτοί οι αναπληρωτές, οι οποίοι δουλεύουν όλα αυτά τα χρόνια δεν πιστεύω θα μπουν στη διαδικασία να δώσουν περαιτέρω εξετάσεις. […] ..το 2015 δεν ήμουν ικανός γιατί δεν είχα τα προσόντα, το 2018 ξαφνικά ήμουν ικανός γιατί απέκτησα μεταπτυχιακό και σεμινάρια και proficiency και τώρα πάλι δεν είμαι ικανός γιατί δεν έχω τι; Δε θα γράψω σε έναν διαγωνισμό ΑΣΕΠ. Πώς επιτρέπονται τόσες αλλαγές μέσα σε τόσο λίγο χρονικό διάστημα και χωρίς προειδοποίηση. Δεν είμαι καθόλου σίγουρος πλέον για το εργασιακό μου μέλλον σε αυτόν τον τομέα.»* (Ε5)

> *«Περίμενα τις συνθήκες που έβλεπα εγώ τις δασκάλες μου ως μαθήτρια. Δεν είδα αυτό όταν μπήκα ως δασκάλα, πλέον, ως εκπαιδευτικός μέσα στο σχολείο. Είδα κάτι διαφορετικό. Κάτι πιο απαιτητικό. Και τα τελευταία χρόνια ειδικά, γιατί τώρα εγώ μπήκα στην εκπαίδευση βλέπω ότι οι απαιτήσεις μεγαλώνουν σε μεγάλο βαθμό, σε πολύ..με ταχύρυθμους ρυθμούς κιόλας. Ζητάνε συνεχώς πράγματα από τους εκπαιδευτικούς, αξιολόγηση, εργαστήρια δεξιοτήτων, συνεχώς βάζουνε καινούρια πράγματα μέσα. »* (Ε10)

η μισθολογική τους υποβάθμιση εξαιτίας της οικονομικής κρίσης,

> *« Ο μισθός φυσικά, αν εξαιρέσω την πρώτη χρονιά που εμείς προλάβαμε προ κρίσης να πάρουμε έναν αρκετά καλό μισθό για εκπαιδευτικό, δεν μπορούμε να πούμε ότι είναι πλέον ικανοποιητικός, ούτε καν δεν πληρεί τις βασικές συνθήκες που μπορεί να... για τους οποίους μπορεί να ανταπεξέλθει ένα άτομο.»* (Ε3)

«Είχαν..εγώ είχα ξεκινήσει ας το πούμε τα πρώτα τρία χρόνια που παίρναμε ένα μισθό πάρα πολύ καλό και την χρονιά που πήγα στην (περιοχή) ας το πούμε το '08-'09, '09 -'10. '11 με '13 είχανε πέσει οι μισθοί πάρα πολύ. Δηλαδή παίρναμε κάπου στα 760 ευρώ, 800, που ήτανε κάτι κρατήσεις, κάτι αναδρομικά..δεν θυμάμαι.» (Ε4)

η ανάγκη αλλαγής εργασιακών συνθηκών λόγω της πανδημίας του COVID-19, όπου χρειάστηκε να κλείσουν όλα τα σχολεία της χώρας και εφαρμόστηκε η εξ αποστάσεως διδασκαλία, για την οποία, όμως, κανείς δεν ήταν προετοιμασμένος

«Εντάξει, ξαφνικά, ειδικά τη ..τη χρονιά που στο πρώτο κύμα, στο πρώτο ξέσπασμα ήταν όλα σαν να κατέβηκε γενικός και δεν ήξερε κανείς το τι κάνει, το πώς θα κινηθεί και τα λοιπά, ούτε το Υπουργείο, προφανώς, δεν ήξερε.» (Ε1)

«Σίγουρα η Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση στην οποία εγώ απασχολούμαι ήταν απροετοίμαστη. Πολλοί από εμάς δεν είχαμε ιδέα τι σημαίνει εξ αποστάσεως εκπαίδευση... και ακόμα δεν ξέρω αν έχουμε δηλαδή... αν και κληθήκαμε μέσα σε λίγες μέρες να την εφαρμόσουμε... αναγκαστικά φυσικά, αυτό που μπορώ να πω είναι ότι πάλι εκπαιδευτικοί έβγαλαν το φίδι από την τρύπα, μόνοι τους με τις δικές τους δυνάμεις... με ελλείψεις γνώσεων, φυσικά, ελλείψεις υλικοτεχνικής υποδομής....και από την πλευρά των εκπαιδευτικών φυσικά, αλλά και από την πλευρά των μαθητών.» (Ε3)

«Να είναι τα παιδιά στον υπολογιστή μπροστά και να κάνουν ο μάθημα από κει...με τόσο..με πολύ μικρότερο διδακτικό ωράριο και...μ΄ αυτόν τον τρόπο που γινόταν μέσα απ΄αυτή την πλατφόρμα, ήτανε..νταξει..σοκαριστικό. Δεν ήταν καθόλου ωραίο. Ούτε για μένα, ούτε για τα παιδιά.» (Ε4)

η εφαρμογή των τρίμηνων συμβάσεων εξαιτίας του COVID-19

«Είναι ένας τρόπος για να δουλέψεις, να κάνεις αυτό που σπούδασες, όμως ουσιαστικά καταστρατηγείται ο πίνακας, για τον οποίο...θεωρώ ότι θα μπορούσε να ισχύει ο πίνακας και απλά να παίρνουν από τον..από τον ήδη υπάρχον πίνακα, Δεν κατάλαβα για ποιο λόγο να υπάρχει.. να υπάρχουν τρίμηνητες, ενώ υπάρχει ο δικός μας ο πίνακας, να γίνονται ξεχωριστές δηλώσεις.» (Ε6)

«Επέλεξα την τρίμηνη σύμβαση γιατί θεώρησα πως θα έμπαινα πολύ πιο γρήγορα στην εκπαίδευση, στη δημόσια εκπαίδευση. Εργάστηκα ως αναπληρώτρια, όλο το χρόνο με συνεχούς ανανεώσεις της σύμβασης, με συνεχείς ανανεώσεις. Βέβαια κάτι το οποίο δεν θα το ξαναέκανα , εεε γιατί είναι κάτι το οποίο είσαι μονίμως με ένα άγχος, με μια αγωνία, το αν θα συνεχίσεις ή όχι και βρίσκεσαι σε έναν τόπο πολύ μακριά και μέσα σε ένα τρίμηνο και σε λιγότερο από τρίμηνο ουσιαστικά που είμαι, μπορεί να βρεθείς και χωρίς δουλειά.» (Ε10)

και ο φόβος της αξιολόγησης.

«Βέβαια αν σκεφτώ και τις τωρινές καταστάσεις που δημιουργούνται λόγω διάφορων θεμάτων που βάζει η εκάστοτε εκπαιδευτική πολιτική περί αξιολόγησης περί προσοντολογίου που έχουν μπει ανά διαστήματα που δημιουργούν κόντρες μέσα στις... μες στα σχολεία, όχι στις τάξεις, μέσα στα σχολείο μεταξύ συναδέλφων. Δεν ξέρω κατά πόσο θα ήθελα να μπω σε αυτό...σε αυτή τη θέση που καλείται να μπει ένας διευθυντής.» (Ε3)

«Το κλίμα...και το βλέπω κιόλας, όσο περνάει ο καιρός γίνεται όλο και χειρότερο. Τώρα έχουμε την αξιολόγηση της εκπαιδευτικής μονάδας, μόνο πως λειτουργεί η σχολική μονάδα και του χρόνου από αυτά που ακούγονται θα έχουμε την ατομική αξιολόγηση, ότι ο σύμβουλος και ο διευθυντής...και αν ισχύουν αυτά που λένε..και ο σύλλογος γονέων και κηδεμόνων θα μπορούν να αξιολογούν τον εκπαιδευτικό. » (Ε5)

Οι υπόλοιποι αναπληρωτές που ολοκλήρωσαν τις σπουδές τους μετά το 2018, δεν μπορούν να αντιληφθούν την διαφορά λόγω του ότι ξεκίνησαν να εργάζονται σε επισφαλείς συνθήκες που είχαν ήδη διαμορφωθεί εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, της πανδημίας κλπ.

«Δεν γνωρίζω τον τρόπο που γινόταν πριν η ανάληψη των αναπληρωτών, οπότε δεν μπορώ να πω ότι...με επηρέασε κάπως...» (Ε8)

«Εμένα επειδή το ΄18 τελείωσα δεν πρόλαβε κάπως να μ΄ επηρεάσει γιατί δεν είχα και πιο πριν εμπειρία. Οπότε μπήκα και γνώρισα αυτό το σύστημα κατευθείαν.» (Ε9)

7.2.4 Η αλλαγή των προσδοκιών απέναντι στην εργασία

Όταν ερωτήθηκαν οι αναπληρωτές για τους λόγους σύμφωνα με τους οποίους επέλεξαν να ασκήσουν αυτό το επάγγελμα, οι απαντήσεις τους ήταν ένα μείγμα υλικών, επαγγελματικών και αλτρουιστικών στόχων (Watt και Richardson, 2008; Bruinsma και Jansen, 2010; Richardson και Watt, 2014). Δηλαδή, άλλοι αναφέρθηκαν στην επιλογή τους επαγγέλματος μέσω της λογικής :

«Οι λόγοι για εκείνη περίοδο ήτανε.. ότι μπορούσα εύκολα να πιάσω τη σχολή και δεύτερον ότι η δουλειά ήταν πιο κοντά στα δικά μου τα ενδιαφέροντα.» (Ε4)

«Αλλά η απόφαση μου στα 18 να σπουδάσω αυτό, δεν ήταν τόσο...δεν ήταν όνειρο ζωής. Το αποφάσισα λίγο πιο...(κάνει κίνηση με το χέρι προς το κεφάλι)» (Ε9)

άλλοι για την αγάπη προς το επάγγελμα και την διαμόρφωση των μελλοντικών πολιτών μέσα από αυτό:

«Είχα και τον πατέρα μου που δούλευε ως δάσκαλος στην Πρωτοβάθμια και είχα έτσι, μάλλον ένα πρότυπο μέσα στο σπίτι. Και μου άρεσε αρκετά ότι...η ασχολία με τα, με τα παιδιά με την έννοια ότι μπορείς, τέλος πάντων, να με το δικό σου τρόπο να παρέμβεις, ως ένα βαθμό έτσι, στην νέα γενιά και να τη...να μεταλαμπαδεύσεις διάφορα πράγματα τα οποία, όντως, όντως μένουν.» (Ε1)

«[..]εμένα ήταν κάτι που μου άρεσε από πολύ παλιά αυτό το επάγγελμα.» (Ε3)

και ήταν και αυτοί που το επέλεξαν για την αγάπη που έχουν προς τα παιδιά:

«Επέλεξα να γίνω δασκάλα γιατί θεωρώ ότι προσφέρεις στα παιδιά, είναι ένα επάγγελμα που είναι ...αλληλεπιδράς, έχεις πολλά να δώσεις και να πάρεις απ' τα

παιδιά..και θεωρώ ότι είναι ένα επάγγελμα που παίρνεις και δίνεις πολλή αγάπη.» (Ε2)

Επομένως, οι προσδοκίες με τις οποίες επέλεξαν το επάγγελμά τους ήταν να προσφέρουν όσο μπορούν στην κοινωνία μέσα από την εκπαίδευση των μαθητών τους. Ωστόσο, μέσα από την προϋπηρεσία που απέκτησαν δουλεύοντας στη δημόσια εκπαίδευση φαίνεται ότι οι προσδοκίες τους άλλαξαν, καθώς η δουλειά του εκπαιδευτικού δεν ήταν αυτό που ονειρεύονταν από άποψη υποδομών και παροχών.

«Η αλήθεια είναι όταν φοιτούσα ή...ήταν λίγο σαν ροζ συννεφάκι, τα πράγματα λίγο πιο..πιο ιδεατά στο μυαλό μου. Δυστυχώς βλέποντας το επάγγελμα και βλέποντας πως μας αντιμετωπίζει το κράτος, νιώθω λίγο ότι το μπαλάκι είναι συνέχεια στον εκπαιδευτικό. Σχολεία που δεν είναι σωστά στις υποδομές και καλείται ο εκπαιδευτικός να καλύψει αυτό το κενό.» (Ε2)

«Ναι περιμένω πάρα...περιμέν..(γελάει ειρωνικά). Όταν αποφοίτησα και όλα αυτά τα μαθήματα που κάναμε στο παιδαγωγικό τμήμα δημοτικής εκπαίδευσης, μας οδήγησαν σε μια...εεε...θα έλεγα εξα..εξα...εξα..

Εξιδανικευμένη.

