



«Η έννοια της αξιοπρεπούς
απασχόλησης στην Ελλάδα
(2000-2022), και το φαινόμενο των φτωχών εργαζομένων»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δι-ιδρυματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών: Κοινωνική Καινοτομία και
Στρατηγικές Ανάπτυξης.

Μεταπτυχιακός Φοιτητής: Θοδωρής Χρύσανθος

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Καρακιουλάφη Χριστίνα

Μέλη Τριμελούς Εξεταστικής Επιτροπής:

Α' Μέλος: Καρακιουλάφη Χ.

Β' Μέλος: Σπυριδάκης Ε.

Γ' Μέλος: Βατικιώτης Λ.

ΑΘΗΝΑ, ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2023

Περίληψη

Αντικείμενο της παρούσας διπλωματικής εργασίας αποτελεί το φαινόμενο των φτωχών-εργαζόμενων, καθώς και η αξιοπρεπής εργασία. Λόγω της συνθετότητας και των ιδιομορφιών που παρουσιάζει η αγορά εργασίας, καθίσταται αναγκαία η διερεύνηση μερικών ακόμη φαινομένων που σχετίζονται με τα παραπάνω. Η επισφαλής εργασία, παραδείγματος χάριν, είναι ένα από αυτά. Κατά την διάρκεια του πρώτου κεφαλαίου, αποσαφηνίζονται κάποιοι βασικοί όροι που σχετίζονται με την εργασία, καθώς και με φαινόμενα που την αφορούν ή απορρέουν από αυτή. Το δεύτερο κεφάλαιο, ως στόχο θέτει την επισκόπηση της κατάστασης της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. Αρχικά, θα ασχοληθούμε με την επισκόπηση της κατάστασης κάποιων βασικών δεικτών που αφορούν την απασχολησιμότητα, καθώς επίσης και με την εξέτασή τους σε αντιδιαστολή με τους αντίστοιχους στην Ε.Ε. Περνώντας στο τρίτο κεφάλαιο αυτής της διπλωματικής εργασίας, θα εστιάσουμε στα κυριότερα ζητήματα που σχετίζονται με την περίπτωση της Ελλάδας. Έπειτα, στο δεύτερο μέρος, θα περάσουμε σε ποιοτική πρωτογενή έρευνα σε φτωχούς εργαζόμενους, χρησιμοποιώντας την μέθοδο των ημιδομημένων συνεντεύξεων. Μέσα από την υλοποίηση της έρευνας σκοπός μας είναι να διαμορφώσουμε σφαιρική εικόνα σχετικά με το φαινόμενο των φτωχών εργαζόμενων και να καταγράψουμε συμπερασματικά τα ζητήματα που αναδεικνύονται μέσα από την παρούσα μελέτη.

Λέξεις-κλειδιά: αγορά εργασίας, επισφαλής εργασία, φτωχοί εργαζόμενοι, αξιοπρεπής απασχόληση.

Abstract

The subject of this thesis is the phenomenon of the working poor, as well as decent work. Due to the complexity and peculiarities of the labor market, it becomes necessary to investigate some more phenomena related to the above. Precarious work, for example, is one of them. During the first chapter, some basic terms related to the work, as well as phenomena related to it or derived from it, are clarified. The second chapter aims to provide an overview of the labor market situation in Greece. Initially, we will deal with the overview of the situation of some key indicators concerning employability, as well as with their examination in contrast to their counterparts in the EU. Moving on to the third chapter of this thesis, we will focus on the main issues related to the case of Greece. Then, in the second part, we will move on to qualitative primary research on the working poor, using the method of semi-structured interviews. Through the implementation of the research, our purpose is to form a global picture regarding the phenomenon of poor workers and to conclusively record the issues that emerge through the present study.

Keywords: labor market, precarious work, working poor, decent employment.

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη.....	2
Abstract	3
Πίνακας Περιεχομένων	4
Πίνακας Γραφημάτων.....	6
Εισαγωγή.....	7
1. Αποσαφήνιση όρων και θεωρητική προσέγγιση των βασικών εννοιών	10
1.1. Νεοφιλελευθερισμός και αγορά εργασίας.	10
1.2. Νεοφιλελευθερισμός, και οι έννοιες της ευελιξίας (flexibility) και της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity)	13
1.3. Αξιοπρεπής εργασία και αξιοπρεπής μισθός.....	18
1.4. Το φαινόμενο της επισφαλούς απασχόλησης	22
1.5. Αποσαφήνιση του φαινομένου της εργασιακής φτώχειας.	25
1.6. Το φαινόμενο των φτωχών-εργαζόμενων στην Ελλάδα.....	27
2. Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα (2000-2022)	29
2.1. Οι τρεις βασικές περίοδοι-τομές στην ελληνική αγορά εργασίας.	29
2.1.1. Η περίοδος 2000-2008	29
2.1.2. Η περίοδος της ύφεσης και τα αποτελέσματά της στην απασχόληση (2009-2019)..	32
2.1.3. 2020 έως σήμερα: οι επιπτώσεις της πανδημικής κρίσης COVID-19 στην αγορά εργασίας	35
2.2. Βασικός μισθός και κίνδυνος φτώχειας σε Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα, με συγκριτική προοπτική.	36
3. Ευάλωτες στην εργασιακή φτώχεια κατηγορίες εργαζομένων στην ελληνική αγορά εργασίας.....	39

3.1. Οι νέοι και η αγορά εργασίας	40
3.2. Γυναίκεια απασχόληση	43
3.3 Το ζήτημα της αναντιστοιχίας προσόντων και η σύνδεσή του με την εργασιακή φτώχεια	46
4. Μεθοδολογία και ταυτότητα της έρευνας.	49
4.1 Θεματικοί άξονες της έρευνας και εισαγωγικές επισημάνσεις.....	49
4.2. Η ποιοτική έρευνα.....	50
4.3. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα	51
4.4. Καθορισμός δείγματος.....	52
4.5. Επιλογή μεθόδου ανάλυσης.	54
5. Ποιοτική έρευνα σε Έλληνες απασχολούμενους, σχετικά με την διερεύνηση του φαινομένου των φτωχών-εργαζόμενων.....	54
5.1. Το προφίλ του δείγματος και η διαδικασία των συνεντεύξεων.....	54
5.2. Τα ευρήματα της έρευνας	56
6. Συμπεράσματα	68
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία	72
Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία	75
Παράρτημα: Επισύναψη του σχεδίου ημιδομημένης συνέντευξης, που χρησιμοποιήθηκε στην πρωτογενή έρευνα στην Αθήνα.	78

Πίνακας Γραφημάτων

Διαγράμματα

Διάγραμμα 1: Ροές απασχολούμενων στην Ελλάδα, για το χρονικό διάστημα 2001-2012.	30
Διάγραμμα 2: Συμμετοχή στην Πλήρη και Μερική απασχόληση για τους απασχολούμενους. Έτη αναφοράς 2000-2008.....	31
Διάγραμμα 3: Λόγοι μη απασχόλησης σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Το χρονικό διάστημα αναφοράς, είναι από το 2000 έως το 2008.....	31
Διάγραμμα 4: Συμμετοχή στην Πλήρη και Μερική απασχόληση για τους απασχολούμενους. Έτη αναφοράς 2009-2019.....	33
Διάγραμμα 5: Λόγοι επιλογής θέσης εργασίας μερικής απασχόλησης για το διάστημα 2009-2019, απο τους εργαζόμενους στην Ελλάδα	34
Διάγραμμα 6: Άτομα με κίνδυνο φτώχεια σε ποσοστιαία μορφή. Σύγκριση Ελλάδας και Ε.Ε.-27.	38
Διάγραμμα 7: Νεανική ανεργία Ελλάδα-Ευρωπαϊκή Ένωση.	40
Διάγραμμα 8: Νεανική ανεργία στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε ποσοστιαία μορφή.	42
Διάγραμμα 9: Ποσοστό διαμονής σε νοικοκυριό με τους γονείς τους, για τους νέους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	43
Διάγραμμα 10: Η συμμετοχή ανδρών και γυναικών στον τομέα της εργασίας.	44

Χάρτες

Χάρτης 1: Ελάχιστο εισόδημα (βασικός μισθός) στην Ευρωπαϊκή Ένωση για το 2022.....	37
Χάρτης 2: Εικονική αναπαράσταση των κρατών-μελών της Ε.Ε, ανάλογα με τα επίπεδα απόλυτης φτώχειας που επιδεικνύουν για το 2019.....	39

Εισαγωγή

Η εργασία αποτελεί θεμέλιο της σύγχρονης ατομικής και συλλογικής πραγματικότητας. Οι εξελίξεις στην ευρωπαϊκή πολιτική, η διεθνοποίηση και οι μετασχηματισμοί, σε οικονομία, παραγωγή και αγορά εργασίας είναι φυσικό να έχουν διαφοροποιήσει την εργασία, τόσο ως προς τις συνθήκες, όσο και ως προς την μορφή της. Η νέα εργασιακή πραγματικότητα δεν άλλαξε εν μια νυκτί, αλλά σε βάθος χρόνου και πάντα σύμφωνα με τις τάσεις της αγοράς.

Περνώντας στο σήμερα και σε συνδυασμό με την οικονομική ύφεση, από τα τέλη της πρώτης δεκαετίας του 21ου αιώνα έως και τα πρώτα χρόνια της δεύτερης, μια πρώτη σκιαγράφιση της εργασιακής πραγματικότητας συμπεριλαμβάνει τα παρακάτω ευρήματα. Η έννοια της επισφάλειας στην εργασία έχει εδραιωθεί πλέον στην εργασιακή πραγματικότητα. Τι εννοούμε όταν χαρακτηρίζουμε την εργασία επισφαλή και ποια είναι τα χαρακτηριστικά της; Εν τάχει η επισφαλής εργασία χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα, μη προστασία, ευελιξία και χαμηλές απολαβές (Σπυριδάκης, 2018: 17-53). Πλέον, η ατομική ασφάλιση, καθώς και η εργασία εκ περιτροπής, το part time και οι συμβάσεις περιορισμένου χρόνου, δημιουργούν το αίσθημα της αβεβαιότητας και τροφοδοτούν την ανεργία. Η αναντιστοιχία των θέσεων εργασίας και των προσόντων έχει κάνει και εκείνη την εμφάνιση της. Σύμφωνα με τον ΣΕΒ (2019), η υψηλή εξειδίκευση των σπουδών, καθώς και η μεγέθυνση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, φαίνονται συχνά να μην βρίσκονται σε εναρμόνιση με την αγορά. Περίπου το 33% των εργαζομένων στον ελλαδικό χώρο, εργάζονται σε θέσεις που δεν απαιτούνται τα προσόντα τους. Ειδικότερα, έχει παρατηρηθεί το φαινόμενο της εργασίας απασχολούμενων υψηλών προσόντων (high skilled) σε αντίστοιχη θέση χαμηλών προσόντων, με διττά αποτελέσματα (Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών, 2019). Αφενός, την έλλειψη ενδιαφέροντος των εργαζομένων για την θέση απασχόλησής τους, και αφετέρου την στέρηση της θέσης εργασίας για κάποιον χαμηλών προσόντων, (low skilled), ο οποίος υπό «φυσιολογικές» συνθήκες θα ήταν ικανός για την συγκεκριμένη θέση (Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών, 2020).

Αναγκαίο τίθεται να καταγράψουμε μερικά ακόμη δεδομένα, τα οποία πρέπει να τεθούν σε συνάρτηση με τα παραπάνω. Αρχικά, σύμφωνα με το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, για το 2021: το «65,1% των νοικοκυριών αύξησε τις δαπάνες του για λογαριασμούς σπιτιού (20% το αντίστοιχο ποσοστό το

2020), το 52,8% για είδη διατροφής (26,2% το 2020), το 51,9% για θέρμανση (12,9% το 2020) και το 34,7% για υγεία και φάρμακα (26% το 2020)» (όπως αναφέρεται στο Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών, 2022α). Επίσης, σύμφωνα με την ίδια πηγή, το 30%, των νοικοκυριών, υποστηρίζει πως δεν είναι σε θέση να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις του. Τέλος, 4 στα 10 νοικοκυριά, δηλώνουν πως το εισόδημά τους δεν επαρκεί για όλο το μήνα, αλλά για 19 ημέρες. (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, όπως αναφέρεται στο Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών, 2022α).

Παράλληλα, για την επόμενη χρονιά, σχετικά με τον βαθμό ικανοποίησης από την εργασία τους, οι απασχολούμενοι, και συγκεκριμένα η ηλικιακή ομάδα έως 30 ετών, δεν εμφανίζονται απόλυτα ικανοποιημένοι. Σύμφωνα με το Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών (2022β), το 29% αυτών, εκφράζουν δυσαρέσκεια. «Οι 3 σημαντικότεροι παράγοντες ικανοποίησης αφορούν στο «Αντικείμενο Εργασίας», στο «Αίσθημα Ασφάλειας» και στην «Υποστήριξη από τον Προϊστάμενο» (Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών, 2022β).