Εξιδανικευμένη εικόνα ενός δημόσιου σχολείου και αυτό με οδήγησε κι εμένα προσωπικά να ζητάω πράγματα απ΄ το σχολείο. Να έχω απαιτήσεις. Απαιτήσεις στο να κάνουν τη δουλειά μου πιο εύκολη και το μάθημά μου πιο ποιοτικό. Να μου δώσει τα μέσα το ίδιο το κράτος. Το πίστευα αυτό μέχρι που άρχισα να δουλεύω. Βλέποντας ότι ακόμα και τα πιο απλά πράγματα, όπως το βάψιμο μιας τάξης στην αρχή της χρονιάς δεν είναι δεδομένο.» (Ε5)

«Ναι, πάρα πολύ. Ναι γιατί ξεκινάς κι έχεις μια ...μια συμπεριφορά του ότι θα εφαρμόσω αυτά που ΄χω μάθει. Και είναι πολύ ιδανικά, εν τέλη, αυτά που ...ε..και θεωρητικά..αυτά που μάθαμε στη σχολή. Και είναι πολύ διαφορετικά στην πράξη. Ότι, εν τέλη, δεν μπορείς ν΄ αλλάξεις τον κόσμο, όπως το είχες σκεφτεί.» (Ε7)

7.3 Συμπεράσματα της εμπειρικής έρευνας

Μέσα από την εμπειρική έρευνα που διεξήγαγα, με τη μέθοδο των συνεντεύξεων, συνειδητοποίησα ότι ορισμένοι αναπληρωτές βλέπουν την ανασφάλεια στην εργασία τους ως μια αναγκαία συνθήκη, την οποία πρέπει να βιώσουν προκειμένου να επιτύχουν τον στόχο τους που είναι καλύτερες συνθήκες εργασίας, δηλαδή σταθερή πρόσληψη κάθε Σεπτέμβρη και σύμβαση εργασίας για όλο το διδακτικό έτος ή μονιμοποίηση της θέσης τους μέσω διορισμού. Ο κάθε στόχος εξαρτάται από την τωρινή τους κατάσταση. Δηλαδή, ένας αναπληρωτής που εργάζεται ήδη 8 χρόνια σταθερά και προσλαμβάνεται κάθε χρόνο από τον Σεπτέμβρη, έχει ως στόχο να μονιμοποιηθεί. Ένας αναπληρωτής που δουλεύει πρώτη χρονιά, με τρίμηνη σύμβαση εργασίας, έχει ως πρώτο στόχο να εργαστεί με 9μηνη σύμβαση από την αρχή του σχολικού έτους και σαν δεύτερο στόχο να μονιμοποιηθεί μετά από κάποια χρόνια προϋπηρεσίας ως αναπληρωτής.

Μπορεί, λοιπόν, να βλέπουν την κατάστασή τους ως μια μεταβατική περίοδο, μετά την οποία θα μπορέσουν να διεκδικήσουν μια πιο μόνιμη απασχόληση, ο καθένας ανάλογα με την κατάσταση που βρίσκεται, όπως αναφέρθηκε παραπάνω. Γενικά, οι νέοι αναπληρωτές εργάζονται ως μισθωτοί με τις ίδιες παροχές για όλους τους αναπληρωτές, αλλά δεν έχουν την ίδια ασφάλεια με τους παλιότερους για το διάστημα της πρόσληψής τους. Ωστόσο, όπως φάνηκε από τις συνεντεύξεις αντιλαμβάνονται την επισφάλεια που είναι κύριο χαρακτηριστικό της εργασίας τους, ως μια κατάσταση που θα αλλάξει στο μέλλον, δίνοντάς τους μια αίσθηση ελπίδας για ένα καλύτερο εργασιακό μέλλον. Ακόμη, όμως και αυτοί που έχουν την αντίληψη ότι η επισφάλεια της αναπλήρωσης ως συνθήκης είναι κάτι αναγκαίο που όλοι πρέπει να βιώσουν, τη βλέπουν ως μια αρνητική κατάσταση.

Η εργασιακή επισφάλεια, όμως, αποτελεί έναν τρόπο ένταξης στην αγορά εργασίας. Οι ίδιοι οι αναπληρωτές αναφέρθηκαν στα τυπικά προσόντα που απέκτησαν με στόχο την πρόσληψή τους. Κάποιοι από αυτούς εργάζονταν για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν οικονομικά στην απόκτησή τους, πράγμα που τους δυσκόλεψε ιδιαίτερα. Ορισμένοι αναφέρθηκαν στις εργασίες που έχουν κάνει μέχρι τη στιγμή της συνέντευξης, για να μπορέσουν να καλύψουν τα καθημερινά έξοδά τους, που μπορεί να μην είχαν σχέση με το αντικείμενο των σπουδών τους, αλλά τους έδινε το απαραίτητο εισόδημα.

Η απόκτηση των τυπικών προσόντων και της προϋπηρεσίας είναι οι τρόποι για την ενίσχυση της θέσης τους στην αγορά εργασίας. Επομένως, οι αναπληρωτές που διαθέτουν την προϋπηρεσία προσπαθούν να ενισχύσουν τα τυπικά τους προσόντα για να βελτιώσουν τη θέση τους, ενώ οι νεοεισερχόμενοι στο επάγγελμα προσπαθούν μέσω των προσόντων να

ενισχύσουν την προϋπηρεσία τους, επιλέγοντας ακόμα και συμβάσεις εργασίας που δεν τους ικανοποιούν για να μπορέσουν αν εργαστούν πάνω στο αντικείμενό τους, όπως οι τρίμηνες συμβάσεις.

Όλοι όσοι συμμετείχαν στην έρευνα αναφέρθηκαν και στις συχνές μετακινήσεις που χρειάζεται να κάνουν κάθε χρόνο, έτσι ώστε να βρεθούν στον τόπο πρόσληψής τους. Οπότε, οι ίδιοι μετακομίζουν από τον τόπο μόνιμης κατοικίας τους στον τόπο πρόσληψης, όποτε γίνει η πρόσληψή τους και ξαναφεύγουν από τον τόπο πρόσληψης στον τόπο μόνιμης κατοικίας κάθε Ιούνιο, με το πέρας της σχολικής χρονιάς.

Σε αυτό το διάστημα που εργάζονται θα πρέπει να έχουν μεριμνήσει να μαζέψουν τα χρήματα τόσο για την μετακόμιση που έχουν στο τέλος της χρονιάς, για την επόμενη που θα έρθει με το νέο έτος αλλά και για το διάστημα που θα μείνουν άνεργοι, που μπορεί να είναι μόνο το διάστημα που παραμένουν κλειστά τα σχολεία ή και πολύ περισσότερο.

Στην έρευνα μου η πρώτη ομάδα εκπαιδευτικών που μου παραχώρησαν συνέντευξη ανήκει σε αυτούς που εργάζονται ως αναπληρωτές για πάνω από 9 χρόνια. Μπαίνοντας στο δημόσιο σχολείο θεωρούσαν ότι δεν θα αργούσαν να διοριστούν. Ωστόσο, πέρασαν πάνω από δέκα χρόνια για να έρθει ο διορισμός τους. Όταν έφτασε ο διορισμός τους δεν τον υποδέχτηκαν όπως θα ήθελαν εξαιτίας της αβεβαιότητας και της ανασφάλειας που ένιωθαν δέκα χρόνια ως αναπληρωτές.

Κάποιοι από τους συμμετέχοντες στην έρευνα αναφέρθηκαν και στον παράγοντα τύχη που χρειάζεται να έχει κανείς στο επάγγελμα αυτό, ώστε όταν γίνονται οι προσλήψεις και "τρέχει" ο αλγόριθμος του συστήματος για να βγουν οι τοποθετήσεις τους στις περιοχές που έχουν δηλώσει, να τοποθετηθούν εκεί που πραγματικά επιθυμούν και όχι στις περιοχές που δήλωσαν προκειμένου να μην μείνουν άνεργοι.

Πολλοί συμμετέχοντες στην έρευνα, ανέφεραν ότι αναγκάζονται να εργαστούν σε απομακρυσμένες περιοχές είτε γιατί η θέση τους στον πίνακα δεν τους επέτρεπε να βρεθούν σε μια περιοχή που οι ίδιοι προτιμούσαν, είτε γιατί με αυτόν τον τρόπο θα μπορέσουν να μαζέψουν τα επιθυμητά μόρια και τις επόμενες χρονιές να βρεθούν πιο κοντά στο μέρος που επιθυμούν. Πέρα, λοιπόν, από τις μετακινήσεις που έχουν να κάνουν στην αρχή και στο τέλος της χρονιάς, οι αναπληρωτές μετακινούνται καθημερινά από και προς τη σχολική μονάδα στην οποία εργάζονται. Αυτό μπορεί να γίνει ιδιαίτερα δύσκολο σε περίπτωση που ο αναπληρωτής δεν διαθέτει μεταφορικό μέσο και πρέπει να βρει τρόπο να μετακινείται στο σχολείο. Συνήθως, αυτό επιτυγχάνεται με τη βοήθεια συναδέλφων, οι οποίοι σχηματίζουν "γκρουπ" και μεταβαίνουν όλοι μαζί στο σχολείο. Σε διαφορετική περίπτωση θα πρέπει να μετακινηθεί με κάποιο λεωφορείο που σε πολλές περιπτώσεις δεν είναι εφικτό λόγω συχνότητας δρομολογίων. Ακόμη, όμως και αυτοί που διαθέτουν μεταφορικό μέσο,

δυσκολεύονται να κάνουν τις διαδρομές μόνοι τους και λόγω των μεγάλων αποστάσεων και λόγω των εξόδων που προκύπτουν.

Επίσης, ορισμένοι από αυτούς, κυρίως οι νεοεισερχόμενοι σαν αναπληρωτές, βιώνουν μια ανασφάλεια σχετικά με το εισόδημά τους, καθώς δεν μπορούν να ξέρουν την ημερομηνία πρόσληψής τους, με αποτέλεσμα να μην έχουν σταθερό εισόδημα. Έτσι, αναγκάζονται να εργαστούν σε άλλους τομείς για να καλύψουν τα πάγια έξοδά τους μέχρι να έρθει η ώρα της πρόσληψής τους.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι, μετά την οικονομική κρίση που οι μισθοί των αναπληρωτών εκπαιδευτικών και γενικά των εργαζομένων στην Ελλάδα, μειώθηκαν, οι ίδιοι δυσκολεύονται να ανταπεξέλθουν οικονομικά στις ανάγκες τους. Ο μισθός που παίρνουν δεν είναι επαρκής για να καλύψουν πάγια έξοδα, ειδικά σε περιοχές που τα ενοίκια είναι υψηλά. Επιπλέον, μετά την πρόσληψή τους, για να μεταβούν στον τόπο πρόσληψης χρειάζονται αρκετά χρήματα για τα πρώτα έξοδά τους, όπως τα εισιτήρια, το ξενοδοχείο, το πρώτο ενοίκιο κλπ. Αυτά τα χρήματα είναι δύσκολο να αποταμιευτούν μέσα στη χρονιά που εργάζονται με τον μισθό που παίρνουν.

Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι η παραμονή τους στις συνθήκες εργασιακής επισφάλειας που έχει το επάγγελμά τους, συνδέεται άμεσα με το αίσθημα ανασφάλειας που νιώθουν. Οι συνεντευξιαζόμενοι ανέφεραν ότι αισθάνονται ανασφάλεια σε σχέση με την εργασία τους. Οι παλιότεροι αναπληρωτές, οι οποίοι βρίσκονται πιο ψηλά στον πίνακα των προσλήψεων, νιώθουν μια σχετική ασφάλεια για τη σταθερότητα της πρόσληψής τους κάθε Σεπτέμβρη που ξεκινάει το σχολικό έτος, αλλά δεν νιώθουν ασφάλεια σχετικά με τις αλλαγές στον τρόπο πρόσληψής τους, που έχει αλλάξει αρκετές φορές από τότε που ξεκίνησαν να εργάζονται και φαίνεται ότι μπορεί να αλλάξει πάλι στο μέλλον. Επομένως, υπάρχει φόβος και ανασφάλεια για το αν θα μπορούν αν ανταπεξέλθουν σε ό,τι νέο μπορεί να τους ζητηθεί. Οι πιο νέοι αναπληρωτές, που βρίσκονται χαμηλότερα στον πίνακα των προσλήψεων, βιώνουν ανασφάλεια όσον αφορά τη σταθερότητα στην απασχόληση, που δεν υπάρχει, καθώς δεν είναι σίγουροι για το πότε και αν θα έρθει η πρόσληψή τους την ερχόμενη χρονιά.