Από τα παραπάνω δεδομένα, «γεννάται» και το ένα από τα βασικά ζητήματα που θα μας απασχολήσουν, αυτό των φτωχών-εργαζόμενων, το οποίο αποτελεί βασικό αντικείμενο συζητήσεων, τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εγχώριο επίπεδο. Επιγραμματικά, η εργασιακή φτώχεια, συνδέεται άρρηκτα με την αδυναμία των απασχολούμενων να εξασφαλίσουν τα αναγκαία αγαθά για να διαβιώσουν αξιοπρεπώς. Η διερεύνηση της ενδεχόμενης συσχέτισής του με την επισφάλεια και την ελαστικοποίηση των όρων της αγοράς εργασίας, όπως λόγου χάριν η συμμετοχή στην μη τυπική απασχόληση, καθίσταται αναγκαία, καθώς και η σημασία της μελέτης του εν λόγω φαινομένου. Σε επόμενα κεφάλαια θα ορίσουμε και θα αναλύσουμε το θεωρητικό πλαίσιο γύρω από τα παραπάνω.

Η παρούσα διπλωματική χωρίζεται σε δύο μέρη. Το Α' Μέρος, χωρίζεται με την σειρά του σε 3 κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο, θα θέσουμε το θεωρητικό πλαίσιο των φαινομένων που θα μελετήσουμε. Δηλαδή, θα εμβαθύνουμε θεωρητικά στο φαινόμενο των φτωχών-εργαζόμενων, της επισφαλούς απασχόλησης, της δίκαιης εργασίας, αλλά και της ευέλικτης απασχόλησης. Αφού ορίσουμε επαρκώς τα παραπάνω, θα προχωρήσουμε στο δεύτερο κεφάλαιο, όπου θα εμβαθύνουμε στην ελληνική αγορά εργασίας. Μέσα από ποσοτικά εργαλεία, δείκτες και ποιοτικά δεδομένα, θα αναδείξουμε τα βασικότερα ζητήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας και θα πραγματοποιήσουμε μία ολιστική προσέγγισή της. Τέλος, αντικείμενο του τρίτου κεφαλαίου θα αποτελέσουν οι

βασικές παθογένειες στην αγορά εργασίας της Ελλάδας, όπως θα αναδειχθούν από το δεύτερο κεφάλαιο.

Παράλληλα, το δεύτερο μέρος της εργασίας αποτελείται από την ποιοτική έρευνα πεδίου που πραγματοποιήσαμε, με αντικείμενο το φαινόμενο των φτωχών-εργαζομένων. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία που ακολουθήσαμε για την υλοποίηση της έρευνας και στο πέμπτο κεφάλαιο αναλύονται τα ευρήματα της. Τέλος, στο τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας καταγράφονται τα τελικά συμπεράσματα που προέκυψαν από τα φαινόμενα που μελετήσαμε.

Α' Μέρος

1. Αποσαφήνιση όρων και θεωρητική προσέγγιση των βασικών εννοιών

1.1. Νεοφιλελευθερισμός και αγορά εργασίας.

Ο νεοφιλελευθερισμός αποτελεί αμιγώς ένα πολιτικό εγχείρημα της καπιταλιστικής τάξης, είτε κατά μόνας είτε οργανωμένα, το οποίο πραγματοποιήθηκε λόγω της οικονομικής και πολιτικής απειλής των. Χρονικά εντοπίζεται προς τα τέλη της δεκαετίας του 1960 με αρχές της δεκαετίας του 1970 (Harvey, 2016). Αντικείμενο αυτού του υποκεφάλαιου αποτελεί η χρονική μελέτη της κυριαρχίας του μέχρι και τις μέρες μας καθώς και ο εντοπισμός των βασικότερων συνεπειών του στην αγορά εργασίας.

Ως παραδείγματα των πρώτων κυβερνήσεων νεοφιλελεύθερου προσανατολισμού, θεωρούνται οι συντηρητικές κυβερνήσεις των Ronald Reagan και Margaret Thatcher, στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής και στο Ηνωμένο Βασίλειο αντίστοιχα (Humphrys & Cahill, 2017). Οι εν λόγω κυβερνήσεις χαρακτηρίζονται από τους μελετητές ως συντηρητικές και θεωρούνται ως οι πρώτες, που ανήκουν στο πολιτικό φάσμα του νεοφιλελευθερισμού. Επίσης, χαρακτηρίστηκαν την περίοδο που ανέλαβαν την εξουσία ως εκφραστές της Νέας Δεξιάς. Άλλωστε, σε εκείνες λογίζονται και οι πρώτες ριζικές αλλαγές της μέχρι τότε Δεξιάς και των εκφραστών της.

Ο David Harvey (2005), διαχωρίζει την επιβολή δικτατορικών καθεστώτων στην Χιλή και στην Αργεντινή την δεκαετία του 1970, με τις δημοκρατικά εκλεγμένες κυβερνήσεις εκείνων των χωρών. Ο εν λόγω μελετητής, θεωρεί πως η επιβολή των εν λόγω δυο δικτατοριών, αποτελέσαν ένα «πείραμα» για την λειτουργία του νεοφιλελευθερισμού. Τα αποτελέσματά του, έπειτα χρησιμοποιήθηκαν από τις δύο αυτές κυβερνήσεις έτσι ώστε να ηγηθούν, σε μία άτυπη παγκόσμια επανάσταση του κεφαλαίου τις επόμενες δεκαετίες (Harvey, 2005 όπως παρατίθεται στο Humphrys & Cahill, 2017). Δηλαδή, οι δύο μεγαλύτερες οικονομίες της εποχής, των Ηνωμένων Πολιτειών και του Ηνωμένου Βασιλείου χρησιμοποιώντας την γνώση που παράχθηκε να ορίσουν την λειτουργία των ιδίων σε οικονομικό πολιτικό και κοινωνικό επίπεδο.

Σύμφωνα με την Naomi Klein (2007), ο νεοφιλελευθερισμός δεν αποτέλεσε μία επανάσταση του Κεφαλαίου, αλλά μία αντεπανάσταση εναντίον του Κεϋνσιανισμού και του ισχυρού κοινωνικού

κράτους που επικρατούσε εκείνη την περίοδο. Ως μέσο για την επικράτηση των νεοφιλελεύθερων ιδεών, παραθέτει τον Morgan Freeman, τον κύριο εκφραστή της σχολής του Σικάγο, και το δόγμα του Σοκ. Δηλαδή, την χρησιμοποίηση των κοινωνικών αναταραχών, των φυσικών καταστροφών και των οικονομικών και πολιτικών κρίσεων, ως μέσο για την ευκολότερη επικράτηση του Νεοφιλελευθερισμού (Naomi Klein, 2007 όπως παρατίθεται στο Humphrys & Cahill, 2017).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, μπορεί κανείς εύκολα να διακρίνει τον απορρυθμιστικό χαρακτήρα που διέπει τον Νεοφιλελευθερισμό. Κάτι τέτοιο, δεν θα μπορούσε σαφώς να μην επηρεάσει και την αγορά εργασίας. Ο μισθός, παραδείγματος χάριν, αποτελεί ένα από τα βασικότερα πεδία που επηρεάζονται από τις νεοφιλελεύθερες πολιτικές. Ήδη από την δεκαετία του 1980, η σύγκρουση των σωματείων με τις κυβερνήσεις του συγκεκριμένου ιδεολογικού προσανατολισμού ήταν σφοδρές. Όμως, η κυριαρχία του Κεφαλαίου παγίωσε μια βασική συνθήκη που αφορά τα χρήματα που κερδίζει κανείς από την εργασία του. Γίνεται λόγος για την υπεραξία της εργασίας που παράγεται, δηλαδή η αναντιστοιχία του μισθού με την αξία του παραγόμενου προϊόντος. Τρόπων τινά, το κέρδος των επιχειρήσεων επικρατεί των δικαιωμάτων σε δίκαιους και επαρκείς μισθούς που εξασφαλίζουν οι εργαζόμενοι. Η παραπάνω διατύπωση, γεννά και την τάξη των προκαριών, η οποία θα αναλυθεί σε επόμενο κεφάλαιο αυτής της εργασίας. Με λίγα λόγια όμως, πρόκειται για μία νέα τάξη εργαζόμενων, οι οποίοι στερούνται αξιοπρεπή εργασία, δίκαιους μισθούς και ζουν και εργάζονται επισφαλώς (Harvey & Krohn-Hansen, 2018).

Η κυριαρχία της νεοφιλελεύθερης πολιτικής οδήγησε στην απορρύθμιση ολοκλήρου του πολιτικού γίνεσθαι την δεκαετία του 1990. Ακόμη και οι σοσιαλιστικές κυβερνήσεις υιοθέτησαν νεοφιλελεύθερες πρακτικές διακυβέρνησης σε ορισμένους κρίσιμους τομείς. Όσο αφορά στην αγορά εργασίας, γίνεται λόγος για μείωση της συνδικαλιστικής δραστηριότητας και συλλογικής διεκδίκησης, αποδυνάμωση των συνδικάτων, σταδιακή απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και έλλειψη κρατικής προστασίας για τους εργαζόμενους (Smith & Morton, 2006).

Με την πάροδο του χρόνου υιοθετήθηκαν μεικτά μοντέλα διακυβέρνησης. Όμως, στον τομέα της αγοράς εργασίας, οι νεοφιλελεύθερες πολιτικές των προηγούμενων δεκαετιών, όχι μόνο έχουν εδραιωθεί αλλά εξελίσσονται και με την πάροδο του χρόνου σύμφωνα με τις ανάγκες της Αγοράς (Smith 2009).

Η περεταίρω ανάπτυξη του νεοφιλελευθερισμού, στόχευε, μεταξύ άλλων, στην μείωση της ρυθμιστικής λειτουργίας του κράτους, την εργαλειοποίηση της γνώσης και την ανάπτυξη των

θετικών επιστημών, σύμφωνα πάντα με τις ανάγκες της αγοράς¹. Οι ανάγκες των καταναλωτών, η μαζική μόδα, τα πολυκαταστήματα κ.α., μετέβαλαν τις καταναλωτικές συνήθειες και την έννοια του επιχειρείν σε μεγάλο βαθμό. Στις περισσότερες χώρες της Δύσης, τουλάχιστον, το καθεστώς της μικροϊδιοκτησίας και της οικογενειακής επιχείρησης εξελίχθηκε σε μεγάλες αλυσίδες και πολυκαταστήματα (Κουτρούκης, 2009).

Ένα ακόμη σημαντικό ζήτημα που γεννάτε, όπως προαναφέραμε, είναι και η εδραίωση του καθεστώτος σύναυξης ατομικής σύμβασης εργασίας μεταξύ των συμβαλλόμενων. Ήδη από το 1985, η «αυγή» των ατομικών συμβάσεων εργασίας σε ΗΠΑ και ΗΒ δρούσε ως μείζων απορρυθμιστικές παράγοντας της διαβούλευσης των εργαζόμενων με τους εργοδότες, αφού χανόνταν σε μεγάλο βαθμό η ισχύς που αντλούνταν από την μαζικότητα (Hoffrogge, 2018). Οι μελετητές υπογραμμίζουν, πως το συγκεκριμένο καθεστώς, δυσχεραίνει το δικαίωμα στις συλλογικές διεκδικήσεις και στην απεργία (Smith 2009). Επίσης, υποστηρίζουν πως ο ρόλος του κράτους ως τρίτος συμβαλλόμενος είναι τυπικός, παραδείγματος χάριν με την θέσπιση του κατώτερου μισθού, ο οποίος δεν ταυτίζεται σε καμία περίπτωση με επαρκές για την εξασφάλιση των προς το ζην εισόδημα (Smith 2009) (Hoffrogge, 2018).

Το παράδοξο του ίδιου του νεοφιλελευθερισμού είναι πως παρότι γεννήθηκε μέσα από το δόγμα του Σοκ, δηλαδή ενδυναμώθηκε για να αντιμετωπίσει κρίσεις, στις μέρες μας γίναμε μάρτυρες μίας παγιωμένης αναπαραγωγής του. Δηλαδή, παρότι οδήγησε ο ίδιος σε παγκόσμια οικονομική ύφεση την πρώτη δεκαετία του 2000, η αντιμετώπιση των κρίσεων και η μετέπειτα πολιτική που ακολούθησε ήταν και είναι αμιγώς νεοφιλελεύθερη (Aalbers, 2013). Με λίγα λόγια, προσπάθησε να δώσει λύση σε ένα ζήτημα που ο ίδιος δημιούργησε με ταυτόσημα μέσα.

Όπως θα αναλύσουμε στο επόμενο κεφάλαιο, η ευελιξία της αγοράς εργασίας αποτελεί ένα από τα βασικότερα προστάγματα της νεοφιλελεύθερης προσέγγισης της απασχόλησης. Η σύγχρονη μορφή της εργασιακής συνθήκης αποτελείται από μονάδες εργαζόμενων, οι οποίοι έρχονται σε

¹ Η Ευρωπαϊκή Ένωση το γνωστοποίησε με την έκδοση της Λευκής Βίβλου για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Οι δύο στρατηγικές δεκαετούς διάρκειας που ακολούθησαν, η στρατηγική της Λισαβόνας και η στρατηγική EU2020, εμπεριείχαν και τα κύρια προστάγματα της βίβλου. Οι προαναφερθείσες στρατηγικές αφορούσαν και πληθώρα ζητημάτων και τομέων, εκτός της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (Παπαδάκης, 2016: 45-48, 53-60, 91-96).

ατομική συμφωνία με τον εργοδότη τους και δύναται να απασχολούνται με ευέλικτες μορφές. Οι κίνδυνοι που εγκυμονούν οι τελευταίες θα αναλυθούν στην συνέχεια. Τέλος, από όλα τα παραπάνω πηγάζει και ένας βασικός προβληματισμός: μήπως η νεοφιλελεύθερη προσέγγιση της εργασίας και των όρων αυτής νομοτελειακά αντιτίθεται προς τα συμφέροντα των εργαζόμενων;

1.2. Νεοφιλελευθερισμός, και οι έννοιες της ευελιξίας (flexibility) και της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity)

Όλα τα παραπάνω αποτελούν κάποιες από τις μεγάλες τομές της αγοράς, που συνέβησαν τον τελευταίο μισό αιώνα και άλλαξαν σε μεγάλο βαθμό την μορφή της εργασίας. Σε παγκόσμιο επίπεδο, η ευέλικτη εργασία, η οποία εδράζεται και στα κυριότερα προστάγματα του νεοφιλελευθερισμού, αναπτύχθηκε ριζικά και πλέον θεωρείται ως κάτι το υπαρκτό και δεδομένο. Με λίγα λόγια, κάτι με το οποίο συνηθίζεται να έρχεται κανείς αντιμέτωπος. Η έννοια της ευελιξίας (flexibility) στην αγορά εργασίας, όμως, δεν είναι κάτι νέο, καθώς χρονολογείται από την δεκαετία του 1980. Παρόλα αυτά, ακόμη και από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα και από τις αναλύσεις που σχετίζονται με το καπιταλιστικό σύστημα, εντοπίζονται παρόμοιες αναφορές (Rodgers, 2007).

Ο πρώτος, χρονολογικά ορισμός της ευελιξίας στην αγορά εργασίας «αναφέρεται στην ικανότητα των τιμών να μεταβάλλονται σε συνάρτηση με τη διαφορά ζητούμενων και προσφερόμενων ποσοτήτων, ώστε να εξασφαλίζεται ισορροπία στην αγορά. Ο μηχανισμός εξισορρόπησης στις νεοκλασικές αγορές προϋποθέτει δηλαδή ευκαμψία τιμών στην αγορά προϊόντων, μισθών στην αγορά εργασίας και επιτοκίων στην αγορά χρήματος, ενώ ο βαθμός ευκαμψίας εξαρτάται από τις συνθήκες ανταγωνισμού που επικρατούν στην αγορά» (Καραμεσίνη, όπως αναφέρεται στο Κούγιας, 2016: 4).

Από την οικονομική κρίση της δεκαετίας του 1970, το μοντέλο της ευέλικτης εργασίας και της ελαστικοποίησης των όρων εργασίας, αποτέλεσε και τον στόχο της οικονομικής και πολιτικής ελίτ εκείνης της περιόδου. Αναλυτικότερα, προάχθηκε ως πιο αποτελεσματικό από το μοντέλο της «τυπικής» ή «κανονικής» εργασίας, που είχε επικρατήσει τις προηγούμενες δεκαετίες και μετά το τέλος τους Β' Παγκοσμίου Πολέμου (Καρακιουλάφη, 2005).

Το μοντέλο της «κανονικής» ή «τυπικής» απασχόλησης, το οποίο αναφέρεται, από νομικής τουλάχιστον πλευράς ορίζεται ως *«εκείνη η εργασιακή σχέση που βασίζεται σε μια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αορίστου διάρκειας, πλήρους και σταθερού ωραρίου εργασίας, υπό τον προστατευτικό μανδύα της εργατικής και κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας»* (Κουζής, όπως αναφέρεται στο Καρακιουλάφη, 2005: 4). Το εν λόγω μοντέλο, θεωρήθηκε ως δύσκαμπτο για την αντιμετώπιση οικονομικών κρίσεων και μείωσης της προσφοράς (Κούγιας, 2016) και για αυτόν τον λόγο ενισχύθηκε και η ανάπτυξη του μοντέλου της ευέλικτης αγοράς εργασίας, η οποία αναμφιβόλως ενισχύει με μεγαλύτερη ευκολία την παραγωγικότητα με οικονομικότερους όρους, αφού επιτυγχάνει στον μέγιστο βαθμό την εξοικονόμηση πόρων και μεγιστοποιεί την παραγωγικότητα. Σύμφωνα με τον Κούγια (2016), αυτή η ευελιξία ταυτίστηκε με την ελευθερία των επιχειρήσεων στους όρους παροχής εργασίας.

Όπως καθίσταται λογικό η φύση του νεοφιλελευθερισμού ενισχύει την ευελιξία στην αγορά εργασίας (López- Andreu, 2019 and Howell, 2021). Η έννοια, λοιπόν, της ευελιξίας υφίσταται εδώ και αρκετές δεκαετίες στην καθημερινότητα των εργαζομένων. Η ενίσχυση της λογικής του κέρδους, η μείωση του κρατικού παρεμβατισμού και η ατομικιστική λογική, δεδομένα που κυριάρχησαν το εν λόγω χρονικό διάστημα, έρχονται σε άμεση συνάρτηση με την ευελιξία. Οι βασικές μορφές της τελευταίας, όπως ορίζονται από την διεθνή βιβλιογραφία είναι τέσσερις:

1. **Η ευελιξία πρόσληψης-απόλυσης:** δηλαδή, η δυνατότητα ο εργοδότης να μπορεί να προσλαμβάνει και να απολύει εργαζόμενους με μεγαλύτερη ευκολία. Όπως είναι φυσικά κατανοητό, κάτι τέτοιο δεν δύναται να υπερβαίνει την νομική δυνατότητα, όπως ορίζεται από την εκάστοτε νομοθεσία της κάθε χώρας. Με λίγα λόγια, τα αποτελέσματα ποικίλλουν ανάλογα με τον βαθμό ευκολίας που πραγματοποιείται κάτι τέτοιο ανά κράτος.
2. **Η ευελιξία στον μισθό:** πιο αναλυτικά, σε πιο βαθμό ο εργοδότης θα μπορεί να ελίσσεται μισθολογικά, και να παρέχει τον μισθό, που εκείνος θεωρεί ως αντιπροσωπευτικό.
3. **Ευελιξία στην εσωτερική λειτουργία των επιχειρήσεων:** η ικανότητα των τελευταίων, να οργανώνονται και να αναδιοργανώνονται, κατά το δοκούν. Παραδείγματος χάριν, πόσο εύκολο καθίσταται για αυτές να αυξάνουν τις ώρες εργασίας των υπαλλήλων τους με γνώμονα την παραγωγικότητα.

4. **Τέλος, και ενώ τα τρία πρώτα αφορούν στην ευελιξία από την πλευρά των επιχειρήσεων, υφίσταται και η ευελιξία της προσφοράς:** κατά πόσο, δηλαδή, οι εργαζόμενοι θα μπορούν να προσαρμόζουν την μορφή, τις ώρες ή ακόμη και το περιεχόμενο της εργασίας τους, σύμφωνα με τις δικές τους προτεραιότητες και ανάγκες

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), προσθέτει στα παραπάνω και μερικά ακόμη χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την ευελιξία. Πρώτον, την αριθμητική ευελιξία, δηλαδή περισσότερη χρήση εξωτερικής εργασίας, όπως συμβασιούχοι, εξωτερικοί εργαζόμενοι, εργαζόμενοι στο σπίτι, έκτακτοι εργαζόμενοι κ.α. Έπειτα, θεωρεί, πως στην ευέλικτη εργασία οι αλλαγές στο περιεχόμενο του αντικειμένου, καθώς και τα καθήκοντα δύναται να αλλάζουν με μεγάλη ευκολία (Van Eyck, 2003: 4). Αυτή η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων τείνει και χαρακτηρίζει, με μεταφορικό-συμβολικό τρόπο τις αδέσμευτες αγορές.

Παράλληλα, ορισμένοι μελετητές, τοποθετούν και την αδήλωτη εργασία στις εκφάνσεις του φαινομένου της ευέλικτης απασχόλησης. Αναλυτικότερα, η ευελιξία στους όρους εργασίας, μπορεί να αφορά στην παραβίαση της νομοθεσίας ή άλλων διατάξεων που σχετίζονται με την ίδια την εργασιακή σχέση (Κούγιας, 2016). Τέλος, το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας απειλεί σε μεγάλο βαθμό και την επιβίωση του ασφαλιστικού συστήματος, ενώ παράλληλα καθίσταται τροχοπέδη στα ατομικά και συλλογικά εργασιακά δικαιώματα (Κούγιας, 2016).

Σε κάθε περίπτωση, η έννοια της ευελιξίας (flexibility), αποτελεί το μήλο της έριδος για τους μεγάλους οργανισμούς. Παραδείγματος χάριν, το 1994, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), δημοσιεύει έκθεση, στην οποία υπογραμμίζεται η ευκολότερη δημιουργία θέσεων εργασίας στις ΗΠΑ, σε σχέση με την Ευρώπη, με την ευελιξία των εργασιακών σχέσεων να αποτελεί ένα από τα βασικότερα εμπόδια για την δημιουργία νέων θέσεων. Μία δεκαετία αργότερα, όμως, ο ίδιος οργανισμός αναδεικνύει και τις αρνητικές συνέπειες της εν λόγω προσέγγισης (Rodgers, 2007).

Σύμφωνα με το Eurofound, οι ευέλικτες μορφές εργασίας είναι ένα «*σύστημα απασχόλησης όπου οι ώρες εργασίας εντός της ημέρας δεν είναι προκαθορισμένες. Ενσωματώνει όλες τις συμβάσεις εργασίας (εκτός της τυπικής) ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη(μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, επινοικίαση εργαζομένου, απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, μηδενικών ωρών)*» (Eurofound όπως αναφέρεται στο Κούγιας, 2016: 6).

Σε άλλες περιπτώσεις, δηλαδή, αρμόδιοι επιστήμονες ή οργανισμοί, προσδίδουν διαφορετικούς ορισμούς σε αυτό το σύστημα λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Η άτυπη εργασία ταυτίζεται με την μη σταθερή από ορισμένους μελετητές, ενώ η «ελαστικοποίηση» των εργασιακών σχέσεων ως ένα «τείχος» προστασίας του οικονομικού συστήματος κατά την διάρκεια κρίσεων (Κούγιας, 2016).

Στον αντίποδα, από μερικούς μελετητές, η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων παρουσιάζεται και ως μία ευκαιρία των απασχολούμενων να προσαρμόσουν την εργασία τους στις ανάγκες τους. Στο ίδιο πνεύμα, κινούνται και άλλοι μελετητές, όπου υπογραμμίζουν την απόλυτη ταύτιση αυτού του νεωτερικού μοντέλου με το κυρίαρχο κοινωνικοοικονομικό σύστημα. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης χαρακτηρίζονται από μερικούς, ως «βιώσιμες» και δεν διστάζουν να τις τοποθετούν στον πυρήνα της «σύγχρονης» επιχείρησης (Κούγιας, 2016). Συνεπώς, όπως φαίνεται από τα παραπάνω, ο κάθε οργανισμός, επιστήμονας ή μελετητής, βασίζεται σε διαφορετικές προκείμενες του φαινομένου, με αποτέλεσμα να διαφοροποιείται η σημασία και η βαρύτητα που προσδίδεται στην καθεμία από αυτές.

Εφόσον αναφερθήκαμε στον όρο της «σύγχρονης» επιχείρησης θα πρέπει να αναφερθούμε και στην θεμελίωση της εν λόγω θεωρίας. Αναλυτικότερα, το μοντέλο του Atkinson, έχει ως στόχο να ορίσει την «ευέλικτη εταιρεία», και τον τρόπο με τον οποίο εκείνη λειτουργεί σχετικά με την παροχή και διαχείριση των θέσεων εργασίας που παρέχει. Βασικά, χωρίζει τους εργαζόμενους της εταιρείας σε δύο μεγάλες κατηγορίες, με βάση το πόσο αντικαταστάσιμοι είναι για την επιχείρηση. Στην πρώτη κατηγορία, τοποθετεί εκείνους που ανήκουν στον «κεντρικό πυρήνα», καθώς πρόκειται για πλήρως καταρτισμένο προσωπικό, και στην δεύτερη κατηγορία, τους απασχολούμενους εκείνους που ανήκουν στην «περιφέρεια», καθώς πρόκειται για «έκτακτο» και «περιστασιακό» προσωπικό, με αναμφίβολα χαμηλότερα επίπεδα εξειδίκευσης ή άλλων ατομικών χαρακτηριστικών (Κούγιας, 2016).