Η πανδημία του COVID-19 δυσκόλεψε ακόμα περισσότερο τις συνθήκες εργασίας για όλους. Τα πρωτόκολλα προστασίας της υγείας στις σχολικές μονάδες διαμορφώθηκαν για τις ανάγκες που προέκυψαν. Η προστατευτική μάσκα έγινε υποχρεωτική για μαθητές και εκπαιδευτικούς, κρατούνταν αποστάσεις ανάμεσα τους καθ΄ όλη τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας και των διαλειμμάτων, γίνονταν τεστ ανίχνευσης του ιού μέχρι που χρειάστηκε λόγω αύξησης των κρουσμάτων να κλείσουν τα σχολεία για μεγάλο χρονικό διάστημα. Οι εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να εφαρμόσουν την εξ αποστάσεως

διδασκαλία, παρά το γεγονός ότι δεν είχαν δεχτεί την κατάλληλη εκπαίδευση γι΄ αυτό και δεν είχαν τα ανάλογα μέσα (υπολογιστές κλπ.). Σε αυτό το διάστημα άλλαξαν οι ώρες εργασίας τους, που δεν φάνηκε, όμως να τους επηρεάζει αρνητικά, αλλά προστέθηκε το άγχος της δημιουργίας του μαθήματος σε άλλη βάση και με άλλες δυνατότητες.

Εξαιτίας της πανδημίας δημιουργήθηκαν πολλά κενά στα σχολεία λόγω της έλλειψης των εκπαιδευτικών που ασθενούσαν ή ήταν σε ευπαθείς ομάδες, οπότε έπρεπε να προστατευθούν. Σε αυτή τη βάση και για την κάλυψη των κενών δημιουργήθηκαν οι τρίμηνες συμβάσεις για αναπληρωτές, όπου οι τρίμηνοι αναπληρωτές θα κάλυπταν αυτά τα κενά. Σε περίπτωση που με το πέρας του τριμήνου οι υπηρεσίες τους δεν ήταν αναγκαίες απολύονταν ή μετακινούνταν σε άλλη περιοχή που υπήρχαν ανάγκες. Οι τρίμηνοι αναπληρωτές μετακινούνταν από σχολείο σε σχολείο καλύπτοντας κενά που προέκυπταν για όσο διάστημα χρειαζόταν. Η συνθήκη αυτή τους δημιούργησε πολύ άγχος και ανασφάλεια σε σχέση με τη δουλειά τους, τόσο γιατί δεν ήξεραν αν θα ανανεωθεί η σύμβασή τους, όσο και γιατί δεν ήξεραν τι θα αντιμετωπίσουν στο νέο σχολείο που θα τοποθετούνταν. Επίσης, η ενημέρωσή τους σχετικά με το σχολείο που θα τοποθετούνταν μπορεί να γίνονταν τελευταία στιγμή, γεγονός που τους δημιουργούσε επιπλέον δυσκολίες στη μετακίνηση, στην ενημέρωση από τον εκπαιδευτικό της τάξης, ενώ χρειάστηκε να καλύψουν μαθήματα ειδικοτήτων τα οποία δεν γνωρίζουν, όπως για παράδειγμα μάθημα αγγλικών.

Η εργασιακή επισφάλεια, φαίνεται ότι επηρεάζει και τον τρόπο που αποδίδουν και εργάζονται οι αναπληρωτές. Κάποιοι από αυτούς αναφέρθηκαν στο γεγονός ότι δεν μπορούν να συνεχίσουν το εκπαιδευτικό τους έργο, διότι δεν βρίσκονται στην ίδια περιοχή, πόσο μάλλον στην ίδια σχολική μονάδα για δύο συνεχόμενα έτη, οπότε κάθε χρόνο πρέπει να ξεκινάνε από την αρχή. Επίσης, πρέπει κάθε νέο έτος να γνωρίζουν την κοινότητα στην οποία τοποθετούνται, συνήθειες και κουλτούρα, πράγμα που τους παίρνει χρόνο και καθυστερεί την εξέλιξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Στη νέα σχολική κοινότητα θα μπουν σε καινούριο περιβάλλον με νέο διευθυντή και νέους συναδέλφους με τους οποίους πρέπει γνωριστούν και να συνεργαστούν. Αυτές οι αλλαγές κάθε χρόνο δυσκολεύουν την εξέλιξη της εργασίας των αναπληρωτών και προκαλεί άγχος και φόβο για το άγνωστο. Ακόμη, νιώθουν κούραση, αφού συνεχώς γνωρίζουν νέα πρόσωπα και νέα περιβάλλοντα εργασίας. Από την άλλη, ειδικά στην περίπτωση των αναπληρωτών με τρίμηνη σύμβαση, νιώθουν ότι δεν μπορούν να αποδώσουν στην εργασία τους, όπως θα απέδιδαν αν είχαν μια σταθερότητα. Ακόμα κι αυτοί που στη συνέντευξη είπαν ότι αποδίδουν κανονικά όπως θα απέδιδαν σε κάθε περίπτωση, στη συνέχεια αυτής έγινε κατανοητό από τα λεγόμενά τους

ότι δεν ισχύει κάτι τέτοιο. Οπότε η προσωρινότητα της εργασίας τους επηρεάζει τη δουλειά τους.

Πέρα, όμως, από τη δουλειά τους η προσωρινότητα της εργασίας τους επηρεάζει και την προσωπική τους ζωή, αφού αρκετοί αναφέρθηκαν στο γεγονός ότι δεν έχουν δημιουργήσει οικογένεια και παιδιά εξαιτίας της εργασίας τους και των συνεχών μετακινήσεων που αυτή απαιτεί. Αυτό σε συνέχεια του ότι δεν μπορούν να κάνουν σχέδια για το μέλλον, αφού δεν ξέρουν τι μπορεί να αλλάξει μέσα σε λίγο χρονικό διάστημα. Οπότε η ζωή τους εξαρτάται καθαρά από τη δουλειά τους.

Μέσα από τις συνεντεύξεις αναδύθηκε και το πολύ σημαντικό θέμα των διαπροσωπικών σχέσεων σε συνθήκες εργασιακής επισφάλειας. Φάνηκε να δημιουργείται ένας ανταγωνισμός ανάμεσα στους αναπληρωτές, καθώς όλοι αγωνίζονται για τη βελτίωση της θέσης τους στην ίδια αγορά εργασίας, που σημαίνει ότι πρέπει να έχουν περισσότερα προσόντα και προϋπηρεσία από τους υπόλοιπους για να μπορούν να εργάζονται. Ωστόσο, επειδή αντιμετωπίζουν τις ίδιες δυσκολίες και τις ίδιες εργασιακές συνθήκες βοηθούν ο ένας τον άλλο σε περιπτώσεις ανάγκης.

Συνεχίζοντας στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, έγινε αντιληπτό από τα δεδομένα που συλλέχθηκαν ότι υπάρχει διάκριση ανάμεσα σε αναπληρωτές και μόνιμους εκπαιδευτικούς σε επίπεδο παροχών από το κράτος, ενώ κάνουν την ίδια εργασία και έχουν τις ίδιες αρμοδιότητες. Έτσι, υπάρχει διαφορά κυρίως σε επίπεδο αδειών, όπου οι αναπληρωτές νιώθουν ότι δεν τους παρέχονται άδειες, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να λείψουν από το σχολείο. Ακόμα και στην περίπτωση που αρρωστήσουν αποφεύγουν να απουσιάσουν, γιατί χάνουν χρήματα και η διαδικασία για να αιτιολογήσουν την απουσία τους είναι δύσκολη. Ακόμη πιο δύσκολη είναι κατάσταση αδειών σε περίπτωση εγκυμοσύνης, όπου η άδεια είναι πολύ μικρότερη σε σχέση με των μόνιμων εκπαιδευτικών, με αποτέλεσμα να είναι αποτρεπτικό για τις αναπληρώτριες να κάνουν παιδιά.

Επιπλέον, ενώ εργάζονται για το ίδιο χρονικό διάστημα η προϋπηρεσία τους προσμετράται διαφορετικά. Για τους μόνιμους εκπαιδευτικούς η προϋπηρεσία μετράει και για τους καλοκαιρινούς μήνες που το σχολείο παραμένει κλειστό και λαμβάνουν τον μισθό τους κανονικά. Από την άλλη, οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί απολύονται με το τέλος της σχολικής χρονιάς και προσλαμβάνονται, στην καλύτερη περίπτωση, αρχές Σεπτέμβρη, οπότε χάνουν προϋπηρεσία τους καλοκαιρινούς μήνες και παίρνουν επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ, αφού έχουν απολυθεί. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να μην αλλάζουν εύκολα μισθολογικό κλιμάκιο και να μην γίνεται μείωση ωρών στον ίδιο χρόνο με τους μόνιμους συναδέλφους τους, παρ΄ όλο που εργάζονται το ίδιο διάστημα.

Μέσα από την παρούσα έρευνα φάνηκε το γεγονός ότι οι προσδοκίες των αναπληρωτών έχουν διαφοροποιηθεί από τη στιγμή που επέλεξαν αυτή την κατεύθυνση στις σπουδές τους μέχρι σήμερα. Οι περισσότεροι αναφέρθηκαν στο γεγονός ότι κατά τη διάρκεια των σπουδών τους το επάγγελμα του εκπαιδευτικού φάνταζε ιδανικό και με την προοπτική ότι θα μπορέσουν να εφαρμόσουν στην πράξη όλη τη θεωρία που έμαθαν. Ωστόσο, μετά από την πρώτη επαφή με το ελληνικό δημόσιο σχολείο, φαίνεται ότι οι προσδοκίες τους μειώθηκαν, καθώς η πραγματικότητα δεν ανταποκρίνονταν στη θεωρία και οι δυσκολίες ήταν πολλές, σε επίπεδο υλικού, υποδομών, παροχών, ανταπόκρισης κλπ. Επομένως, ένιωσαν μια απογοήτευση, που συμπληρώνεται από το άγχος να μπορέσουν, παρά τις δυσκολίες, να κάνουν ό,τι καλύτερο μπορούν για τους μαθητές τους.

Στις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν οι αναπληρωτές αναφέρθηκαν και στην εφαρμογή της αξιολόγησης στα σχολεία και στην ανασφάλεια που τους δημιουργεί σχετικά με το μέλλον της εργασίας τους. Στην εργασία αυτή επέλεξα να μην αναφερθώ στο θέμα της αξιολόγησης για δύο λόγους. Πρώτος και βασικότερος, η αξιολόγηση των σχολικών μονάδων ξεκίνησε να εφαρμόζεται το σχολικό έτος 2022, που είναι έξω από το χρονικό πλαίσιο που μελετάται στην παρούσα έρευνα και δεύτερον, διότι αφορά την αξιολόγηση των σχολικών μονάδων και όχι των εκπαιδευτικών σαν ατομικότητες. Επομένως, θεωρώ ότι θα έβγαινα από το πλαίσιο το οποίο ήθελα να μελετήσω.

8. ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι αναπληρωτές προσλαμβάνονται προκειμένου να καλύψουν κενά που έχουν δημιουργηθεί από την απουσία κάποιου μόνιμου συναδέλφου ή για κάποια έκτακτη ανάγκη. Οι συνθήκες που δημιούργησε η οικονομική κρίση στην Ελλάδα, οδήγησε στην αύξηση του αριθμού των αναπληρωτών, εξαιτίας της διακοπής πραγματοποίησης μόνιμων διορισμών. Επομένως, οι αναπληρωτές στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια καλύπτουν βασικά κενά και στην ουσία αναπληρώνουν τον εαυτό τους, αφού δεν υπάρχει μόνιμο προσωπικό στα σχολεία. Αυτό έχει δημιουργήσει μια ιδιαίτερη κατάσταση στην Ελλάδα και στη ζωή των ίδιων των αναπληρωτών (Liaropoulos 2020).

Στην έρευνα που παρουσιάστηκε σε αυτή την εργασία, παρατηρήθηκε ότι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από την επισφάλεια στην εργασία σε όλα τα επίπεδα της ζωής τους. Πιο αναλυτικά, σχετικά

με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, που αφορούσε το πως αντιλαμβάνονται οι αναπληρωτές την επισφάλεια, διαπιστώθηκε ότι οι ίδιοι την αντιλαμβάνονται ως έναν τρόπο ένταξης στην αγορά εργασίας, μια μεταβατική περίοδο που θα ξεπεράσουν και θα μπορέσουν να έχουν μια πιο σταθερή και μόνιμη θέση στο επάγγελμά τους. Είναι μια κατάσταση που όλοι θα βιώσουν προκειμένου να φτάσουν στον στόχο τους που είναι η μόνιμη εργασία με καλύτερα δικαιώματα, περισσότερη ασφάλεια και σταθερότητα. Μέσα από την εργασία τους ως αναπληρωτές θα μπορέσουν να αποκτήσουν την επιθυμητή προϋπηρεσία που θα τους οδηγήσει είτε σε μια πιο ψηλή θέση στον πίνακα των αναπληρωτών και άρα σε πιο γρήγορη και σίγουρη πρόσληψη κάθε αρχή σχολικού έτους, στην περίπτωση των νεότερων ή σε μονιμοποίηση μέσω διορισμού στην περίπτωση των παλαιότερων αναπληρωτών.