Δύο βασικά ερωτήματα γεννούνται σχετικά με την εν λόγω έννοια. Πρώτον, μπορούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης να «συνοδευτούν» με την επαρκή προστασία των εργαζομένων και την λειτουργία ενός μοντέλου κοινωνικού κράτους, αντίστοιχου με εκείνο του μοντέλου της «τυπικής» απασχόλησης. Και δεύτερον, η ευέλικτη εργασία μπορεί να αποτελέσει επιλογή του εργαζόμενου ή πρόκειται για μία επιβεβλημένη-ακούσια συνθήκη; (Καρακιουλάφη, 2005)

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το πλαίσιο το οποίο έχει θεσπιστεί προκειμένου να οριοθετείται η αγορά εργασίας και να ορίζονται οι εργασιακές συνθήκες είναι αυτό της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity) (Svetek, 2022). Το παραπάνω αποτελεί τον στόχο της Ένωσης. Δηλαδή, ο συνδυασμός της ευελιξίας (flexibility), όπως την ορίσαμε παραπάνω, και της έννοιας της ασφάλειας (security), όπως ορίζει το ευρωπαϊκό κοινωνικό κράτος και σύμφωνα πάντοτε με τα ευρωπαϊκά ιδεώδη, δηλαδή τους ακρογωνιαίους λίθους για την ίδια την Ευρωπαϊκή Ένωση. Άλλωστε δεν πρέπει να ξεχνάμε, πως το κοινωνικό κράτος, κομμάτι του οποίου είναι και το σύνολο των ζητημάτων που απορρέουν από την απασχόληση, αποτελεί και έναν από τους ισχυρότερους ενωτικούς παράγοντες για την ίδια την Ε.Ε.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, έχει τοποθετήσει στην ατζέντα της το εν λόγω ζήτημα ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 2000 (Sanchis, 2021). Από την ίδια περίοδο προωθεί, με εμφατικό τρόπο, και τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και εκπαίδευσης. Με λίγα λόγια προσπαθεί μέσα από την ενίσχυση των επιχειρήσεων, καθώς και την κατάρτιση του εργατικού δυναμικού, να επιτύχει ένα πιο ασφαλές και ελεγχόμενο περιβάλλον, χωρίς όμως να τίθεται τροχοπέδη στην ελεύθερη αγορά (Přinařová, 2022).

Πιο συγκεκριμένα, η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια δεν αποτελεί αμιγώς μια επιστημονική έννοια. Ουσιαστικά, πρόκειται για την εξισορρόπηση δυο βασικών αναγκών για την λειτουργία της αγοράς. Από την μία πλευρά, εκείνη της ευελιξίας, προς όφελος της επιχείρησης, και από την άλλη πλευρά εκείνη της ασφάλειας από μέρος των εργαζομένων. Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως προαναφερθήκαμε, έχει θεμελιωθεί σε μεγάλο βαθμό η ασφάλεια για τους ευέλικτα εργαζόμενους, το οποίο αποτελεί και το ένα από τα δύο βασικά προσκείμενα για την θεμελίωση της ασφάλειας των εργαζομένων. Τώρα, το ζητούμενο είναι η διευκόλυνση εύρεσης θέσης εργασίας σε περίπτωση απόλυσης για τους εργαζόμενους. Το παραπάνω αποτελεί και έναν βασικό στόχο σε επίπεδο Ε.Ε. για να μπορεί να γίνεται λόγος για ευελιξία με ασφάλεια, και όχι απλώς ευελιξία (Κουζής, 2008).

Όμως, μήπως η ίδια η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια αντιμετωπίζει ένα μεγαλύτερο και ίσως τελεσίδικο πρόβλημα, που εν τέλει δεν θα επιτρέψει να λειτουργήσει σε απόλυτο βαθμό; Στην πραγματικότητα λοιπόν, γεννάται ένα βασικό λειτουργικό ερώτημα για την συγκεκριμένη έννοια. Αυτό είναι το κατά πόσο οι δύο έννοιες, εκείνη της ευελιξίας και εκείνη της ασφάλειας μπορούν να συνυπάρξουν χωρίς να «μάχονται» η μία την άλλη. Πρόκειται, άλλωστε, για δύο αντιφατικές

έννοιες, ο συνδυασμός των οποίων (flexicurity) μόνο λειτουργικός δεν μπορεί να είναι (Κουζής, 2008). Παραδείγματος χάριν, οι επιχειρήσεις στοχεύουν νομοτελειακά στην μείωση του κόστους παραγωγής και λειτουργίας τους. Οι εργαζόμενοι αποτελούν ένα αναγκαίο μεν, κοστοβόρο δε κομμάτι της λειτουργίας τους. Οπότε, πως θα επιτευχθεί η μεγιστοποίηση του κέρδους για τις επιχειρήσεις και συνάμα θα προστατεύονται επαρκώς οι εργαζόμενοι;

Σημαντικό ρόλο στην κατάσταση της αγοράς εργασίας της κάθε χώρας διαδραματίζει και η παγκοσμιοποίηση. Η τελευταία αυξάνει τον φόβο της απώλειας εργασίας, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να αποδέχονται λιγότερο ευνοϊκές συνθήκες εργασίας. Αυτό μπορεί να εξηγήσει γιατί ορισμένες από τις χώρες υψηλής θητείας (εργαζομένων με χρόνια συμμετοχή στην δραστηριότητα μίας επιχείρησης) έχουν υψηλότερο μερίδιο θέσεων εργασίας κακής ποιότητας σε σχέση με ορισμένες από τις χώρες με περισσότερο ευέλικτες αγορές εργασίας (ILO, 2005).

Μία άλλη διάσταση του φαινομένου της ευελιξίας σε συνδυασμό με το κυρίαρχο κοινωνικό-οικονομικό σύστημα, είναι και η επικράτηση των μεγάλων επιχειρήσεων έναντι των μικρών. Η ευελιξία στην σχέση εργασίας εξωθεί τους ικανότερους και πιο παραγωγικούς υπαλλήλους στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, οι οποίες είναι σε θέση να παρέχουν καλύτερες απολαβές στους υπαλλήλους τους (Vandenberg, 2004: 12). Αυτό, επιβεβαιώνεται με μεγαλύτερη ευκολία στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες, όπου το χάσμα ανάμεσα στις μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις είναι μεγαλύτερο.

1.3. Αξιοπρεπής εργασία και αξιοπρεπής μισθός

Χρονικά, η έννοια της δίκαιης εργασίας, συζητήθηκε για πρώτη φορά στην έκθεση του Γενικού Διευθυντή προς τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) στην 87η Συνεδρίαση της, το 1999 (Ghai, 2003). «Στο χώρο εργασίας, η αναγνώριση της αξιοπρέπειας των ανθρώπων γίνεται μέσω της παροχής αξιοπρεπούς εργασίας» (Ghai, 2003: 113). Με βάση την παραπάνω διατύπωση η ΔΟΕ, ήδη από την εν λόγω συνεδρίαση, αναγνωρίζει τέσσερις βασικούς πυλώνες για να ορίσει την αξιοπρεπή απασχόληση.

1. Δημιουργία θέσεων εργασίας
2. Κοινωνική προστασία

3. Δικαιώματα στην εργασία

4. Δικαιώματα στον κοινωνικό διάλογο

Αναλυτικότερα, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις ευκαιρίες εργασίας που προσφέρουν δίκαιο εισόδημα. Έπειτα, στην εργασία σε ασφαλές περιβάλλον και παροχή κοινωνικής προστασίας για τις οικογένειες. Καλύτερες προοπτικές για προσωπική ανέλιξη για τους ίδιους τους εργαζόμενους καθώς, και παροχή δικαιωμάτων που σχετίζονται με την ελευθερία έκφρασης των ανησυχιών τους. Με λίγα λόγια, δικαίωμα στην οργάνωση και στην συμμετοχή κατά μόνες ή ομάδων εργαζόμενων σε αποφάσεις που επηρεάζουν τη ζωή τους. Τέλος, ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης και για τα δύο φύλα.

Η ΔΟΕ υπογραμμίζει, πως η δίκαιη εργασία, αφορά και την ποιότητας αυτής (Winchenbach, Hanna & Miller, 2019). Σε πολλές περιπτώσεις, ενδέχεται να ταυτίζεται στις συνειδήσεις μας, πως η δίκαιη εργασία ισούται με τις αποδοχές. Δηλαδή, πως ο δίκαιος εργοδότης είναι αυτός που αμείβει γενναιόδωρα και η δίκαιη επιχείρηση εκείνη που «πληρώνει» καλά και έγκαιρα. Κάτι τέτοιο όμως δεν επιβεβαιώνεται, καθώς η αξιοπρεπής εργασία αποτελεί ένα πιο σύνθετο και πολυπαραγοντικό ζήτημα. Ενδεχομένως, η προαναφερθείσα παρερμηνευση να προκύπτει και από τις «εκπτώσεις» των απαιτήσεων τους που πραγματοποίησε η πλειονότητα του εργατικού δυναμικού κατά την διάρκεια της ύφεσης της προηγούμενης δεκαετία και πλέον με σαφή τρόπο διατυπώνεται στο κοινωνικό υποσυνείδητο. Κατά έναν τρόπο, η έλλειψη σε ρευστότητα και οι οικονομικές δυσκολίες του μέσου νοικοκυριού, ενδέχεται να ανάγουν λογικά, τις απολαβές ως το μοναδικό κριτήριο για την δίκαιη εργασία.

Επίσης, υφίστανται και άλλα στοιχεία που συντελούν στο να θεωρείται μια εργασίας αξιοπρεπής. Οι ιδιοκτήτες/διαχειριστές των επιχειρήσεων και οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι σε θέση να διαπραγματεύονται με την εκάστοτε κυβέρνηση, προκειμένου να προωθούν τα συμφέροντα και τις ανησυχίες τους (Vandenberg, 2004: 12). Οπότε, σε συνδυασμό και με τα παραπάνω, γίνεται λόγος για έναν τρίμερή διάυλο επικοινωνίας ανάμεσα σε εργαζόμενους, εργοδότες και κεντρική διοίκηση, προκειμένου να επικοινωνούνται και να επιλύονται ευκολότερα τα ζητήματα που πηγάζουν από την απασχόληση και τους όρους αυτής.

Τέλος, η ασφάλεια έναντι της απώλειας εισοδήματος κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική για τους εργαζόμενους και την προστασία του. Η ασφάλεια προέρχεται σε μεγάλο βαθμό από την

πρόσβαση στην κοινωνική προστασία κατά της ασθένειας, της αναπηρίας, της ανεργίας, της τρίτης ηλικίας και του θανάτου προσώπου στην οικογένεια που εγγυάται το βασικότερο εισόδημα στην οικογένεια (Vandenberg, 2004: 12).

Όσο αφορά στην μέτρηση της δίκαιης εργασίας από τους αρμόδιους φορείς, γίνεται χρήση πολλών διαφορετικών δεικτών. Αναγκαία είναι η χρήση ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων έρευνας προκειμένου να ερευνηθεί το φαινόμενο. Η κοινωνική προστασία των απασχολούμενων, λόγω χάριν, η οποία μπορεί να προσεγγιστεί με ποσοτικά δεδομένα, σχετίζεται άμεσα με τα δικαιώματα που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι. Όμως, η ποιότητα των δικαιωμάτων που απολαμβάνουν δεν καθίσταται μετρήσιμη, οπότε διερευνάται ποιοτικά και όχι ποσοτικά. Με λίγα λόγια, η δίκαιη εργασία πρέπει να προσεγγίζεται με μεικτές μεθόδους και να μελετάται λαμβάνοντας υπόψιν πληθώρα δεικτών (Ghai, 2003). Αν αναλογιστεί κανείς τα παραπάνω, η δίκαιη εργασία δεν μετράται με έναν δείκτη και για αυτό τον λόγο και εξετάζεται κάθε ένας από τους τέσσερις πυλώνες που αναφέραμε ξεχωριστά.

Όσο αφορά στις ευκαιρίες απασχόλησης, οι βασικοί δείκτες που χρησιμοποιούνται είναι κατά βάση τρεις: ο δείκτης της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό (LFPR), η αναλογία εργαζόμενων ανά πληθυσμό (EPR), και το ποσοστό ανεργίας (UR). Οι δύο τελευταίοι δείκτες αποσκοπούν αμιγώς στην δημιουργία θέσεων εργασίας. Ο συνδυασμός των τριών είναι αναγκαίος, καθώς η μελέτη του φαινομένου που εξετάζουμε έχει την ιδιαιτερότητα πως το σύνολο του εργατικού δυναμικού δεν συμπεριφέρεται με τον ίδιο τρόπο. Παραδείγματος χάριν, ακόμη και με μεγάλη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και χαμηλό ποσοστό ανεργίας, οι απολαβές που προκύπτουν από την εργασία ενδέχεται να μην είναι ικανές να εξασφαλίσουν την διαβίωση του ατόμου ή του νοικοκυριού (Ghai, 2003). Όπως επισημαίνει ο Ghai (2003), προκειμένου να επιλυθεί αυτό το ζήτημα, εξετάζονται και άλλοι δείκτες που σχετίζονται με τα επίπεδα φτώχειας του πληθυσμού.

Σε αντίθεση με τα παραπάνω, οι συνθήκες εργασίας αποτελούν ένα κατά βάση, μη μετρήσιμο ζήτημα. Η ΔΟΕ και ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), λαμβάνουν τις βασικές πληροφορίες για τις συνθήκες εργασίας από δείκτες όπως, ατυχήματα στην εργασία ανά απασχολούμενο. Λίγες είναι οι περιπτώσεις χωρών, που προχωρούν στην δημιουργία πιο σύνθετων δεικτών (Ghai, 2003).

Η κοινωνική προστασία, η οποία αποτελεί και πυλώνα της δίκαιης απασχόλησης, έχει οριστεί ήδη από το 1952 και την ΔΟΕ. Η τελευταία αναγνωρίζει οκτώ παροχές:

1. Στην ιατρική περίθαλψη
2. Στην ασθένεια
3. Στην ανεργία
4. Στο γήρας
5. Στον εργασιακό τραυματισμό
6. Στην δημιουργία οικογένειας
7. Στη μητρότητα
8. Στην αναπηρία

Γενικά, η αναλογία των δημόσιων δαπανών κοινωνικής ασφάλισης προς το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ) δίνει μια καλή ένδειξη τόσο για την κάλυψη, όσο και για το επίπεδο των παροχών που δίνονται από διαφορετικές χώρες (Ghai, 2003).