Ακόμη, μέσα από την έρευνα φάνηκε ότι υπάρχει μια σύνδεση της εργασιακής επισφάλειας με την οικονομική αβεβαιότητα, αφού οι αναπληρωτές δεν νιώθουν την ασφάλεια ότι θα έχουν απολαβές στο μέλλον, αφού η πρόσληψή τους και η εργασία τους δεν είναι σίγουρες. Υπάρχει συνεχώς ο φόβος ότι μπορεί να χάσουν την εργασία τους από χρονιά σε χρονιά. Πέρα, όμως, από την οικονομική ανασφάλεια και ο μισθός που παίρνουν φαίνεται να μην είναι επαρκής για τις ανάγκες τους. Εξαιτίας των συχνών μετακινήσεων που αναγκάζονται να κάνουν τα έξοδα τους είναι πολλά. Οπότε πέρα από τις καθημερινές τους ανάγκες πρέπει να φροντίζουν να έχουν χρήματα για καλύψουν μετακομίσεις, εισιτήρια, ξενοδοχεία κλπ για τη μετάβασή τους στον τόπο πρόσληψης. Αλλά ακόμα και τα έξοδα σε καθημερινό επίπεδο είναι πολλά, αφού τα ενοίκια των σπιτιών είναι ιδιαίτερα ψηλά, ειδικά σε περιοχές που είναι τουριστικές και τα χρησιμοποιούν οι ιδιοκτήτες για τουριστικές κατοικίες. Μαζί με όλα τα παραπάνω έχουν να σκεφτούν με οικονομικούς όρους την εξασφάλιση μιας θέσης εργασίας, μέσα από την απόκτηση περισσότερων τυπικών προσόντων. Με άλλα λόγια, πρέπει να έχουν χρήματα για να μπορέσουν να αποκτήσουν μεταπτυχιακά, πτυχία ξένων γλωσσών, πτυχία υπολογιστών, σεμινάρια κλπ. που θα τους ανεβάσουν θέσεις στον πίνακα των προσλήψεων και θα τους δώσει μια σχετική ασφάλεια ότι θα προσληφθούν, αφού θα τους δώσουν τα απαραίτητα μόρια.

Όλη αυτή η οικονομική ανασφάλεια τους δημιουργεί ανασφάλεια για το μέλλον, αφού δεν ξέρουν αν θα μπορούν να ανταποκριθούν οικονομικά στις απαιτήσεις τους επαγγέλματος, ενώ επηρεάζονται και οι μελλοντικές τους επιλογές. Δεν μπορούν να σχεδιάσουν το μέλλον τους, γιατί δεν εξαρτάται από τους ίδιους, ενώ υπήρξαν περιπτώσεις που επέλεξαν να μην εργαστούν στην εκπαίδευση γιατί η πρόσληψή τους θα ήταν για λίγους μήνες και δεν θα μπορούσαν με τον μισθό τριών, για παράδειγμα, μηνών να καλύψουν τα πάγια έξοδά τους. Οπότε επέλεξαν να παραμείνουν στη δουλειά που είχαν, σε άλλον επαγγελματικό κλάδο για να έχουν σίγουρα έσοδα.

Η εργασιακή επισφάλεια γίνεται αντιληπτή από τους αναπληρωτές και σαν ψυχολογική ανασφάλεια. Οι ίδιοι νιώθουν ότι δεν έχουν τον έλεγχο σε κανένα κομμάτι της ζωής τους και όλα εξαρτώνται από κάποιον άλλο. Δεν μπορούν να κάνουν σχέδια για το μέλλον, αφού τίποτα και κανείς δεν είναι σταθερός. Δεν μπορούν να ξέρουν που θα βρίσκονται την επόμενη χρονιά και αυτό τους προκαλεί μεγάλο άγχος και ανασφάλεια. Μερικοί ανέφεραν και τον παράγοντα τύχη. Ότι είναι θέμα τύχης που θα βρεθούνε και απλά πρέπει να είναι τυχεροί, αφού δεν μπορούν να κάνουν κάτι οι ίδιοι. Σε αντίθετη περίπτωση, αν δηλώσουν στην αίτησή τους μόνο τις περιοχές που επιθυμούν πραγματικά να πάνε, κινδυνεύουν να βρεθούν εκτός προσλήψεων και χωρίς δουλειά.

Αυτή η αβεβαιότητα, η ανασφάλεια και η αγωνία που νιώθουν οι αναπληρωτές, που είναι διαρκείς και συνεχόμενες, τους δημιουργεί ψυχολογικό άγχος επηρεάζοντας με αυτόν τον τρόπο την υγεία τους (Ferrie *κ.ά.* 2002).

Ένας ακόμα παράγοντας που αντιλαμβάνονται οι αναπληρωτές στις εργασιακές τους συνθήκες είναι η επισφάλεια ως μια διαρκή μετακίνηση. Οι ίδιοι δεν έχουν σταθερότητα στη ζωή τους καθώς κάθε χρόνο βρίσκονται σε διαφορετική περιοχή, διαφορετική σχολική μονάδα και διαφορετική κοινωνία. Η πρώτη δυσκολία που αναφέραμε ήδη σχετικά με τις συνεχείς μετακινήσεις είναι οικονομικής φύσεως. Οι αναπληρωτές πρέπει να είναι συνεχώς οικονομικά έτοιμοι για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στα έξοδα των μετακομίσεων που πρέπει να κάνουν. Αυτό συμβαίνει δύο φορές μέσα σε μια σχολική χρονιά. Την πρώτη φορά τη στιγμή της πρόσληψης, που μπορεί να είναι τον Σεπτέμβρη αλλά μπορεί και πολύ αργότερα και η δεύτερη φορά τον Ιούνιο με την απόλυσή τους. Επίσης, η μετακόμιση δεν γίνεται με δικούς τους όρους και προθεσμίες αλλά θα πρέπει σε διάστημα 3-5 ημερών, που είναι το διάστημα που τους δίνεται να παρουσιαστούν στην Πρωτοβάθμια της περιφέρειας που προσελήφθησαν, να μαζέψουν τα πράγματά τους, να βρουν τρόπο μεταφοράς(λεωφορείο, πλοίο, αεροπλάνο κλπ) και να μεταβούν έγκαιρα στον τόπο πρόσληψης για την ανάληψη υπηρεσίας. Ακόμα, όμως και τον Ιούνιο, υπάρχει πιθανότητα να πρέπει να φύγουν αμέσως από το σπίτι που νοίκιαζαν ή και πιο νωρίς, αφού σε τουριστικές περιοχές νοικιάζονται σαν τουριστικά καταλύματα(rbnb). Η κατάσταση αυτή είναι ακόμα πιο δύσκολη όταν ο αναπληρωτής έχει δημιουργήσει την δική του οικογένεια και ίσως έχει και παιδιά, όπου όλοι μαζί πρέπει να μεταφερθούν στον τόπο πρόσληψης ή διαφορετικά να χωριστεί η οικογένεια.

Οι συνεχείς μετακινήσεις δημιουργούν πρόβλημα και στις διαπροσωπικές σχέσεις των αναπληρωτών. Είναι δύσκολο να αφήνουν πίσω τους οικογένεια, φίλους και γενικά ανθρώπους του περιβάλλοντός τους και να πηγαίνουν σε έναν νέο τόπο όπου γνωρίζουν νέα άτομα, με τα οποία η σχέση που θα διαμορφωθεί θα έχει, το πιθανότερο, ημερομηνία

λήξης. Δεν υπάρχει σταθερότητα στις διαπροσωπικές τους σχέσεις και αυτό φαίνεται να τους επηρεάζει ψυχολογικά. Σε αυτό το πλαίσιο δεν μπορούν να κάνουν σχέδια για το μέλλον γιατί δεν γνωρίζουν τον τόπο που θα εργάζονται με το νέο έτος. Η ανασφάλεια που δημιουργεί αυτή η συνθήκη οδήγησε κάποιους από τους συνεντευξιαζόμενους να μην δημιουργήσουν οικογένεια και παιδιά για να μη δυσκολέψουν ακόμα περισσότερο μια ήδη δύσκολη κατάσταση. Κάποιοι σκέφτηκαν και την πιθανότητα να αλλάξουν επάγγελμα, ώστε να προσφέρουν στην οικογένειά τους την σταθερότητα που χρειάζεται.

Οι μετακινήσεις των αναπληρωτών, όμως, δεν περιορίζονται μόνο από τον τόπο διαμονής στον τόπο πρόσληψης. Συνήθως τα κενά που καλούνται να καλύψουν βρίσκονται σε απομακρυσμένες περιοχές, οπότε πρέπει να κάνουν μεγάλες διαδρομές για να φτάσουν στις σχολικές μονάδες που έχουν τοποθετηθεί. Αυτή η ανάγκη για μετακίνηση δημιουργεί δυσκολίες στους αναπληρωτές καθώς θα πρέπει ή να έχουν οι ίδιοι μεταφορικό μέσο ή να χρησιμοποιήσουν κάποιο μέσο μαζικής μεταφορά ή να βρουν κάποιον συνάδελφο με μεταφορικό μέσο ο οποίος θα μπορεί να τους μεταφέρει στο σχολείο. Να δημιουργήσουν δηλαδή ένα γκρουπ, που θα μεταφέρονται μαζί από και προς το σχολείο.

Οι συνεχείς αλλαγές εργασιακού περιβάλλοντος επηρεάζουν και την απόδοσή τους στη δουλειά τους. Με το ξεκίνημα της κάθε σχολικής χρονιάς πρέπει να γνωρίσουν τα χαρακτηριστικά της κοινωνίας που θα εργαστούν, να κατανοήσουν την κουλτούρα τους για να μπορέσουν να κάνουν όσο καλύτερα γίνεται τη δουλειά τους. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα, όμως, να καθυστερεί η εκπαιδευτική διαδικασία αφού περνάει ένα διάστημα μέχρι να καταφέρουν να προσαρμοστούν στο νέο περιβάλλον. Επιπλέον, δεν μπορούν να συνεχίσουν το εκπαιδευτικό τους έργο την επόμενη χρονιά, αφού το πιο πιθανό είναι να βρίσκονται όχι μόνο σε άλλο σχολείο αλλά και σε άλλη περιφέρεια. Δεν υπάρχει συνέχεια και κάθε χρόνο ξεκινάνε από την αρχή.

Σχετικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα και το πώς βιώνουν οι αναπληρωτές την επισφάλεια, η παρούσα έρευνα έδειξε ότι οι αναπληρωτές βιώνουν μια μόνιμη ανασφάλεια, αβεβαιότητα και ένα συνεχές άγχος. Η ανασφάλεια αυτή προκύπτει αρχικά από το γεγονός ότι δεν γνωρίζουν αν και που θα εργαστούν την ερχόμενη σχολική χρονιά. Επομένως, δεν ξέρουν αν θα έχουν εισόδημα για να καλύψουν τις ανάγκες τους. Ειδικά στην περίπτωση των τρίμηνων συμβάσεων η ανασφάλειά τους ήταν εμφανής και κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, αφού από τη μια μέρα στην άλλη δεν γνώριζαν σε ποιο σχολείο θα βρισκόταν και τι κενό θα χρειαζόταν να καλύψουν. Βρισκόταν σε μια συνεχή εγρήγορση με έντονο άγχος για να μπορέσουν να φτάσουν έγκαιρα, αρχικά, στη σχολική μονάδα και σε δεύτερη φάση να κάνουν σωστά τη δουλειά τους.

Επιπλέον άγχος και ανασφάλεια βιώνουν εξαιτίας του ότι τα κριτήρια της πρόσληψής τους αλλάζουν πολύ συχνά. Το 2010 η κατάταξη στον πίνακα των προσλήψεων γινόταν μόνο με την ημερομηνία κτίσης τους πτυχίου, στη συνέχεια προστέθηκε ο βαθμός πτυχίου που έφερε ανακατατάξεις στους πίνακες με την κορύφωση να φτάνει το 2019 οπότε και καθιερώθηκε το προσοντολόγιο και τα κριτήρια πρόσληψης έγιναν τα τυπικά προσόντα (διδακτορικό, μεταπτυχιακό, ξένες γλώσσες, σεμινάρια κλπ) σε συνδυασμό με την προϋπηρεσία. Έτσι, οι αναπληρωτές δεν είναι σίγουροι ότι θα μπορούν να ανταποκριθούν σε μια μελλοντική αλλαγή του συστήματος πρόσληψης και ότι θα κριθούν ικανοί να υπηρετήσουν το δημόσιο σχολείο. Νιώθουν ότι βρίσκονται συνεχώς σε ένα κυνήγι προσόντων και μορίων το οποίο δεν έχει τέλος, αφού πάντα κάποιος θα έχει περισσότερα προσόντα από τους ίδιους. Επομένως, προσπαθούν συνεχώς να αποκτήσουν πιο πολλά προσόντα από τους υπόλοιπους για να νιώσουν οι ίδιοι πιο ασφαλείς.

Αυτή η συνεχόμενη προσπάθεια για βελτίωση της θέσης τους στον πίνακα προσλήψεων μέσα από την απόκτηση μορίων και προσόντων έχει δημιουργήσει έναν ανταγωνισμό ανάμεσα στους αναπληρωτές, αφού όλοι προσπαθούν για τον ίδιο στόχο. Παρόλο που βρίσκονται όλοι στην ίδια κατάσταση, βιώνουν τις ίδιες δυσκολίες και ανταλλάσσουν μεταξύ τους πληροφορίες και εμπειρίες, μέσα από τις συνεντεύξεις φάνηκε ότι υπάρχει ένας φόβος μήπως βρεθούν χαμηλότερα στον πίνακα των προσλήψεων επειδή κάποιος άλλος έχει περισσότερα προσόντα.

Η εργασιακή επισφάλεια των αναπληρωτών αποτυπώνεται στα εργασιακά τους δικαιώματα και κυρίως στις άδειες. Οι ίδιοι νιώθουν ότι δεν μπορούν να λείψουν από το σχολείο ακόμη κι αν ασθενήσουν, διότι χάνουν χρήματα. Επομένως, η ασθένειά τους στοιχίζει. Εκτός από τα χρήματα όμως, πρέπει να παρουσιάσουν δικαιολογητικό από συμβεβλημένο με το ασφαλιστικό τους ταμείο γιατρό για να αιτιολογήσουν την απουσία τους, την ίδια μέρα που αρρώστησαν. Η κατάσταση με τις άδειες έγινε ιδιαίτερα δύσκολη για τους ίδιους την περίοδο της πανδημίας, όπου χρειάστηκαν να λείψουν λόγω ασθενείας με COVID-19 περισσότερες μέρες απ΄ ότι δικαιολογούσε το Υπουργείο Παιδείας, οπότε αναγκάστηκαν να χρησιμοποιήσουν την άδεια ασθενείας τους χάνοντας μεροκάματο. Ακόμη, η άδεια λοχείας και η άδεια ανατροφής είναι λίγες σε σχέση με αυτές των μόνιμων εκπαιδευτικών, αναγκάζοντας τις αναπληρώτριες να εργάζονται όντας σε προχωρημένη εγκυμοσύνη και αφού γεννήσουν να επιστρέψουν γρήγορα στο σχολείο που υπηρετούν. Αυτό αποτελεί περιορισμό για τις αναπληρώτριες και τις αποτρέπει από την ιδέα να κάνουν παιδιά. Στην περίπτωση που οι αναπληρωτές χρειαστεί να λείψουν από το σχολείο για προσωπικούς τους λόγους έχουν την κανονική άδεια. Σε αυτή την περίπτωση δεν χάνουν

άμεσα χρήματα αλλά ανάλογα με το πόσες μέρες έχουν λείψει κόβονται από το επίδομα αδεία που παίρνουν στο τέλος της σχολικής χρονιάς.

Επομένως, οι αναπληρωτές νιώθουν σαν εκπαιδευτικοί δεύτερης κατηγορίας σε σχέση με τους μόνιμους συναδέλφους τους, δεν έχουν σταθερότητα στη ζωή τους, δεν μπορούν να κάνουν σχέδια για το μέλλον τους, βιώνουν την ανεργία το καλοκαίρι που είναι κλειστά τα σχολεία, νιώθουν συνεχώς ανασφάλεια και άγχος για την πρόσληψή τους, δεν έχουν άδειες αντίστοιχες με τους μόνιμους παρ' όλο που κάνουν την ίδια ακριβώς δουλειά. Υπάρχει ένας διαχωρισμός ανάμεσα στις δύο ομάδες εκπαιδευτικών που όμως εργάζονται το ίδιο.

Όλη αυτή η ανασφάλεια και οι συνεχείς αλλαγές περιβάλλοντος απέφεραν κούραση στη ζωή τους που είχε επιπτώσεις και στην εργασία τους. Από τα λόγια τους έγινε φανερό ότι ενώ προσπαθούν να είναι όσο πιο αποδοτικοί γίνεται και να μεταφέρουν γνώση και αγάπη στους μαθητές τους η ανασφάλεια που είναι κυρίαρχη στη ζωή τους δεν τους το επιτρέπει. Υπάρχει μια απογοήτευση, που είναι φανερή μέσα από τις συνεντεύξεις, από τις παροχές και την αντιμετώπιση που έχουν από το κράτος.

Η προσωρινότητα της εργασίας τους επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό και την προσωπική τους ζωή, αφού φεύγοντας από τον τόπο διαμονής τους αφήνουν τις οικογένειές τους και τους φίλους τους και κάνουν μια νέα αρχή στον τόπο πρόσληψης, δημιουργώντας νέες σχέσεις που, το πιο πιθανό, θα κρατήσουν μόνο για μία χρονιά, οπότε θα επιστρέψουν στον τόπο τους. Σε αυτό το πλαίσιο δεν μπορούν να οργανώσουν και να σχεδιάσουν το μέλλον τους γιατί όλα είναι ρευστά και αλλάζουν κάθε χρόνο. Επομένως, πολλοί επιλέγουν να μην δεσμευτούν σε σχέσεις που θα είναι δύσκολο να κρατήσουν λόγω των συνεχών μετακινήσεων και της ανασφάλειας που βιώνουν στη ζωή τους.

Στο ερευνητικό ερώτημα σχετικά με τις αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς των αναπληρωτών για το διάστημα που μελετάται, από την έρευνα φάνηκαν διαφορές στην αντίληψη των αναπληρωτών ανάλογα με την ομάδα που ανήκουν. Οι παλαιότεροι αναπληρωτές βίωσαν όλες τις αλλαγές τους συστήματος πρόσληψής τους αλλά και την επιρροή που είχε η οικονομική κρίση στο επάγγελμά τους με τις μειώσεις στον μισθό τους και τις περικοπές των δώρων. Η οικονομική κρίση επηρέασε σε μεγάλο βαθμό την εργασία τους καθώς έγιναν αλλαγές στα σχολεία με συγχωνεύσεις σχολείων, τάξεων και αύξηση τους αριθμού των μαθητών ανά τμήμα, γεγονός που αύξησε το άγχος των αναπληρωτών, αφού η μείωση των σχολείων και των τμημάτων σημαίνει λιγότερες προσλήψεις προσωπικού και άρα αύξηση του κινδύνου να χάσουν την εργασία τους. Οι νεότεροι αναπληρωτές, με λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας δεν αντιλήφθηκαν τις αλλαγές, διότι ξεκίνησαν να εργάζονται με τις υπάρχουσες συνθήκες, οπότε προσαρμόστηκαν στις

ανάγκες του νέου συστήματος, χωρίς να έχουν βιώσει κάτι διαφορετικό. Ωστόσο, αντιλαμβάνονται ότι οι συνθήκες εργασίας τους δεν είναι ιδανικές και υπάρχουν δυσκολίες. Πιο συγκεκριμένα, οι αναπληρωτές που ξεκίνησαν να εργάζονται μετά το 2018 -2019, γνώρισαν ως κριτήρια πρόσληψης το προσοντολόγιο και σε αυτό προσαρμόστηκαν, αφού δεν είχαν δει τον προηγούμενο τρόπο που γινόταν οι προσλήψεις. Επίσης, θεωρούν τους διορισμούς που έγιναν ως μια ελπίδα για ένα καλύτερο μέλλον ως εκπαιδευτικοί, ενώ οι παλιότεροι τους αντιμετωπίζουν ως κάτι απροσδόκητο αλλά και ως δικαίωση για τις δυσκολίες που έζησαν τα προηγούμενα χρόνια εργαζόμενοι ως αναπληρωτές.

Η πανδημία του COVID-19 έφερε κι άλλες αλλαγές στο σύστημα των προσλήψεων και στις συνθήκες εργασίας τους, αφού εφαρμόστηκαν οι τρίμηνες συμβάσεις από το Υπουργείο Παιδείας, για να καλυφθούν κενά στα σχολεία που είχαν δημιουργηθεί λόγω απουσίας των εκπαιδευτικών. Οι αναπληρωτές που επέλεξαν να εργαστούν με τρίμηνη σύμβαση, έκαναν ειδική αίτηση, εργάζονταν για τρεις μήνες και αν με το πέρας του τριμήνου κρινόταν αναγκαία η παραμονή τους στην διάθεση της Πρωτοβάθμιας τότε ανανεωνόταν η σύμβασή τους, διαφορετικά απολύονταν. Οι ίδιοι έπαιρναν 0.5 μόρια επιπλέον από τα κανονικά στην προϋπηρεσία τους. Ωστόσο, η ανασφάλεια και το άγχος που βίωναν ήταν εμφανή, αφού δεν γνώριζαν που θα χρειαστεί να παρουσιαστούν την επόμενη μέρα, με ποιον τρόπο θα μεταβούν στο σχολείο και τι θα χρειαστεί να αντιμετωπίσουν εκεί. Υπήρξαν φορές που δεν γνώριζαν τι μάθημα θα χρειαστεί να καλύψουν και επομένως δεν είχε γίνει προετοιμασία από μέρους τους. Υπήρξαν αναπληρωτές με τρίμηνη σύμβαση που επέλεξαν να μην εργαστούν δεύτερη χρονιά με αυτή τη σύμβαση, διότι δεν μπορούσαν να ξαναζήσουν την ίδια αβεβαιότητα.

Εξαιτίας της πανδημίας, όμως, χρειάστηκε να αλλάξουν οι συνθήκες πραγματοποίησης των μαθημάτων και να εφαρμοστεί η εξ αποστάσεως διδασκαλία, αφού τα σχολεία της χώρας παρέμειναν κλειστά για μεγάλα χρονικά διαστήματα, με στόχο τον περιορισμό του ιού. Οι αναπληρωτές, όπως και όλοι οι εκπαιδευτικοί, δεν ήταν προετοιμασμένοι για μια τέτοια αλλαγή, ούτε από άποψη υλικοτεχνικών υποδομών, ούτε από άποψη επιμόρφωσης, αφού δεν γνώριζαν πώς γίνεται η εξ αποστάσεως διδασκαλία. Ένιωσαν μόνοι τους απέναντι στις δυσκολίες που είχαν να αντιμετωπίσουν στις νέες συνθήκες. Κάποιοι δεν είχαν υπολογιστές ικανούς να υποστηρίξουν μια τέτοια αλλαγή και αναγκάστηκαν με δικά τους έξοδα να αγοράσουν για να μπορέσουν να κάνουν τη δουλειά τους. Ακόμη, στην αλλαγή των συνθηκών ήταν και η αλλαγή του ωραρίου τους, αφού όσο ήταν κλειστά τα σχολεία τα μαθήματα στο δημοτικό σχολείο γινόταν μεσημεριανές ώρες, δηλαδή ξεκινούσαν 14:10 και ολοκληρώνονταν 17:20 (Τηλεκπαίδευση: Το ΝΕΟ ωράριο για όλα τα σχολεία, 2020). Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να αλλάξουν το προσωπικό τους

πρόγραμμα για να προσαρμοστεί στο πρόγραμμα του σχολείου, γεγονός, όμως που δεν φάνηκε να τους ενοχλεί ως προς τον εαυτό τους, αλλά ως προς την απόδοση των μαθητών, οι οποίοι φαινόταν κουρασμένοι και δεν μπορούσαν να συγκεντρωθούν στο μάθημα τη συγκεκριμένη ώρα.

Στο τελευταίο ερώτημα που αφορούσε τις προσδοκίες τους απέναντι στην εργασία τους διαχρονικά από την στιγμή που μπήκαν στην παιδαγωγική σχολή μέχρι σήμερα, η έρευνα έδειξε ότι οι προσδοκίες τους έχουν αλλάξει σε μεγάλο βαθμό. Οι ίδιοι αναφέρουν ότι επέλεξαν αυτή την κατεύθυνση για εργασία γιατί θεώρησαν ότι θα μπορέσουν να προσφέρουν στην κοινωνία διαμορφώνοντας τους νέους πολίτες. Επίσης ανέφεραν ότι όσο βρισκόταν στο Πανεπιστήμιο και όλα ήταν σε θεωρητικό επίπεδο τους έμοιαζαν όλα ιδανικά, αλλά όταν ξεκίνησαν να εργάζονται η θεωρία που έμαθαν δεν είχε σχέση με την πράξη και με αυτά που αντιμετώπιζαν. Η κύρια δυσκολία τους, όμως, φάνηκε να είναι οι συνεχείς μετακινήσεις και αλλαγές, καθώς ήταν εμπόδιο στην εξέλιξη και των ίδιων αλλά και της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Επομένως, η άποψη που είχαν για το δημόσιο σχολείο όσο ήταν έξω από αυτό ήταν πιο εξιδανικευμένη από αυτό που συνάντησαν όταν άρχισαν να εργάζονται σε αυτό.

Βιβλιογραφία

Agee, J. (2009) 'Developing qualitative research questions: a reflective process', *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 22(4), σσ. 431–447. Διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.1080/09518390902736512.