Όσο αφορά στην παιδική εργασία, την καταναγκαστική εργασία και του δικαιώματος σε αυτήν, η ΔΟΕ έχει προχωρήσει στην αναλυτική θέσπιση πλαισίου, όσο αφορά την πρόσβαση σε αυτή. Έπειτα, έχει αναπτύξει και πρότυπα τα οποία αναφέρονται στο εκάστοτε κράτος ξεχωριστά, ανάλογα με τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητές του. Παρόλα αυτά, ποικίλα παραδείγματα ανά τον κόσμο καταρρίπτουν και την εφαρμογή τους (Ghai, 2003).

Επιπροσθέτως, ένα παράδειγμα μέτρησης της δίκαιης εργασίας είναι και αυτό του ΟΟΣΑ. Λαμβάνοντας υπόψιν τους δείκτες τους οποίους αναφέραμε αλλά και άλλους, και σε συνδυασμό με ένα αρκετά απλό σύστημα αξιολόγησης (1-22 μονάδες αναλόγως με την απόδοση), κατάφερε να ομαδοποιήσει τις συμμετέχουσες χώρες βάση κοινών χαρακτηριστικών τους. Διακρίθηκαν λοιπόν τέσσερα προφίλ (Ghai, 2003):

- Σκανδιναβικό (Δανία, Φιλανδία, Νορβηγία και Σουηδία)

Οι σκανδιναβικές χώρες παρουσίασαν εξαιρετικά αποτελέσματα σε όλους τους δείκτες, εκτός από εκείνον της ανεργίας, όπου οι αποδόσεις τους κυμαίνονταν σε παρόμοια επίπεδα με τα υπόλοιπα κράτη.

- Αγγλο-Σαξονικό (Αυστραλία, Καναδάς, Νέα Ζηλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής)

Οι κατηγορίες με τις καλύτερες επιδόσεις για αυτές τις χώρες ήταν εκείνες που σχετίζονταν με την ισότητα των φύλων στην εργασία και με την συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό. Στον αντίποδα, όσο αφορά στην κοινωνική προστασία, στον διαμοιρασμό εισοδήματος, καθώς και σε μερικές περιπτώσεις και στον δείκτη της ανεργίας οι επιδόσεις δεν κρίθηκαν ικανοποιητικές.

- Ευρωπαϊκό (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Ελβετία)

Απεναντίας, το ευρωπαϊκό μοντέλο υστερεί στην ισότητα των φύλων στην εργασία, στην ανεργία και στην συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, ενώ παρουσιάζουν καλύτερες επιδόσεις, στον κοινωνικό διάλογο, την κοινωνική προστασία και στην διανομή εισοδήματος.

- Βιομηχανοποιημένο (Ελλάδα, Ιρλανδία, Πορτογαλία και Ισπανία)

Η τελευταία κατηγορία με βάση τα προφίλ, δεν παρουσιάζει θετικά στοιχεία σε κανέναν δείκτη, με ίσως μοναδικές εξαιρέσεις την Πορτογαλία και την Ιρλανδία.

Τέλος, όπως είναι φυσικό γίνεται λόγος για ένα εξαιρετικά σύνθετο ζήτημα. Η μεθοδολογία για την ερμηνευση του ποικίλει. Για αυτό τον λόγο, υπάρχουν πολλοί δείκτες, οι οποίοι, όμως, σε περίπτωση που χρησιμοποιηθούν πρέπει να πραγματοποιηθεί ολιστικά και σε συνδυασμό μεταξύ τους. Η ΔΟΕ και ο ΟΟΣΑ, έχουν προτείνει διάφορους τρόπους για την μελέτη του φαινομένου, όπως αυτούς που είδαμε παραπάνω.

1.4. Το φαινόμενο της επισφαλούς απασχόλησης

Ένας σημαντικά μεγάλος αριθμός εργαζόμενων, σε παγκόσμιο επίπεδο, απασχολείται με επισφαλείς, ανασφαλείς, αβέβαιες και απρόβλεπτες συνθήκες εργασίας. Η αγορά εργασίας, πέρα των σημαντικών ζητημάτων που προκύπτουν από την ανεργία, «υποφέρει» και από το γεγονός, πως η πλειονότητα των ανθρώπων που εργάζονται, δεν έχουν αξιοπρεπή δουλειά, με αξιοπρεπή μισθό, ένα ασφαλές μέλλον, κοινωνική προστασία και πρόσβαση στα δικαιώματα, τα οποία πηγάζουν από την εργασία τους (ILO, 2011:4).

Δομικές μορφές της εργασίας (όπως ορίζονται από την ΔΟΕ):

1. Η περιορισμένη **διάρκεια της σύμβασης** (ορισμένου χρόνου, βραχυπρόθεσμης, προσωρινής, εποχιακή, μεροκάματο και περιστασιακή εργασία).
2. Η **φύση της εργασιακής σχέσης** (τριγωνική δομή και συγκαλυμμένες εργασιακές σχέσεις, ψευδής αυτοαπασχόληση, υπεργολαβίες και συμβάσεις πρακτορείων).

Συνθήκες απασχόλησης επισφαλώς εργαζομένων (όπως ορίζονται από την ΔΟΕ):

1. Χαμηλός μισθός
2. Ανεπαρκής προστασία από τη λήξη της απασχόλησης
3. Η έλλειψη πρόσβασης στην κοινωνική προστασία και τα επιδόματα συνήθως συνδέονται με μη τυπική απασχόληση
4. Έλλειψη ή περιορισμένη πρόσβαση των εργαζομένων στην άσκηση των δικαιωμάτων τους στην εργασία (ILO, 2011:7).

Όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα η επισφαλής εργασία είναι ένα φαινόμενο το οποίο έχει διογκωθεί στις μέρες μας. Αυτό το είδος της εργασίας χαρακτηρίζεται από το γεγονός ότι τις περισσότερες φορές δεν παρέχει επαρκές εισόδημα στον εργαζόμενο για την κάλυψη των προς το ζην (Weinkopf, 2009: 179-189). Άλλωστε, όπως επισημάνει η Claudia Weinkopf (2009), σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, οι αποδοχές των επισφαλώς εργαζομένων, αντιστοιχούν σε χρηματικό αντίτιμο κάτω των 2/3 του βασικού ενιαίου μισθού είτε μηνιαία, είτε ανά ώρα εργασίας. (Weinkopf, 2009: 179-189). Συμπερασματικά, κάτι τέτοιο συνεπάγεται, ότι ο εργαζόμενος ανταλλάζει την εργασιακή του ισχύ με αντίτιμο που δεν του εγγυάται ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Αυτή η οικονομική διάσταση του φαινομένου, δημιουργεί και μία βασική σύνδεση των επισφαλώς απασχολούμενων με το βασικό φαινόμενο που μελετά αυτή η εργασία. Δηλαδή, με εκείνο των φτωχών-εργαζόμενων.

Εκτός όμως από το οικονομικό επίπεδο εγείρει και άλλα ζητήματα. Πιο αναλυτικά, η νέα εργασιακή πραγματικότητα επιδρά και στην επαγγελματική διαδρομή του εργαζομένου. Η καριέρα, όπως είχε συνηθίσει να αποκαλείται η επαγγελματική σταδιοδρομία, βασιζόταν σε μεγάλο βαθμό στο πλήθος των ευκαιριών και την μονιμότητα των θέσεων εργασίας. Δηλαδή, οι εταιρίες είχαν στους κόλπους τους εργαζόμενους, οι οποίοι εργάζονταν για ένα εύλογο χρονικό διάστημα και με το πέρασμα του χρόνου αποκτούσαν αυτό που θα χαρακτηριζόταν

επαγγελματική-διαπραγματευτική ισχύς. Κάτι τέτοιο, ακόμα και σε περίπτωση απώλειας της εργασίας, δεν θα έθετε φραγμούς για την αναζήτηση μιας καινούριας θέσης. Αυτή η διαδικασία εργασιακής σταδιοδρομίας έχει πλέον διαφοροποιηθεί σε μεγάλο βαθμό. (Carmo, et al., 2014: 338-354).

Η νέα πραγματικότητα, λοιπόν, που επηρεάζει τους περισσότερους αν και όχι όλους τους κλάδους δεν έχει το ίδιο αντίκτυπο στο σύνολο του εργατικού δυναμικού. Σε μεγαλύτερο βαθμό επηρεάζει τους νέους εργαζόμενους, οι οποίοι επιλέγονται για να απασχοληθούν με συμβάσεις περιορισμένου χρόνου ή έργου. Δηλαδή, είτε για την προσωρινή αντικατάσταση κάποιου άλλου εργαζόμενου, είτε για την εκπλήρωση κάποιας συγκεκριμένης εργασίας περιορισμένου χρόνου (Carmo, et al., 2014: 338-354). Μόλις το απαραίτητο χρονικό διάστημα περάσει η σύμβαση τερματίζεται. Κάπως έτσι μεγάλο μέρος της νέας γενιάς εισέρχεται σε ένα φαύλο κύκλο, μια περιστρεφόμενη πόρτα, όπου εργασία και ανεργία εναλλάσσονται πολλές φορές στην σταδιοδρομία του.

Η «ελαστικοποίηση» των όρων που εγκλείουν την έννοια της εργασίας, θέτουν την άμεση εμπορευματοποίηση της ως δεδομένη (Σπυριδάκης, 2008: 17). Πιο αναλυτικά, ο εργαζόμενος παύει να καθίσταται αποκλειστικά ως μέρος της παραγωγικής εργασίας, και γίνεται -τρόπων τινά- «εμπόρευμα». Δεν απολαμβάνει την ίδια αξία, όσο στο παρελθόν και αντιμετωπίζεται ως ένα μικρό και αναλώσιμο κομμάτι της παραγωγής, χωρίς ιδιαίτερη σημασία για την επιχείρηση.

Οι επισφαλείς εργαζόμενοι στερούνται επτά τύπους ασφάλειας, σύμφωνα με τον Guy Standing (2011), (Guy Standing, 2011 όπως αναφ. στο Περιφερειακός μηχανισμός παρακολούθησης της αγοράς εργασίας της Κρήτης, 2020). Αρχικά, αντιμετωπίζουν την επισφάλεια στην αγορά εργασίας και την έλλειψη δυνατότητας για ένα κατάλληλο εισόδημα. Έπειτα, βιώνουν έλλειψη ασφάλειας στην εργασία και προστασίας από παράτυπες και αδικαιολόγητες απολύσεις. Τρίτον, οι ευκαιρίες για κοινωνική ανέλιξη μειώνονται αισθητά. Τέταρτον, δεν βιώνουν ασφάλεια στο εργασιακό τους περιβάλλον προκειμένου να καλύπτονται σε περιπτώσεις ατυχημάτων, ασθενειών ή άλλων συγγενών περιπτώσεων. Έπειτα, αποκλείονται από την κατάρτιση και την εκπαίδευση. Έκτο, δεν διαθέτουν εισοδηματική ασφάλεια λόγω έλλειψης ενός σταθερού και επαρκούς εισοδήματος. Τέλος, βιώνουν μια ανασφάλεια εκπροσώπησης λόγω έλλειψης συνδικάτων ή άλλων ομάδων πίεσης που να υποστηρίζουν τα συμφέροντα τους και τους προστατεύουν (Περιφερειακός μηχανισμός παρακολούθησης της αγοράς εργασίας της Κρήτης, 2020).

Οι επιπτώσεις της επισφαλούς εργασίας δημιουργούν ζητήματα σε πολλές προκείμενες του ατόμου. Σε προσωπικό επίπεδο επηρεάζει (η επισφάλεια) την κοινωνική αναπαραγωγή του ατόμου. Δηλαδή, την κινητικότητα του μέσα στην κοινωνία ή ακόμα και εάν θα αποφασίσει να δημιουργήσει οικογένεια. Επηρεάζει τους οικογενειακούς δεσμούς, αλλά προκαλεί και ψυχολογικές διαταραχές. Άγχος, ανασφάλεια και άλλα, είναι μερικά μόνο ζητήματα που εγείρει η επισφάλεια στην εργασία (Kalleberg & Vallas, 2018: 2) σύμφωνα με έκθεση του ΟΟΣΑ. Περίπου το 60% των θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκε την περίοδο 2007-2013 ήταν επισφαλείς (Kalleberg & Vallas, 2018: 11). Εν ολίγοις, κάτι τέτοιο σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι που κάλυψαν τις συγκεκριμένες θέσεις ήταν πολύ πιθανό να έρθουν αντιμέτωποι με την επισφάλεια της μη τυπικής εργασίας.

1.5. Αποσαφήνιση του φαινομένου της εργασιακής φτώχειας.

Στο υποκεφάλαιο αυτό θα εμβαθύνουμε στο φαινόμενο της εργασιακής φτώχειας. Η φτώχεια στην εργασία δεν είναι εύκολο να προσδιοριστεί και να μετρηθεί, και αυτό καθιστά δύσκολη την κατανόηση των εξελίξεων μεταξύ διαφορετικών ομάδων εργαζομένων και μεταξύ των χωρών. Το παραπάνω εντείνεται ιδιαίτερα σε περιόδους ραγδαίας οικονομική αλλαγής, όπως παραδείγματος χάριν κατά την διάρκεια οικονομικών κρίσεων. Αγκυρωμένα κατώφλια φτώχειας ή μέτρα υλικής στέρησης καθίσταται δυνατόν να παρέχουν μια πιο απλή προσέγγιση στο φαινόμενο. Επίσης, το εν λόγω ζήτημα είναι αναγκαίο να εξετάζεται σε συγκριτική προοπτική. Δηλαδή, να μελετώνται οι τάσεις της φτώχειας στην εργασία με την πάροδο του χρόνου (Eurofound, 2017).

Πιο συγκεκριμένα, όσο αφορά στην υλική στέρηση, αποτελεί έναν τρόπο, όπως προαναφέραμε, για την μέτρηση της εργασιακής φτώχειας. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (2007), *«η υλική στέρηση αναφέρεται στην αδυναμία των ατόμων ή των νοικοκυριών να αντέξουν οικονομικά εκείνα τα καταναλωτικά αγαθά και δραστηριότητες που είναι τυπικές σε μια κοινωνία σε μια δεδομένη χρονική στιγμή, ανεξάρτητα από τις προτιμήσεις των ανθρώπων σε σχέση με αυτά τα είδη»*.

Η Eurostat, σύμφωνα με τους Marx & Nolan (2014), υπογραμμίζει πως οι φτωχοί εργαζόμενοι ορίζονται και μετρώνται ως εκείνες οι μονάδες που εργάζονται κατά το έτος αναφοράς (είτε ως απασχολούμενοι είτε ως αυτό απασχολούμενοι) και το ισοδύναμο διαθέσιμο εισόδημα τους βρίσκεται κάτω από το 60% του διάμεσου αντίστοιχου εισοδήματος της χώρας αναφοράς. Ο εν

λόγω ορισμός, έχει ως έναν από τους βασικούς στόχους του, την μέτρηση και την μελέτη του φαινομένου. Ο ΟΟΣΑ (2002), έχει προβεί σε έναν απλούστερο ορισμό, «*ως εργαζόμενοι φτωχοί ορίζονται το ποσοστό των εργαζομένων που ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας*».

Η καταπολέμηση της εργασιακής φτώχειας, αποτελεί έναν βασικό στόχο και για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Αναλυτικότερα, στους βασικές επιδιώξεις του προγράμματος EU2020, αποτέλεσε η καταπολέμηση της. Επίσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το 2017 πρότεινε την θέσπιση του επαρκούς ελάχιστου εισοδήματος, δίνοντας έτσι μία νέα προσέγγιση στον κατώτατο μισθό, αφού έθετε ρητά το ζήτημα της αξιοπρεπούς διαβίωσης σε συνάρτηση με το κατώτατο εγγυημένο εισόδημα (Eurofound, 2017).

Εφόσον έγινε αναφορά στο πρόγραμμα EU2020, δεν θα μπορούσαμε να μην υπογραμμίσουμε και την σημασία ενός ακόμη στόχου, ο οποίος ακούσια δυσχέρανε, τουλάχιστον με τα μέχρι τώρα δεδομένα, την τάση της εργασιακής φτώχειας. Γίνεται λόγος, για την στόχευση της Ένωσης στην αύξηση των ελεύθερων επαγγελματιών (freelancers & entrepreneurs). Η αύξηση του ποσοστού των εργαζομένων αυτών των κατηγοριών συνοδεύτηκε και από αύξηση της εργασιακής φτώχειας στον κλάδο τους, καθώς οι τελευταίοι ενδέχεται να είναι φτωχοί-εργαζόμενοι πιο συχνά από ότι οι υπάλληλοι (Eurofound, 2017).

Επιπλέον, όπως επισημαίνει το Eurofound (2017), υπάρχουν διαφορετικοί παράγοντες που οδηγούν στην εργασιακή φτώχεια. Ο συνηθέστερος από αυτούς είναι, όπως είναι φυσικό, το χαμηλό εισόδημα. Παρόλα αυτά, εντοπίζονται και διαφορετικοί συντελεστές που επηρεάζουν δραστικά. Αρχικά, το επίπεδο εκπαίδευσης είναι ένας τέτοιος δείκτης, καθώς οι απασχολούμενοι με υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης, είναι λιγότερο πιθανό να ανήκουν στην κατηγορία των φτωχών-εργαζόμενων. Επίσης, η ηλικία και το φύλο διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Οι γυναίκες είναι συνηθέστερο να υπάγονται στο φαινόμενο, καθώς οι θέσεις εργασίας που κατέχουν τείνουν να είναι χαμηλότερης ιεραρχίας. Οι νεότεροι άνθρωποι τείνουν και αυτοί να βρίσκονται στο φάσμα της εργασιακής φτώχειας πιο συχνά από τους ηλικιακά μεγαλύτερους. Παράλληλα, έχει παρατηρηθεί ότι συνήθως, οι μετανάστες συμμετέχουν στο φαινόμενο ευκολότερα. Τέλος, μεγάλες διαφορές εντοπίζονται ανάμεσα σε μονοπρόσωπα νοικοκυριά και μη. Εκείνοι, λοιπόν, που εργάζονται και διαμένουν μόνοι τους είναι πιο πιθανό να είναι φτωχοί-εργαζόμενοι, συγκριτικά με άλλους, οι οποίοι συγκατοικούν. Κάτι τέτοιο επιβεβαιώνεται ακόμη και εάν γίνεται λόγος και για τις ίδιες απολαβές (Eurofound, 2017).

Εξίσου σημαντικός παράγοντας για την συμμετοχή των απασχολούμενων στο φαινόμενο, είναι η φύση της εργασίας τους. Αναλυτικότερα, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου, καθώς και η μερική απασχόληση επηρεάζουν σημαντικά. Οι εργαζόμενοι υπό τα παραπάνω καθεστάτα είναι πιο πιθανό να βρίσκονται στο φάσμα της εργασιακής φτώχειας, συγκριτικά με εκείνους που απολαμβάνουν μια πλήρη απασχόληση αορίστου χρόνου (Eurofound, 2017).

Όπως απορρέει φυσικά από τα προηγούμενα, οι επιπτώσεις των φτωχών-εργαζόμενων ποικίλουν. Έχουν διαπιστωθεί με σαφήνεια, πως η ευεξία του άτομο, καθώς και οι δείκτες της ευτυχίας βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με την συμμετοχή ή μη στο φαινόμενο. Έπειτα, οι κοινωνικές συναναστροφές και οι προσωπικές σχέσεις επηρεάζονται με σαφή τρόπο. Τέλος, λογικό είναι να επηρεάζονται οι συνθήκες διαβίωσης, όπως λόγου χάριν η δυνατότητα συντήρησης στο κατάλυμα που διαμένουν (Eurofound, 2017).

Εν κατακλείδι, το ζήτημα της εργασιακής φτώχειας είναι διαχρονικό και αρκετά σύνθετο. Όμως, τα τελευταία χρόνια έχει επιδεινωθεί σημαντικά. Κάτι τέτοιο οφείλεται και σε έναν βασικό παράγοντα. Αυτός, δεν είναι άλλος, από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης ή πιο ορθά στην αυξημένη ζήτηση που απολαμβάνουν τις τελευταίες δεκαετίες (Marx & Nolan, 2014). Το Eurofound (2017), υπογραμμίζει πως οι τελευταίες αποτελούν πλέον και μη επιλογή των εργαζομένων. Κατά αυτόν τον τρόπο, η εργασιακή φτώχεια δείχνει να μπορεί να αντιμετωπιστεί με μεγάλη δυσκολία.

1.6. Το φαινόμενο των φτωχών-εργαζόμενων στην Ελλάδα.

Όπως είναι λογικό, το φαινόμενο της φτώχειας, είτε απόλυτης είτε σχετική, έχει συσχετισθεί περισσότερο με του ανέργους. Η αλήθεια είναι, πως οι τελευταίοι παρουσιάζουν συχνά περισσότερες πιθανότητες φτωχοποίησης. Παρόλα αυτά, και κυρίως κατά την διάρκεια της οικονομικής ύφεσης της προηγούμενη δεκαετίας, έγινε αντιληπτή η διάσταση του φαινομένου και στους εργαζόμενους.

Η συμμετοχή στο φαινόμενο, για την ομάδα των απασχολούμενων, εξαρτάται κυρίως από την κατάσταση απασχόλησής τους. Πρώτα πρώτα, μας απασχολούν οι συνέπειες της οικονομικής ύφεσης, όπως προαναφέραμε, και για αυτόν τον λόγο ξεκινάμε και από την προηγούμενη δεκαετία. Σε μία πρώτη ανάλυση, οι ομάδες που ενδέχεται να συμμετέχουν εντονότερα στο

φαινόμενο είναι εκείνες των μισθωτών και των αυτοαπασχολουμένων. Αυτές οι δύο κατηγορίες απασχολουμένων καθώς και οι συνταξιούχοι ξεπερνούν τους ανέργους όσον αφορά τη συνεισφορά που έχουν στη συνολική φτώχεια (Ιωαννίδης & Σούφτας, 2012: 30-39).

Η ομάδα που εμφανίζεται πιο φτωχή ακόμη και συγκριτικά με τους ανέργους, είναι εκείνη των αυτοαπασχολούμενων μερικής απασχόλησης. Επίσης, σε παρόμοια επίπεδα εμφανίζονται οι αυτοαπασχολούμενοι πλήρους απασχόλησης, χωρίς όμως υπαλλήλους. Οι υπάλληλοι μερικής απασχόλησης συμμετέχουν και εκείνοι με αρκετά υψηλά ποσοστά και στον αντίποδα, μόνο οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης δείχνουν να μην ενέχουν σημαντικό κίνδυνο συμμετοχής στο φάσμα της φτώχειας. Άξιο αναφοράς είναι πώς εκείνοι που ασχολούνται με την φροντίδα του νοικοκυριού, αλλά και άλλοι οικονομικά μη ενεργοί, ενέχουν σημαντικό κίνδυνο να είναι φτωχοί (Ιωαννίδης & Σούφτας, 2012: 30-39).

Όσο αφορά στους τομείς που οι εργαζόμενοι απασχολούνται και συνεισφέρουν περισσότερο στα επίπεδα φτώχειας, ο πρωτογενής τομέας δείχνει να κρατά τα «ηνία». Εκτός, λοιπόν από τους ασκούντες τέτοια επαγγέλματα και οι τεχνίτες, είτε ειδικευμένοι είτε ανειδίκευτοι, ενδέχεται να βρεθούν στο φάσμα της φτώχειας με μεγαλύτερη ευκολία. Κάτι ανάλογο συμβαίνει και με τους εργάτες-χειριστές μηχανημάτων και συναρμολογητών. Και οι τελευταίοι συμμετέχουν σε μεγάλο βαθμό στο φαινόμενο. Αντιθέτως, οι ομάδες επαγγελματιών που δείχνουν την μικρότερη συμμετοχή είναι εκείνες των υπαλλήλων γραφείου και των επαγγελματιών (Ιωαννίδης & Σούφτας, 2012: 30-39).

Αξιοσημείωτα είναι τα συμπεράσματα που προκύπτουν αν μελετήσει κανείς τις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας των Ελλήνων εργαζόμενων για την ίδια χρονική περίοδο. Πιο αναλυτικά, η υποαπασχόληση, αλλά και η υπεραπασχόληση δεν εμφανίζουν διαφορετικά αποτελέσματα σχετικά με τον κίνδυνο φτώχειας. Όπως επισημάνουν οι Ιωαννίδης & Σούφτας (2012: 35), στην πραγματικότητα, όλες οι ελαστικές μορφές απασχόλησης, οι οποίες προωθήθηκαν κατά την διάρκεια της οικονομικής ύφεσης, οδηγούν με την ίδια συχνότητα στον κίνδυνο φτώχειας. Με λίγα λόγια, διαπιστώνεται μία άρρηκτη σχέση ανάμεσα στην μη τυπική απασχόληση και το φαινόμενο των φτωχών εργαζόμενων.

Αντί επιλόγου, θεωρείται σημαντικό να αναφέρουμε ότι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στην μη τυπική απασχόληση δεν έχουν, στην πλειονότητά τους τουλάχιστον, επιλέξει τις συγκεκριμένες μορφές απασχόλησης. Όπως προκύπτει από το INE ΓΣΕΕ (2022), δεν καθίσταται ικανή η εύρεση

θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης και κατ' επέκταση προχωρούν σε ένα είδος «συμβιβασμού» και αποδέχονται θέσεις μερικής απασχόλησης. Με την παραπάνω διατύπωση έρχονται σε συμφωνία και οι Ιωαννίδης & Σούφτας (2012: 35-36).

2. Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα (2000-2022)

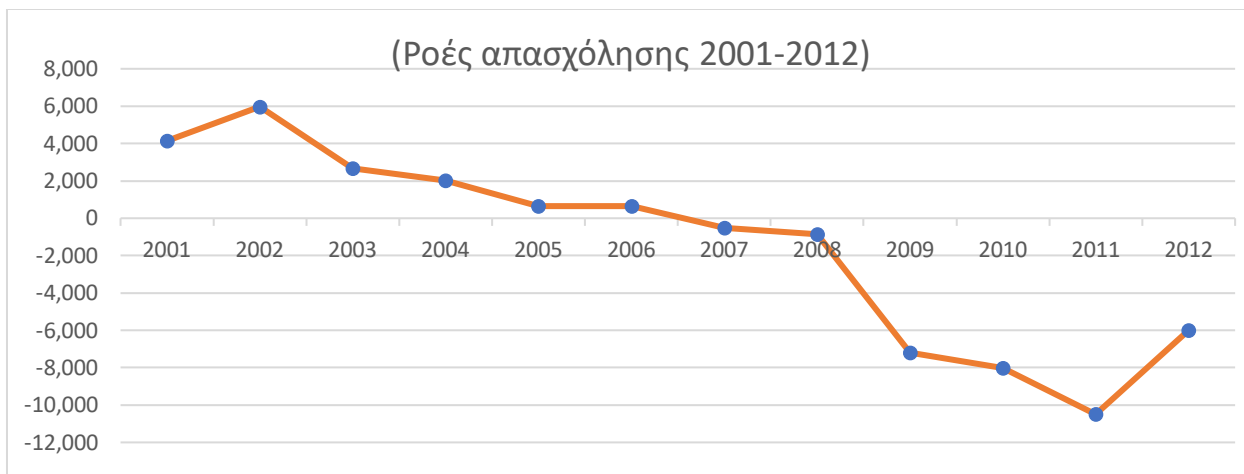
2.1. Οι τρεις βασικές περίοδοι-τομές στην ελληνική αγορά εργασίας.

Προκειμένου να εμβαθύνουμε στο φαινόμενο των φτωχών εργαζόμενων στην Ελλάδα, καθίστε αναγκαία η αναλυτική προσέγγιση της αγοράς εργασίας της χώρας. Κάτι τέτοιο θα δημιουργήσει ένα πλαίσιο στο οποίο ανήκουν και οι ίδιοι οι φτωχοί εργαζόμενοι. Άλλωστε, όπως έχουμε αναφέρει και σε προγενέστερο κεφάλαιο, η μελέτη του φαινομένου πραγματοποιείται με βάση τις τάσεις και τις κατηγορίες της απασχόλησης.

2.1.1. Η περίοδος 2000-2008

Η περίοδος 2000-2008, μπορούμε να πούμε πως αποτέλεσε μια αρκετά καλή περίοδο για την ελληνική αγορά εργασίας. Οι βασικοί δείκτες απασχολησιμότητας και ανεργίας σχημάτιζαν μια ικανοποιητικά αισιόδοξη εικόνα. Σύμφωνα με τα δεδομένα της ΕΛΣΤΑΤ, τα επίπεδα της ανεργίας για το εν λόγω χρονικό διάστημα παρέμειναν σταθερά, χωρίς ιδιαίτερες μεταβολές. Σε επίπεδο ροών απασχόλησης, εκείνες δείχνουν να παρουσιάζουν θετικό πρόσημο, όπως περιγράφεται και στο παρακάτω διάγραμμα.

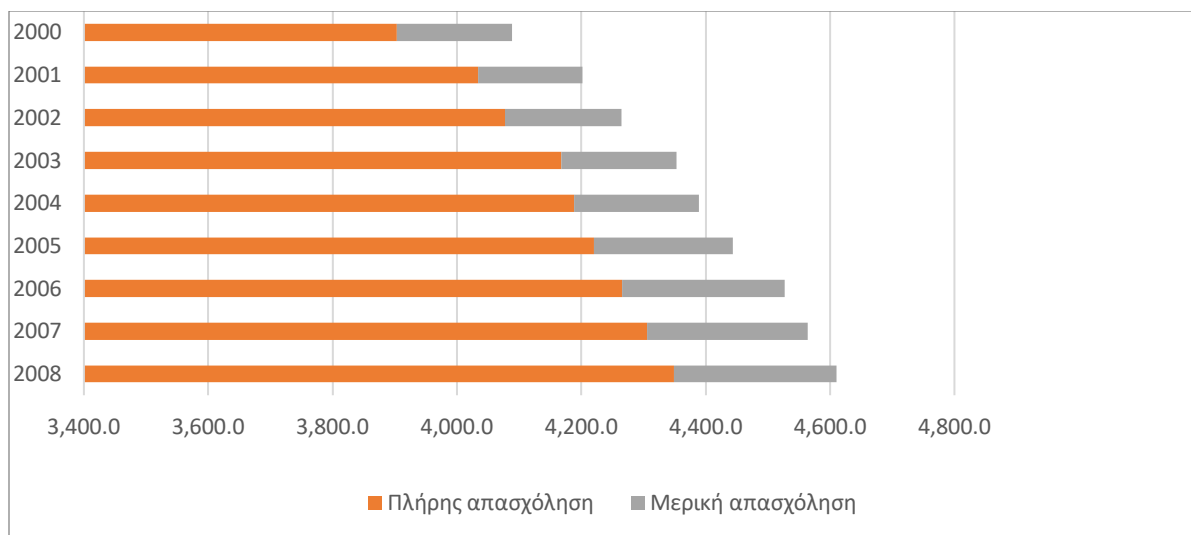
Διάγραμμα 1: Ροές απασχολούμενων στην Ελλάδα, για το χρονικό διάστημα 2001-2012.



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2022α: Ετήσιες χρονοσειρές έρευνας εργατικού δυναμικού 1981/2020: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Απασχολούμενοι (1981 - 2020) : <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJ003/>.

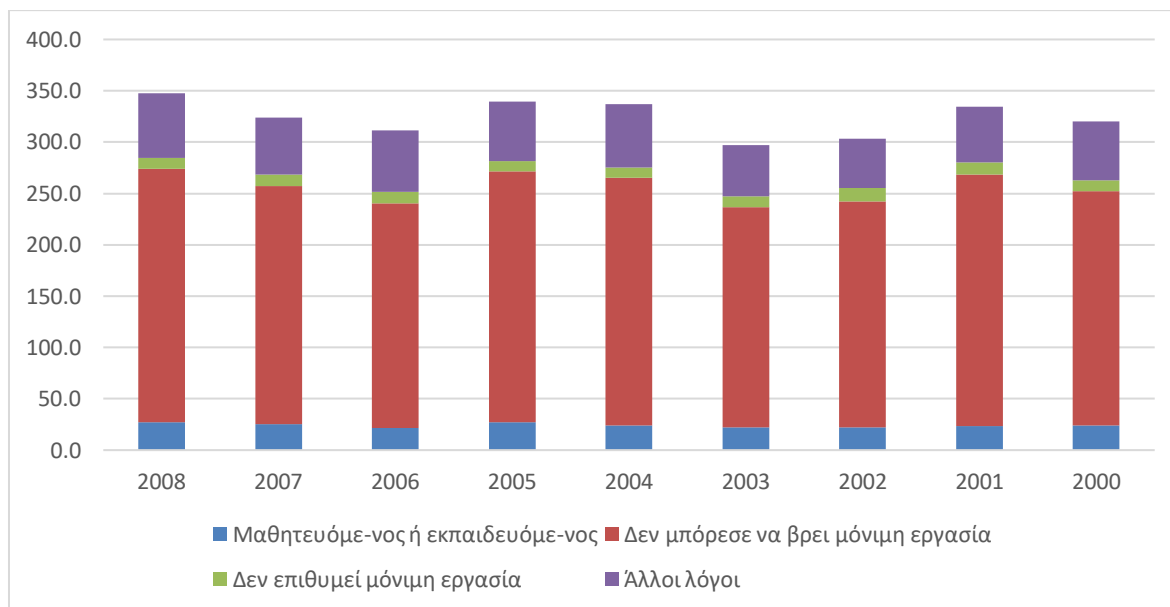
Οι ροές απασχόλησης, λοιπόν δείχνουν μια μεγάλη αύξηση την περίοδο 2000-2002, και στη συνέχεια ακολουθούν συντηρητικά πτωτική πορεία, έως και το 2008. Από την επόμενη, όμως, χρονιά, ο δείκτης διαγράφει καθοδική πορεία. Προφανώς, ο βασικός λόγος είναι η οικονομική ύφεση που ξέσπασε και οι συνέπειες της. Ένα άλλο βασικό ζήτημα το οποίο προκύπτει αποτελούν οι μορφές των θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν εκείνη την περίοδο. Ήδη από εκείνη την περίοδο, παρατηρείται αύξηση των μερικώς απασχολούμενων, οι οποίοι όπως προαναφέραμε, συνδέονται άρρηκτα με τη εργασιακή φτώχεια.

Διάγραμμα 2: Συμμετοχή στην Πλήρη και Μερική απασχόληση για τους απασχολούμενους. Έτη αναφοράς 2000-2008.



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2022α: Ετήσιες χρονοσειρές έρευνας εργατικού δυναμικού 1981/2020: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Απασχολούμενοι (1981 - 2020) : <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/> .

Διάγραμμα 3: Λόγοι μη απασχόλησης σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Το χρονικό διάστημα αναφοράς, είναι από το 2000 έως το 2008.



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2022: Ετήσιες χρονοσειρές έρευνας εργατικού δυναμικού 1981/2020: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Απασχολούμενοι (1981 - 2020) : <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/> .

Στα δύο παραπάνω διαγράμματα, παρατηρούμε την ταυτόχρονη αύξηση της πλήρους και της μερικής απασχόλησης κατά την διάρκεια της εξεταζόμενης χρονικής περιόδου. Και τα δύο είδη απασχόλησης ακολουθούσαν αυξητική πορεία έως και το 2008. Ο βασικότερος λόγος μη εύρεσης πλήρους απασχόλησης, εμφανίζεται ως η αδυναμία εύρεσης τέτοιας. Οι υπόλοιποι λόγοι που εμφανίζονται στο παραπάνω διάγραμμα δεν συγκεντρώνουν τέτοια δυναμική.

Με λίγα λόγια, η περίοδος 2000-2008, δεν παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Σε γενικές γραμμές, πρόκειται για μία χρονική περίοδο, κατά την οποία η πλειονότητα των δεικτών, που σχετίζονται με την απασχόληση, εμφανίζουν θετικό πρόσημο. Ένα δεδομένο όμως, το οποίο θα πρέπει να λάβουμε υπόψιν μας, διότι σχετίζεται άμεσα και με το επόμενο χρονικό διάστημα (2009-2019) που θα εξετάσουμε, είναι εκείνο την αύξησης της μερικής απασχόλησης. Επίσης, και οι λόγοι μη εύρεσης εργασίας, πλήρους απασχόλησης.

2.1.2. Η περίοδος της ύφεσης και τα αποτελέσματά της στην απασχόληση (2009-2019)

Σε αυτό το υποκεφάλαιο θα ασχοληθούμε με την περίοδο της οικονομική ύφεσης, που επηρέασε αισθητά την ελληνική αγορά εργασίας. Επίσης, εκτός από την εν λόγω χρονική περίοδο, αντικείμενο μας αποτελούν και τα επόμενα έτη έως και το 2019. Αρχικά, όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, οι μη τυπικές μορφές απασχόλησης συνδέονται άρρηκτα με την επισφάλεια. Κατά συνέπεια, η διερεύνησή τους είναι αναγκαία για την εξαγωγή έγκυρων συμπερασμάτων.

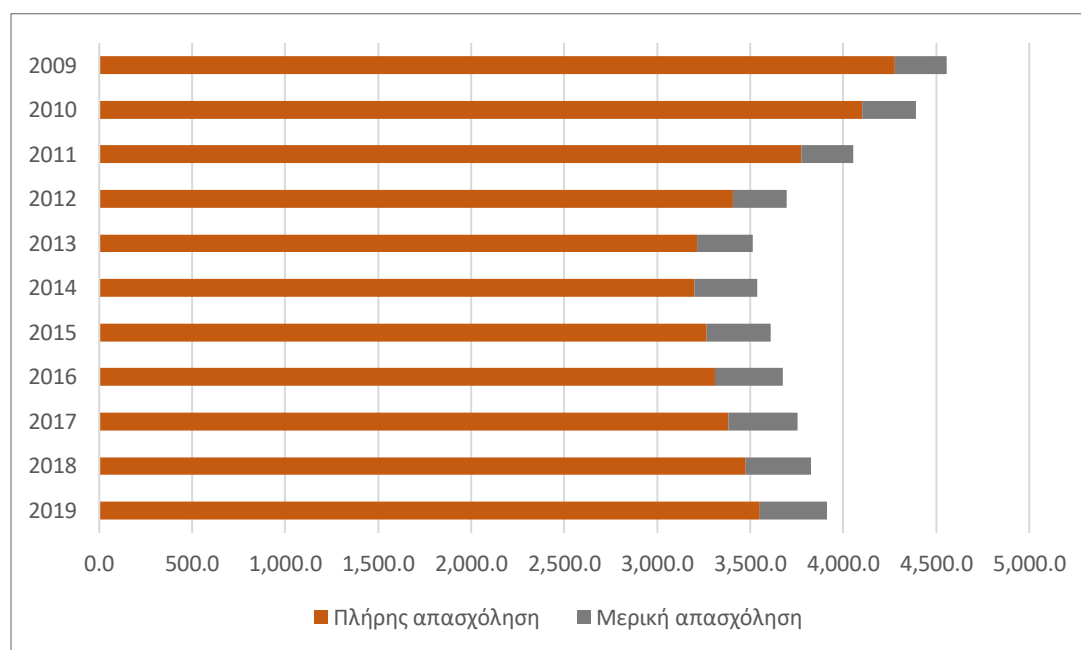
Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, δηλαδή μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, σταθεροποιούνται στις προτιμήσεις των εργοδοτών και των επιχειρήσεων, αφού καταλαμβάνουν το 50% τα 5 έτη (2014-2018) επί του συνόλου των προσλήψεων το ίδιο διάστημα (INE ΓΕΣΕΕ, 2019: 97). Στον αντίποδα, οι προσλήψεις με πλήρη απασχόληση υποχωρούν σταθερά, αφού μειώνεται η ποσοστιαία αναλογία τους από 79% το 2009 σε 45% το 2018 (INE ΓΕΣΕΕ, 2019: 97). Το ίδιο διάστημα, η ποσοστιαία αντιστοιχία των νέων προσλήψεων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης μεταξύ 2009 και 2018 υπερδιπλασιάζεται. Ενώ το 2009 οι προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας αντιστοιχούσαν στο 21% του συνόλου των προσλήψεων, το 2018 αντιστοιχούν στο 54,3%. Σημαντικό, επίσης, δεδομένο, το οποίο αποδεικνύει την ισχυρή τάση ενίσχυσης (INE ΓΣΕΕ: 95) της εργασιακής ευελιξίας, με τη μορφή της αυξημένης κινητικότητας, αποτελεί ο αναγραφόμενος υπερδιπλασιασμός (+182%) των νέων προσλήψεων μεταξύ των ετών 2009-2018.