Alberti, G. κ.ά.. (2018) 'In, Against and Beyond Precarity: Work in Insecure Times', *Work, Employment and Society*, 32(3), σσ. 447–457. doi:10.1177/0950017018762088 .

Anastasiou, S. (2020) 'ECONOMIC CRISIS, EMOTIONAL EXHAUSTION, DEPERSONALIZATION AND PERSONAL ACCOMPLISHMENT OF TEACHERS IN GREECE', *Humanities and Social Sciences Letters*, 8(2), σσ. 230–239. Διαθέσιμο στο : https://doi.org/10.18488/journal.73.2020.82.230.239.

Antoniou, A.-S., Polychroni, F. και Vlachakis, A.-N. (2006) 'Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece', *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), σσ. 682–690. Διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.1108/02683940610690213.

Arends, I., Prinz, C. και Abma, F. (2017) *Job Quality, Health and At- work Productivity*. research 195. Διαθέσιμο στο: https://dx.doi.org/10.1787/43ff6bdc-en.

Armano, E. και Murgia, A. (2014) 'The Precariousnesses of Young Knowledge Workers: A Subject-Oriented Approach', *Global Discourse: An Interdisciplinary Journal of Current Affairs and Applied Contemporary Thought*, 3. Διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.1080/23269995.2013.865313.

Armano, E., Murgia, A. και Bove, A. (2017) 'Hybrid areas of work in Italy. Hypotheses to interpret the transformations of precariousness and subjectivity', in *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods: Subjectivities and Resistance*. Abingdon: Routledge, σσ. 47–59

Babbie, E. (2011) *Εισαγωγή στην κοινωνική έρευνα*. Αθήνα: Κριτική.

Betti, E. (2018) ‘Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities.’, *International Review of Social History*, 63(2), σσ. 273–319. doi:10.1017/S0020859018000329.

Bobek, A., Pembroke, S. και Wickham, J. (2018) *LIVING WITH UNCERTAINTY: Social Implications of Precarious Work*. FEPS, TASC. Διαθέσιμο στο: https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/feps%20tasc%20report_living%20with%20uncertainty_final.pdf.

Bourdieu, P. (1998) *Acts of Resistance : Against the Tyranny of the Market*. New York: The New Press.

BROUGHTON, A. *et al.* (2016) ‘Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies’. EMPL Committee. Διαθέσιμο στο: http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/search.html?word=precarious+work (Πρόσβαση: 21 Σεπτεμβρίου 2022).

Bruinsma, M. και Jansen, E.P.W.A. (2010) ‘Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers’ intentions to remain in the profession?’, *European Journal of Teacher Education*, 33(2), σσ. 185–200. doi:10.1080/02619760903512927 .

Charteris, J., Jenkins, K., Bannister-Tyrrell, M., & Jones, M. (2017). Structural marginalisation, othering and casual relief teacher subjectivities. *Critical Studies in Education*, 58(1), 104-119.

Choonara, J., Murgia, A. και Carmo, R.M. (2022a) ‘Afterword: A Pandemic of Precarity’, in *Faces of Precarity: Critical Perspectives on Work, Subjectivities and Struggles*. Choonara J. ,Murgia A., Carmo R. M. Bristol, UK: Bristol University Press, σσ. 239–248.

Choonara, J., Murgia, A. και Carmo, R.M. (2022b) *Faces of Precarity: Critical Perspectives on Work, Subjectivities and Struggles*. Bristol, UK: Bristol University Press. Διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.51952/9781529220094 .

Creswell, J.W. (2016) *Η έρευνα στην εκπαίδευση: Σχεδιασμός, Διεξαγωγή, Και Αξιολόγηση της Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας*. ΙΩΝ.

Duggleby, P. και Badali, S. (2007) ‘Expectations and experiences of substitute teachers’, *Alberta Journal of Educational Research*, 53(1), σσ. 22–33.

Eren, A. (2012) ‘Prospective teachers’ future time perspective and professional plans about teaching: The mediating role of academic optimism’, *Teaching and Teacher Education*, 28, σσ. 111–123. doi:10.1016/j.tate.2011.09.006.

Eurofound (2020a) *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Διαθέσιμο στο: https://www.eurofound.europa.eu/publications/flagship-report/2020/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towards-flexibilisation (Πρόσβαση: 20 Σεπτεμβρίου 2022).

Eurofound (2020b) *New forms of employment: 2020 update*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Διαθέσιμο στο: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update (Πρόσβαση: 20 Σεπτεμβρίου 2022).

Ferrie, J.E. *κ.ά.* (2002) ‘Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study’, *Epidemiol Community Health*, 56(6), σσ. 450–454. Διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.1136/jech.56.6.450.

Findlay, P., Kalleberg, A.L. και Warhurst, C. (2013) ‘The challenge of job quality’, *Human Relations*, 66(4), σσ. 441–451. doi:10.1177/0018726713481070.

de Peuter, Greig (2014) ‘Beyond the Model Worker’, *Culture Unbound*, Volume 6, 263–284

ILO (2016) *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Organization. Διαθέσιμο στο: ISBN 978-92-2-130386-2 (Πρόσβαση: 8 Απριλίου 2022).

Jenkins, K. A., Charteris, J., Bannister-Tyrrell, M., & Jones, M. (2017). Emotions and casual teachers: Implications of the precariat for initial teacher education. *Australian Journal of Teacher Education* (Online), 42(12), 162-179.

Johnson, S.M. και Birkeland, S.E. (2003) 'Pursuing a "Sense of Success": New Teachers Explain Their Career Decisions', *American Educational Research Journal*, 40(3), σσ. 581–617. doi:10.3102/00028312040003581.

Kalleberg, A.L. (2009) 'Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition', *AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW*, 74, σσ. 1–22.

Kalleberg, A.L. (2012) 'Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges', *Work and Occupations*, 39(4), σσ. 427–448. doi:10.1177/0730888412460533.

Kalleberg, A.L. (2014) 'Measuring Precarious Work.A working paper of the EINet measurment group'. University of Chicago.

Kretsos, L. και Livanos, I. (2016) 'The extent and determinants of precarious employment in Europe', *International Journal of Manpower*, 37(1), σσ. 25–43. Διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.1108/IJM-12-2014-0243.

Leondari, A. (2007) 'Future time perspective, possible selves, and academic achievement', *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2007, σσ. 17–26. doi:10.1002/ace.253.

Lewchuk, W. (2015) *The Precarity Penalty: The Impact of Employment Precarity on Individuals, Households and Communities - and What to do About It*. Διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2306.1609.

Liaropoulos, P. (2020) 'Substitute teachers and unemployment. The case of Greece.', *International Journal of Education and Research*, 8(8), σσ. 15–24.

Maestripieri, L. και Sabatinelli, S. (2014) 'Young People Experiencing Work Precariousness: Risks and Opportunities', Διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.1057/9781137346926_7.

Marent, S., Deketelaere, A., Jokikokko, K., Vanderlinde, R., & Kelchtermans, G. (2020). Short interims, long impact? A follow-up study on early career teachers' induction. *Teaching and Teacher Education*, 88, 102962.

McKay, S. *κ.ά.*. (2012) *Study on Precarious work and social rights*. (VT/2010/084). London: Working Lives Research Institute Faculty of Social Sciences and Humanities London Metropolitan University. Διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/344338990_Study_on_Precarious_work_and_social_rights (Πρόσβαση: 3 Ιουλίου 2022).

Motakef, M. (2019) 'Recognition and precarity of life arrangement: towards an enlarged understanding of precarious working and living conditions', *Distinktion: Journal of Social Theory*, 20(2), σσ. 156–172. Διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.1080/1600910X.2019.1610019.

Nicholas, M., & Wells, M. (2017). Insights into casual relief teaching: Casual relief teachers' perceptions of their knowledge and skills. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 45(3), 229-249.

Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects (2016). Geneva: International Labour Organization. Διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm (Πρόσβαση: 8 Απριλίου 2022).

Papadopoulos, O. (2018) 'Economic crisis and youth unemployment: The Greek case.', *Επιστήμη και Κοινωνία: Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας*, 36, σσ. 145–172. Διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.12681/sas.10779.

Richardson, P. και Watt, H. (2014) 'Richardson, P. W. & Watt, H. M. G. (2014). Why people choose teaching as a career: An expectancy-value approach to understanding teacher motivation. In P. W. Richardson, S. A. Karabenick, & H. M. G. Watt (Eds.), Teacher motivation: Theory and practice (σσ. 3-19). New York: Routledge', σσ. 3–19.

Robson, C. (2007). '*Η έρευνα του πραγματικού κόσμου: ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές'*. Αθήνα: Gutenberg

Scott-Marshall, H. και Tompa, E. (2011) 'The health consequences of precarious employment experiences', *Work (Reading, Mass.)*, 38, σσ. 369–82. Διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.3233/WOR-2011-1140.

Sohrabi, C. *κ.ά.*. (2020) 'World Health Organization declares global emergency: A review of the 2019 novel coronavirus (COVID-19)', *International Journal of Surgery*, 76, σσ. 71–76. doi:10.1016/j.ijsu.2020.02.034.

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

Steffens, I. (2020) 'A hundred days into the coronavirus disease (COVID-19) pandemic', 25(14). doi:10.2807/1560-7917.ES.2020.25.14.2000550.

Uchida, M., Cavanagh, M. S., & Lane, R. (2021). Three Casual Relief Teachers in Australian primary schools: Their experiences and perspectives over one school year. *Australian Journal of Teacher Education* (Online), 46(10), 77-90.

Uchida, M., Cavanagh, M., & Moloney, R. (2021). "A casual teacher is a gardener": metaphors and identities of casual relief teachers in the Australian primary school context. *Educational Review*, 73(3), 297-311

Uchida, M., Lane, R., & Cavanagh, M. (2022). "It takes a whole school to raise a teacher": examining executive staff support and perception of casual relief teachers in Australian schools. *The Australian Educational Researcher*, 49(4), 711-726.

Walkland, T. A. (2017). " *Something to Just Hold On To": Occasional Teaching and Collaborative Inquiry in Precarious Times* (Doctoral dissertation, University of Toronto (Canada)).

Watt, H.M.G. και Richardson, P.W. (2008) 'Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers', *Motivation for Teaching*, 18(5), σσ. 408–428. doi:10.1016/j.learninstruc.2008.06.002.

Αθανασίου, Ι. (2016) ‘Η οικονομική κρίση ως παράγοντας αλλαγής στη σχολική μονάδα’, in. *Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης και Ειδικής Αγωγής*, Αθήνα: ΕΚΠΑ, σσ. 22–53.

Αλιπράντη-Μαράτου, Λ. *κ.ά.*. (2016) ‘(Αν)ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής.Μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης’. Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού.

Αναπληρωτές: Οι άδειες που δικαιούνται οι εκπαιδευτικοί (2022) *alfavita.gr*. Διαθέσιμο στο: https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/335696_anaplirotes-oi-adeies-poy-dikaioyntai-oi-ekpaideytikoi (Πρόσβαση: 16 Ιουνίου 2022).

Αναστασιάδης, Π. (2020) ‘Η Σχολική Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση στην εποχή του Κορωνοϊού COVID-19: το παράδειγμα της Ελλάδας και η πρόκληση της μετάβασης στο «Ανοιχτό Σχολείο της Διερευνητικής Μάθησης, της Συνεργατικής Δημιουργικότητας και της Κοινωνικής Αλληλεγγύης».’, *Open Education*, 16(2), σσ. 20–48. doi:https://doi.org/10.12681/jode.25506.

Ανδρινόπουλος, Γ. (2018) ‘Εργασιακά δικαιώματα, ασφαλιστικό, συνταξιοδοτικό και μισθολογικό καθεστώς’, στο. *12ο Εκπαιδευτικό Συνέδριο ΟΛΜΕ/ΚΕΜΕΤΕ*, Καβάλα: ΚΕ.ΜΕ.ΤΕ. Διαθέσιμο στο: http://kemete.sch.gr/wp-content/uploads/2018/05/2%CE%B7-%CE%9F%CE%9C%CE%91%CE%94%CE%91-%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91%CE%A3.pdf (Πρόσβαση: 19 Απριλίου 2022).

Βαβάτση- Χριστάκη, Ν., Γεωργίου, Χ.Ε. και Κουϊμτζή, Ε.-Μ. (2008) ‘Μελέτη απορρόφησης στην αγορά εργασίας των αποφοίτων του ΑΠΘ των ετών 2005-2006’. Διαθέσιμο στο: https://dasta.auth.gr/uploaded_files/635342858626981644.pdf (Πρόσβαση: 1 Ιουλίου 2022).

Γαβρόγλου, Σ. και Κώτσιος, Β. (2021) *ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ COVID-19 ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ*. 5. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ζάγκος Χ., Κυρίδης Α., Καμαριανός Ι. και Φωτόπουλος Ν. (2022) *Εκπαίδευση και Εκπαιδευτικοί στην Εποχή της Πανδημίας COVID-19: αφηγήσεις, εμπειρίες, πρακτικές ποιοτικές και ποσοτικές διαστάσεις*. Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο, ΑΔΕΔΥ

Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ) (2018a) 'Εκπαίδευση και αγορά εργασίας στην Ελλάδα: Επιπτώσεις της κρίσης και προκλήσεις'. Διαθέσιμο στο: http://iobe.gr/docs/research/RES_05_F_09072018_REP.pdf (Πρόσβαση: 1 Ιουλίου 2022).

Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ) (2018b) 'Κρίση, δημογραφικές μεταβολές και επιπτώσεις στην εκπαίδευση'. ΙΟΒΕ.

Ίσαρη, Φ. και Πουρκός, Μ. (2015) *Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση*. Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.

Καντζάρα, Β. (2016) Η εκπαίδευση σε συνθήκες κρίσης στην Ελλάδα: Μια εμπειρική διερεύνηση (2000-2013). *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη.* 11 (1), σσ. 45-66.

Καρακιουλάφη, Χ. *κ.ά.*. (2014) *Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια: διαστάσεις και επιπτώσεις σε καιρό κρίσης*. Αθήνα: ΙΝΕ/Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Καρακιουλάφη, Χ. και Σπυριδάκης, Μ. (2010) *Εργασία και κοινωνία*. Αθήνα: Διόνικος.

Καρακιουλάφη, Χ. (2013) Το βίωμα της ανεργίας και η αντίληψη της εργασίας: Η περίπτωση των καλλιτεχνικών επαγγελμάτων. Στο: Σπυριδάκης, Μ. (επιμ.) *Ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια Όψεις ενός εμμένοντος κινδύνου*. σσ. 121-136 Αθήνα: Αλεξάνδρεια.

Καψάλης, Α. (2020) 'Οι εργασιακές σχέσεις στο περιβάλλον του Covid-19', 13. Διαθέσιμο στο: https://tetradia-marxismou.gr/%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CF%83%CF%87%CE%AD%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CF%83%CF%84%CE%BF-covid-19/ (Πρόσβαση: 9 Οκτωβρίου 2022).

Κεσίσογλου, Γ. (2014) 'Η ανάδυση των θεωριών περί επισφαλούς εργασίας στον ακαδημαϊκό λόγο των κοινωνικών επιστημών: προκλήσεις για την πολιτική ψυχολογία.', *Επετηρίδα του τμήματος Ψυχολογίας Α.Π.Θ.*, σσ. 392–418.

Κορφιάτης, Π. (2020) *Η εργασία στην εποχή του Covid-19: Από την υγειονομική κρίση στην κοινωνία της επισφάλειας – Διεθνείς τάσεις και ελληνική εμπειρία, ΕΝΑ*. Διαθέσιμο στο:

https://www.enainstitute.org/%CE%B7-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CF%80%CE%BF%CF%87%CE%AE-%CF%84%CE%BF%CF%85-covid-19-%CE%B1%CF%80%CF%8C-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CF%85%CE%B3%CE%B5%CE%B9/ (Πρόσβαση: 9 Οκτωβρίου 2020).

Κουζής, Γ. (2017a) 'Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων', *Κοινωνική Πολιτική,* 3, σσ. 7. Διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.12681/sp.10587.

Κουζής, Γ. (2017b) 'Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία', *Κοινωνική Πολιτική*, 6, σσ. 7. Διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.12681/sp.10878.

Κυθραιώτης, Α., Δμητρίου, Δ. και Αντωνίου, Π. (2010) 'Η ανάπτυξη της κουλτούρας και του κλίματος του σχολείου'. Διαθέσιμο στο: http://archeia.moec.gov.cy/mc/867/anaptyxi_koultouras_klimatos.pdf (Πρόσβαση: 13 June 2022).

Ματσαγγάνης, Μ. και Καρακίτσιος, Α. (2020) 'Η μισθολογική κινητικότητα στην Ελλάδα (2008-2014)'. ΙΝΕ/Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων.

Μουρίκη, Α. *κ.ά.*. (2012) *ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΡΤΡΑΙΤΟ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ 2012: Όψεις της κρίσης*. Αθήνα: ΕΚΚΕ.

Μπακιρτζή, Ι. (2021) 'Κλείσιμο σχολείων. Και τώρα τι; - Μια διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών για τη σύγχρονη και ασύγχρονη εκπαίδευση', in *Πρακτικά 1ου Διεθνούς Διαδικτυακού Εκπαιδευτικού Συνεδρίου. 1ο Διεθνές Διαδικτυακό Εκπαιδευτικό Συνέδριο Από τον 20ο στον 21ο αιώνα μέσα σε 15 ημέρες*, ΕΚΤ, σσ. 324–330. doi:http://dx.doi.org/10.12681/online-edu.3241.

Νικολαΐδης, Η. (2016) *ΕΣΠΑ: Μια Περίεργη, Πολύτιμη, Πολύπλοκη Ιστορία, Διανέοσις*. Διαθέσιμο στο: https://www.dianeosis.org/2016/02/espa-main/ (Πρόσβαση: 24 Μαρτίου 2022).

Παπαναστασίου, Έ. (2016). Εμπόδια στην ποιότητα της εκπαιδευτικής έρευνας. Προβληματισμοί και εισηγήσεις. *Ερευνητική Μεθοδολογία στις Κοινωνικές Επιστήμες και στην Εκπαίδευση#Συμβολή στην επιστημολογική θεωρία και την ερευνητική πράξη* (σ. 465-472). Πεδίο.

Παπαχριστοπούλου, Ε.-Μ. (2016) *Ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης*. Πάντειο Πανεπιστήμιο. Διαθέσιμο στο: https://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/38140?lang=el#page/1/mode/2up (Πρόσβαση: 1 Ιουλίου 2022).

Σπυριδάκης, Μ. (2013) *Ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια Όψεις ενός εμμένοντος κινδύνου*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.

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

Πηγές

ΝΟΜΟΣ ΥΠ΄ΑΡΙΘ. 1264/1982. *Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων*. Εφημερίδα της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ Α΄79/1.7.1982)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ΄ΑΡΙΘ. 1566/1985. *Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.* Εφημερίδα της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ 167/Α/30.9.1985)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 2083/1992. *Εκσυγχρονισμός της Ανώτατης Εκπαίδευσης*. Εφημερίδα της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ 159/21.09.1992)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ΄ΑΡΙΘ. 2224/1994 : *Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης υπ. Εργασίας και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις*. Εφημερίδα της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ 112/Α/6.7.1994)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ΄ ΑΡΙΘ. 3528/ 2007 *:Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ*. Εφημερίδα της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ Α΄ 26/ 9.2.2007)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ΄ΑΡΙΘ. 3848/2010. *Πρόσκληση υποψηφίων εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για ένταξη στους πίνακες αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του ν. 3848/2010*. Εφημερίδα της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ 71/Α/19.05.2010)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4589/2019. *Συνέργειες Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με τα Τ.Ε.Ι. Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας, Παλλημνιακό Ταμείο και άλλες διατάξεις.* Εφημερίδα της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ Τεύχος Α' 13/29.01.2019)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4599/2019. *Δοκιμασία προσόντων και συμπεριφοράς υποψήφιων οδηγών και οδηγών για τη χορήγηση αδειών οδήγησης οχημάτων, άλλες διατάξεις για τις*

άδειες οδήγησης και λοιπές διατάξεις. Εφημερίδα της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ Τεύχος Α' 40/04.03.2019)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4674/2020. *Στρατηγική αναπτυξιακή προοπτική των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ρύθμιση ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις.* Εφημερίδα της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ Τεύχος Α' 53/11.03.2020)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ΄ΑΡΙΘ. 4692/2020. *Αναβάθμιση του σχολείου και άλλες διατάξεις.* Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ 111/Α/12-6-2020)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ΄ΑΡΙΘ. 4778/2021. *Μισθολόγιο, ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων και άλλες επείγουσες διατάξεις.* Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ 26/Α/19-2-2021)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ΄ΑΡΙΘ. 4830/2021. Νέο πλαίσιο για την ευζωία των ζώων συντροφιάς - Πρόγραμμα «ΑΡΓΟΣ» και λοιπές διατάξεις. Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ 169/Α/18-9-2021)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4808/2021. *Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.* Εφημερίδα της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021)

Υπουργική Απόφαση Αριθμ. 112158/Ε2/2016. *Πρόσκληση υποψήφιων εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης κλάδων Γενικής Εκπαίδευσης (πλην Μουσικών) για ένταξη στους πίνακες αναπληρωτών και ωρομίσθιων εκπαιδευτικών και πρόσληψη ως προσωρινών αναπληρωτών και ωρομίσθιων εκπαιδευτικών σχολικού έτους 2016-2017.* Εφημερίδα της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ 2133/τ. Β΄/11-07-2016)

Προεδρικό Διάταγμα Υπ' Αριθμ. 79.*Οργάνωση και λειτουργία νηπιαγωγείων και δημοτικών σχολείων.* Εφημερίδα της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ Α 109/01.08.2017)

Προεδρικό Διάταγμα Υπ' Αριθμ. 410. *Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενη νομοθεσίας, που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου*. Εφημερίδα της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ 191/Α/30.8.1988)

Προκήρυξη. *Για τη διαδικασία κατάταξης με σειρά προτεραιότητας, υποψήφιων εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας, κλάδων ΠΕ60, ΠΕ70 και ΠΕ73, και Δευτεροβάθμιας, κλάδου ΠΕ79, Γενικής Εκπαίδευσης, κατά κλάδο και ειδικότητα, καθώς και ανά μουσική ειδίκευση, κατηγορίας Π.Ε.* Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ 45/τ. Α.Σ.Ε.Π./ 24.12.2019)

Κογκίδου Δ., Τζανάκης Κ. Και Θεοδωροπούλου Έ. (2011) Καταργούνται και τα Διδασκαλεία. *Alterthess.* Διαθέσιμο στο: https://alterthess.gr/katargoyntai-kai-ta-didaskaleia/ (Πρόσβαση: 30 Νοεμβρίου 2022)

Alfavita (2021a) '44.097 προσλήψεις αναπληρωτών φέτος - Αναλυτικοί πίνακες'. alfavita.gr. Διαθέσιμο στο: https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/347421_44097-proslipseis-anapliroton-fetos-analytikoi-pinakes (Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου 2022).

Alfavita (2021b) 'Επίδομα ανεργίας αναπληρωτών: Βήμα - βήμα η διαδικασία'. alfavita.gr. Διαθέσιμο στο: https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/352822_epidoma-anergias-anapliroton-bima-bima-i-diadikasia (Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου 2022).

Βουγιάς, Β. (2021) 'Μετακινήσεις εκπαιδευτικών από σχολείο σε σχολείο: Καταγγελίες για παράτυπες μεθόδους-Ερώτηση στη Βουλή'. www.especial.gr Διαθέσιμο στο: https://www.especial.gr/metakiniseis-ekpaideftikwn-apo-sxoleio-se-sxoleio-kataggelies-gia-paratypes-methodous-erwtisi-sti-vouli/ (Πρόσβαση: 30 Νοεμβρίου 2022).

Βουγιάς, Β. (2020) 'Πρωτοβάθμια εκπαίδευση: Υπηρετούντες εκπαιδευτικοί, μόνιμοι και αναπληρωτές | Πίνακες'. especial.gr. Διαθέσιμο στο: https://www.especial.gr/prwtovathmia-ekpaidefsh-uphretountes-ekpaideftikoi-monimoi-anaplhrwtes-pinakes/ (Πρόσβαση: 1 Φεβρουαρίου 2022).

Ζιαμπάκας, Σ. Και Διαλεκτή, Α. (2021) 'Σχολικά κτίρια... υπό κατάρρευση' *Εφημερίδα των Συντακτών.* Διαθέσιμο στο: https://www.efsyn.gr/ellada/ekpaideysi/318486_sholika-ktiria-ypo-katarreysi (Πρόσβαση: 30 Νοεμβρίου 2022).

Κριεμπάρδη, Γ. (2022) 'Αναπληρωτές δάσκαλοι στη Μύκονο και την Κρήτη κοιμούνται στα αυτοκίνητά τους – «Δεν υπάρχουν δωμάτια, τα έχουν ακριβά για τουρίστες»'. *Αγώνας της Κρήτης online edition.* Διαθέσιμο στο: https://agonaskritis.gr/%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CF%80%CE%BB%CE%B7%CF%81%CF%89%CF%84%CE%AD%CF%82-%CE%B4%CE%AC%CF%83%CE%BA%CE%B1%CE%BB%CE%BF%CE%B9-%CF%83%CF%84%CE%B7-%CE%BC%CF%8D%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CF%84/ (Πρόσβαση: 30 Νοεμβρίου 2022).

Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) (2019). Διαθέσιμο στο: https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SED12/- (Πρόσβαση: 3 Ιουλίου 2022)

Ιστοσελίδες

Αναπληρωτές: Τι ισχύει για την αναρρωτική άδεια ειδικού σκοπού και άλλες άδειες (2022) *alfavita.gr*. Διαθέσιμο στο: **https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/382065_anaplirotes-ti-ishyei-gia-tin-anarrotiki-adeia-eidikoy-skopoy-kai-alles-adeies** (Πρόσβαση: 14 Ιουνίου 2022).

Άρθρο 04 – Σειρά κατάταξης − Προσλήψεις (2017) *Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων*. Διαθέσιμο στο: http://www.opengov.gr/ypepth/?p=3368&cpage=36 (Πρόσβαση: 14 Ιουνίου 2022).

Γενικές οδηγίες για κάθε κατηγορία πρόσληψης αναπληρωτών (no date) *Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων*. Available at: https://www.minedu.gov.gr/anaplirotes (Πρόσβαση: 14 Ιουνίου 2022).

Τηλεκπαίδευση: Το ΝΕΟ ωράριο για όλα τα σχολεία (2020) *ipaidia.gr*. Διαθέσιμο στο: https://www.ipaidia.gr/paideia/tilekpaideusi-to-neo-orario-gia-ola-ta-sxoleia/ (Πρόσβαση: 6 Ιουλίου 2022).

05-09-19 Προσλήψεις 16.191 εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση και Γενική Εκπαίδευση ως προσωρινών αναπληρωτών με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου για το διδακτικό έτος 2019-2020. Διαθέσιμο στο: https://www.minedu.gov.gr/ekpaideutikoi-m/anaplirotes-m/proslipseis-anapl/poreia-mon/42765-05-09-19-proslipseis-ekpaideftikon-stin-protovathmia-eidiki-agogi-kai-ekpaidefsi-kai-geniki-ekpaidefsi-os-prosorinon-anapliroton-gia-to-didaktiko-etos-2019-2021 (Πρόσβαση: 9 Φεβρουαρίου 2022)

28-09-19 Προσλήψεις 2.372 εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση και Γενική Εκπαίδευση ως προσωρινών αναπληρωτών με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου για το διδακτικό έτος 2019-2020. Διαθέσιμο στο: https://www.minedu.gov.gr/ekpaideutikoi-m/anaplirotes-m/proslipseis-anapl/poreia-mon/43081-28-09-19-proslipseis-2-372-ekpaideftikon-stin-protovathmia-eidiki-agogi-kai-ekpaidefsi-kai-geniki-ekpaidefsi-os-prosorinon-anapliroton-me-sxesi-ergasias-idiotikoy-dikaiou-orismenou-xronou-gia-to-didaktiko-etos-2019-2022 (Πρόσβαση: 9 Φεβρουαρίου 2022)

25-08-20 Προσλήψεις 21.065 εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, στην Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση καθώς και στη Γενική Εκπαίδευση, ως προσωρινών αναπληρωτών για το διδακτικό έτος 2020-2021. Διαθέσιμο στο: https://www.minedu.gov.gr/ekpaideutikoi-m/anaplirotes-m/proslipseis-anapl/poreia-mon/46106-25-08-20-proslipseis-21-065-ekpaideftikon-protovathmias-kai-defterovathmias-ekpaidefsis-stin-eidiki-agogi-kai-ekpaidefsi-kathos-kai-sti-geniki-ekpaidefsi-os-prosorinon-anapliroton-me-sxesi-ergasias-idiotikoy-dikaiou-orismenou-xronou-gia-to-didaktiko-etos-2020-2022 (Πρόσβαση: 9 Φεβρουαρίου 2022)

18-09-20 Προσλήψεις 6820 εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, στην Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση καθώς και στη Γενική Εκπαίδευση.

Διαθέσιμο στο: https://www.minedu.gov.gr/ekpaideutikoi-m/anaplirotes-m/proslipseis-anapl/poreia-mon/46425-18-09-20-proslipseis-6820-ekpaideftikon-protovathmias-kai-defterovathmias-ekpaidefsis-stin-eidiki-agogi-kai-ekpaidefsi-kathos-kai-sti-geniki-ekpaidefsi-2 (Πρόσβαση: 9 Φεβρουαρίου 2022)

26-08-2021 Προσλήψεις 24.806 εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, στην Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση, στη Γενική Εκπαίδευση και στα Μουσικά Σχολεία και μελών Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΕΕΠ) και Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού (ΕΒΠ) ως προσωρινών αναπληρωτών με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου για το διδακτικό έτος 2021-2022. Διαθέσιμο στο: https://www.minedu.gov.gr/ekpaideutikoi-m/anaplirotes-m/proslipseis-anapl/poreia-mon/49829-26-08-2021-proslipseis-24-806-ekpaideftikon-4 (Πρόσβαση: 9 Φεβρουαρίου 2022)

Ξεκίνησε η ανακοίνωση των 11.700 μόνιμων διορισμών: 9.535 εκπαιδευτικοί σε κενές οργανικές θέσεις σχολείων Α/θμιας και Β/θμιας Εκπαίδευσης, και 451 εκπαιδευτικοί, κλάδου ΠΕ79.01, σε Μουσικά Σχολεία, από τους τελικούς αναμορφωμένους πίνακες κατάταξης των Προκηρύξεων 1ΓΕ/2019 και 2ΓΕ/2019 του ΑΣΕΠ. Διαθέσιμο στο: https://www.minedu.gov.gr/ekpaideutikoi-m/monimoi-m/poreia-diorismon/49666-ksekinise-i-anakoinosi-ton-11-700-monimon-diorismon-9-535-ekpaideftikoi-se-kenes-organikes-theseis-sxoleion-a-thmias-kai-v-thmias-ekpaidefsis-kai-451-ekpaideftikoi-se-mousika-sxoleia-2 (Πρόσβαση: 9 Φεβρουαρίου 2022)

40.000 αναπληρωτές με δαπάνη 431 εκ. € στον προϋπολογισμό ΕΣΠΑ 2022 του υπουργείου Παιδείας (2022) *alfavita.gr*. Διαθέσιμο στο: https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/372410_40000-anaplirotes-me-dapani-431-ek-eu-ston-proypologismo-espa-2022-toy-ypoyrgeioy (Πρόσβαση 3 Απριλίου 2022).

ΕΣΠΑ - Τι είναι (χ.χ.) *ΕΣΠΑ NEWS*. Διαθέσιμο στο: https://www.espa.io/espa-ti-einai/ (Πρόσβαση: 8 Ιουλίου 2022).

Τι είναι το ΕΣΠΑ (2011) *ΕΣΠΑ 2007-2013*. Διαθέσιμο στο: http://2007-2013.espa.gr/el/Pages/staticWhatIsESPA.aspx (Πρόσβαση: 8 Ιουλίου 2022).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτήσεις Συνέντευξης

Στοιχεία ατόμου: ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, μένει στον τόπο καταγωγής

Σπουδές

- Μιλήστε μου λίγο για τις σπουδές σας. (λόγους επιλογής, που- πότε σπούδασε)
- Έχετε κάνει επιπλέον σπουδές; (λόγοι)

Μεσοδιάστημα

- Μιλήστε μου λίγο για το διάστημα από την στιγμή που ολοκληρώσατε τις σπουδές σας μέχρι να εργαστείτε πρώτη φορά ως αναπληρωτής/τρια. (ανεργία, εργασία, εκπαίδευση)

Πρόσληψη

- Μπορείτε να μου πείτε λίγα λόγια για την πορεία σας ως αναπληρωτής/τρια; (πότε ξεκίνησε, που εργάστηκε, πόσα χρόνια)
- Μπορείτε να μου αναφέρετε πως σας φαίνονται οι μετακινήσεις που χρειάζεται να κάνετε κάθε χρόνο ίσως; (δυσκολίες, μετάβαση στον τόπο πρόσληψης, μετάβαση στο σχολείο)

Συνθήκες

- Μιλήστε μου λίγο για τις συνθήκες εργασίας σας. (ωράριο, αμοιβές, αντιμετώπιση συναδέλφων-γονέων-μαθητών)
- Έχει αλλάξει κάτι στις εργασιακές σας συνθήκες από την πρώτη χρονιά που εργαστήκατε μέχρι σήμερα;
- Η προσωρινότητα της εργασίας σας επηρεάζει τη δουλειά σας;
- Η προσωρινότητα της εργασίας σας επηρεάζει την προσωπική σας ζωή;

Προσδοκίες

- Διαχρονικά, από όταν φοιτούσατε μέχρι σήμερα, έχουν αλλάξει οι προσδοκίες σας απέναντι στο επάγγελμά σας;
- Έχουν αλλάξει τα σχέδια για τη ζωή σας και το μέλλον;

Οικονομική κρίση

- Έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την εργασία σας; (εισόδημα, παροχές, αντιμετώπιση)
- Το καλοκαίρι του 2021 πραγματοποιήθηκαν οι πρώτοι διορισμοί μετά από μια δεκαετία περίπου. Μιλήστε μου λίγο γι' αυτό.

Covid – 19

- Πώς έχει επηρεάσει η πανδημία την εργασία σας;(συνθήκες εργασίας, συμβάσεις)

Αναπληρωτές τρίμηνης σύμβασης

- Μιλήστε μου λίγο για την επιλογή σας να εργαστείτε με τρίμηνη σύμβαση.(ανανέωση σύμβασης, εμπειρία, αντιμετώπιση)

Θεματικοί πίνακες

Πώς αντιλαμβάνονται οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί την επισφάλεια στην εργασία τους;			
Ως τρόπο ένταξης στην αγορά εργασίας	*Ως οικονομική ανασφάλεια*	*Ως ψυχολογική ανασφάλεια*	*Ως διαρκή μετακίνηση*
Απόκτηση μορίων - προϋπηρεσίας	Αδυναμία προγραμματισμού	Αδυναμία ελέγχου του μέλλοντος - τύχη	Μετακίνηση από τον τόπο μόνιμης κατοικίας
Βελτίωση της θέσης του στην αγορά εργασίας	Άγχος ανταπόκρισης στις οικονομικές ανάγκες	Άγχος και αβεβαιότητα	Μετακίνηση από και προς το σχολείο
Αναγκαία συνθήκη		Είδος σύμβασης	Έξοδα
		Χρόνος πρόσληψης	Άγχος και ανασφάλεια
		Τόπος πρόσληψης	Νέο περιβάλλον

Σχήμα 1. Πτυχές εργασιακής επισφάλειας

Πώς βιώνουν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί την επισφάλεια στην εργασία τους;			
Αδυναμία βιοπορισμού	*Αίσθημα ανασφάλειας*	*Εργασιακές σχέσεις*	*Διακρίσεις μόνιμων - αναπληρωτών*
Χαμηλός μισθός	Εργασιακή ανασφάλεια	Ανταγωνισμός αναπληρωτών	Δικαιώματα
Μεγάλα έξοδα - Συχνές μετακινήσεις	Οικονομική ανασφάλεια	Σύναψη νέων σχέσεων	Άδειες
Χρόνος πρόσληψης	Αλλαγή περιβάλλοντος	Αναγνώριση δυσκολιών	Σταθερότητα

Σχήμα 2. Η επισφάλεια ως βίωμα

Αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος		
Εκπαιδευτικό έργο	*Οικογένεια*	*Κοινωνικές σχέσεις*
Ασυνέχεια	Διάσπαση οικογένειας	Διατήρηση σχέσεων
Νέο ξεκίνημα κάθε χρόνο	Απουσία στήριξης	Σχέδια για το μέλλον
Δυσκολία σύναψης σχέσεων εμπιστοσύνης	Δυσκολία στη μετακίνηση	Σύναψη νέων
		Μοναξιά

Σχήμα 3. Αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος

Έχουν αλλάξει οι εργασιακές συνθήκες των αναπληρωτών;					
Δεν υπάρχει βίωμα αλλαγής	*Συνείδηση της αλλαγής*				
Ένταξη στο υπάρχον σύστημα	Μισθολογική πτώση	Προσοντολόγιο	Φόβος αξιολόγησης	Τρίμηνες συμβάσεις	Φόβος για νέα αλλαγή στο σύστημα προσλήψεων

Σχήμα 4. Εργασιακό καθεστώς – εργασιακές συνθήκες

Έχουν αλλάξει οι προσδοκίες των αναπληρωτών ;	
Σταθερότητα προσδοκιών	Πτώση προσδοκιών - απογοήτευση

Σχήμα 5. Προσδοκίες αναπληρωτών

Εξουθένωση			
Επαγγελματική	*Σωματική*	*Ψυχολογική*	*Οικονομική*
Ύλη	Μετακινήσεις	Διάρκεια αναπλήρωσης	Επιβάρυνση προϋπολογισμού
Αλλαγή σχολείων	Νέα κοινωνία	Άγχος	
Συνθήκες εργασίας		Απογοήτευση	
Εγκλιματισμός στο νέο περιβάλλον		Κούραση	