Σε επίπεδο ετήσιας σύγκρισης των δεδομένων (2017-2018), τα στοιχεία του ΕΡΓΑΝΗ πιστοποιούν την ουσιαστική καθιέρωση της ευέλικτης απασχόλησης στις νέες προσλήψεις (INE ΓΕΣΕΕ, 2019: 97). Κατά το έτος 2018 καταγράφονται 133.377 περισσότερες προσλήψεις σε

σχέση με το 2017, μεταξύ των οποίων υπερτερούν οι ευέλικτες μορφές εργασίας κατά 55% (INE ΓΕΣΕΕ, 2019: 97).

Όσο αφορά τους μερικώς απασχολούμενους, διαπιστώνεται αύξηση στέρησης βασικών υλικών αγαθών της τάξεως του 32% από το 2007 στο 2014 (Eurofound, 2017). Εάν αναλογιστεί κανείς, την εξαιρετικά σημαντική αύξηση της ευέλικτης απασχόλησης, μέρος της οποίας αποτελεί και η μερική απασχόληση, καθίσταται σαφής η μη λειτουργική χρήση αυτών των μορφών στην ελληνική αγορά εργασίας, για το εξεταζόμενο διάστημα. Τέλος, και η αύξηση της ανεργίας την περίοδο της οικονομικής ύφεσης συνδέεται με την αύξηση και της μερικής απασχόλησης (Eurofound, 2017).

Διάγραμμα 4: Συμμετοχή στην Πλήρη και Μερική απασχόληση για τους απασχολούμενους. Έτη αναφοράς 2009-2019.

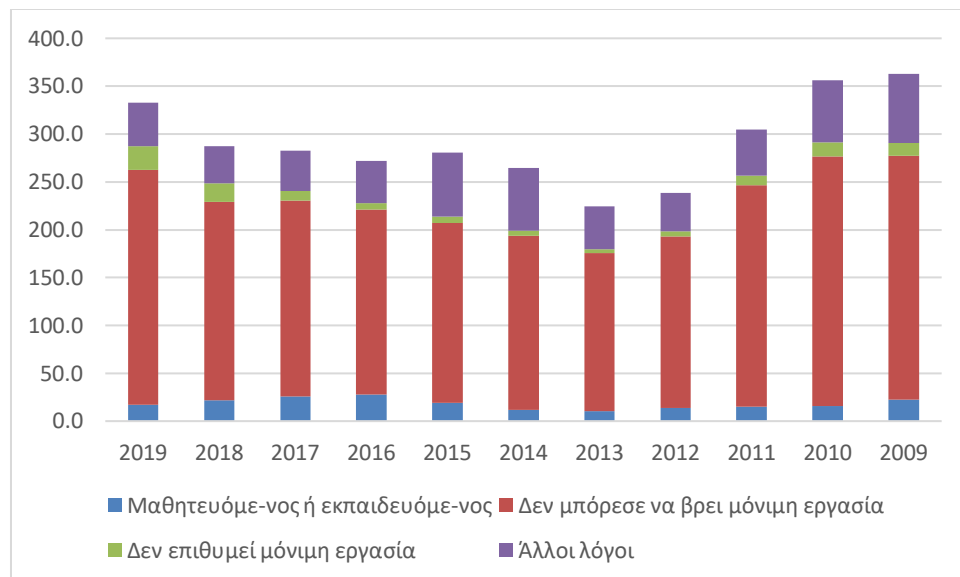


Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2022α: Ετήσιες χρονοσειρές έρευνας εργατικού δυναμικού 1981/2020: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Απασχολούμενοι (1981 - 2020) : <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJ003/->.

Με τα παραπάνω ευρήματα «συμφωνούν» και τα δεδομένα από τις ετήσιες χρονοσειρές της ΕΛΣΤΑΤ. Στο παρακάτω γράφημα περιγράφεται με ευκρίνεια η αύξηση της μερικής απασχόλησης τα χρόνια της ύφεσης, καθώς και τα επόμενα έτη. Ένα άλλο σταθερό δεδομένο είναι και η σταθερότητα που παρουσιάζει η μερική απασχόληση στις προτιμήσεις των εργοδοτών. Η πλειονότητα των μερικώς απασχολούμενων εργαζόμενων, δηλώνει πως θα ήθελε να εργάζεται υπό το καθεστώς της πλήρους απασχόλησης, αλλά δεν καθίσταται ικανή η εύρεσή της. Όπως

ακριβώς συνέβαινε και το προηγούμενο χρονικό διάστημα, το οποίο εξετάσαμε. (ΕΛΣΤΑΤ, 2022β).

Διάγραμμα 5: Λόγοι επιλογής θέσης εργασίας μερικής απασχόλησης για το διάστημα 2009-2019, από τους εργαζόμενους στην Ελλάδα



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2022α: Ετήσιες χρονοσειρές έρευνας εργατικού δυναμικού 1981/2020: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Απασχολούμενοι (1981 - 2020) : <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/>.

Μία μορφή της επισφαλούς εργασίας είναι και η αδήλωτη εργασία. Η αύξηση των ποσοστών της αποτελεί γεγονός. Το 2013 τα ποσοστά της βρισκόντουσαν στο 40.5%, ενώ τρία χρόνια νωρίτερα, το 2010, στο 29.5% (INE ΓΣΕΕ, 2015: 7). Έκπληξη αποτελεί η ξαφνική πτώση των ποσοστών σε 25% στα τέλη του 2014 (INE ΓΣΕΕ, 2015: 7). Όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό αυτή η ξαφνική αλλαγή δεν έγινε από τύχη, αλλά οφείλεται σε δύο παράγοντες. Από την μία πλευρά, στην ελαστικοποίηση των συμβάσεων εργασίας και από την άλλη οι δειγματοληπτικής μορφής έλεγχοι που πραγματοποιούνται από το ελληνικό κράτος (INE ΓΣΕΕ, 2015: 10). Πιο αναλυτικά και όσο αφορά στο δεύτερο επιχείρημα, οι έλεγχοι που διενεργούνται ναι μεν γίνονται σε στοχευμένους κλάδους που κάνουν ή είναι πιθανόν να κάνουν χρήση αδήλωτης εργασίας. Όμως, σε κάποιους άλλους κλάδους δεν πραγματοποιούνται έλεγχοι, λόγω χάριν, οικιακή απασχόληση ή αγροτικές εργασίες (INE ΓΣΕΕ, 2015: 10).

Η προσέγγιση της μη τυπικής εργασίας, όπως είπαμε και παραπάνω, είναι σύνθετη και αυτό οφείλεται αμιγώς στην ταυτόχρονη ριζική μετατροπή της αγοράς εργασίας. Για παράδειγμα, την περίοδο 2010-2018 αυξήθηκαν οι ασφαλισμένοι και ο μισθός και στην μερική και στην πλήρη απασχόληση και μειώθηκαν και τα επίπεδα της ανεργίας (INE ΓΣΕΕ, 2019: 74) (ΕΛΣΤΑΤ,

2022β). Την ίδια στιγμή, και πιο συγκεκριμένα μετά το 2015, αυξήθηκαν οι χαμηλόμισθοι (INE ΓΕΣΕΕ, 2019: 76). Όπως λοιπόν, καθίσταται σαφές, η επισφάλεια στην αγορά εργασίας της Ελλάδας, πραγματοποιεί την εμφάνισή της, ακόμη και κατά την διάρκεια μια περιόδου με πτωτική τάση της ανεργίας και της αύξησης των απασχολούμενων. Κατά αυτόν τον τρόπο, μπορούμε να πούμε, ότι ενισχύεται μια ομάδα ανθρώπων, οι οποίοι παρότι εργάζονται, είναι φτωχοί.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με το Eurofound (2017), οι μειώσεις στον βασικό μισθό την περίοδο της οικονομικής ύφεσης είχαν τις σοβαρότερες συνέπειες σε ολόκληρη ης Ευρωπαϊκή Ένωση. Επίσης, υπογραμμίζεται και το σοβαρό πρόβλημα του κόστους στέγασης στην χώρα. Η Ελλάδα παρουσιάζει πολύ μεγάλα ποσοστά εργαζόμενων στα όρια της φτώχειας. Την περίοδο 2012-2017 παρουσίαζε μεγαλύτερα ποσοστά από την Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 (Peña-Casas, Ghailani, Spasova, & Vanhercke, 2019). Κατ' επέκταση, η μείωση του βασικού μισθού συνδέεται άρρηκτα με την εργασιακή φτώχεια. Άλλωστε, οι χαμηλές απολαβές αποτελούν και το βασικό χαρακτηριστικό των φτωχών-εργαζόμενων.

Τέλος, σύμφωνα με το Eurofound (2017), διαπιστώνεται μείωση των φτωχών-εργαζόμενων από το 2007 στο 2014. Όμως υπογραμμίζει πως κάτι τέτοιο συμβαίνει λόγω της δραματικής μείωσης του διάμεσου εισοδήματος και όχι λόγω της ουσιαστικής μείωσης αυτών των απασχολούμενων. Παραδείγματος χάριν, ο δείκτης της στέρησης βασικών υλικών αγαθών αυξήθηκε κατά το εν λόγω διάστημα σε πολύ μεγάλο βαθμό. Για το 2014, λοιπόν, η Ελλάδα βρισκονταν στην 24^η θέση στην Ε.Ε.-28.

2.1.3. 2020 έως σήμερα: οι επιπτώσεις της πανδημικής κρίσης COVID-19 στην αγορά εργασίας

Για το 2022, σύμφωνα με την αντίστοιχη έκθεση, οι δείκτες εμφανίζουν σταδιακή ανάκαμψη και σχεδόν εξίσωση με εκείνους του 2019, δηλαδή πριν την πανδημία. Οι κυριότερες διαφορές είναι δύο και αφορούν τα χρήματα που κερδίζουν οι εργαζόμενοι, καθώς και την μερική απασχόληση. Ο πρώτος δείκτης εμφανίζει αρκετά μεγάλη πτώση, δίνοντας την εντύπωση πως η οικονομία δεν έχει ανακάμψει. Οι Έλληνες εργαζόμενοι, μη δικαιολογημένα κατά το INE ΓΣΕΕ, εμφανίζουν σημαντικά χαμηλότερους μισθούς με εκείνους των Ευρωπαίων. Στον δείκτη που αφορά στην μερική απασχόληση, παρουσιάζεται μία σημαντική μείωση (INE ΓΕΣΕΕ, 2022: 100-117).

Σε επίπεδο οικονομικά μη ενεργών διαπιστώνεται σταθερότητα κατά την διάρκεια της των τελευταίων ετών, με τα ποσοστά, σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, να είναι σχεδόν μοιρασμένα. Ενδεικτικά για το 2022, τα ποσοστά ήταν 51% για τους ενεργούς και 49% για τους μη ενεργούς. Οι απασχολούμενοι τα δύο πρώτα τρίμηνα του έτους εμφάνισαν σημαντική αύξηση, 200-300 χιλιάδων, σε σύγκριση με τα αντίστοιχα τρίμηνα τους 2020, σύμφωνα και πάλι με την ΕΛΣΤΑΤ, (2022).

Παράλληλα, κατά την διάρκεια της πανδημίας η ελληνική αγορά εργασίας βίωσε σημαντικές αλλαγές. Αρχικά, διαπιστώνεται σημαντική ελαστικοποίηση όρων εργασίας κάτι, που όμως όπως αναφέραμε και νωρίτερα έρχεται σε άμεση συνάρτηση με την αύξηση της εργασιακής φτώχειας. Επίσης, διαπιστώνεται έντονη αποδυνάμωση της συνδικαλιστικής δραστηριότητας στην χώρα (Καψάλης, 2021). Αυτό, σε συνδυασμό με την ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργοδοτών και αποδυνάμωση εκείνων των εργαζόμενων οδηγεί στο συμπέρασμα της ελλιπούς εκπροσώπησης των απασχολούμενων σε μία ούτως ή αλλιώς δυσχαιρούς κατάστασης.

Η πολιτική που ακολουθήθηκε το εν λόγω διάστημα, και εν μέρη συνεχίζει να ακολουθείται, είναι επιδοματικής φύσεως. Όσο αφορά τις θέσεις εργασίας, πρέπει να υπογραμμίζουμε και την απώλεια εγγυήσεων για την εξ αποστάξεως εργασία. Η τελευταία ενέτεινε την χρήση της κατά την διάρκεια την πανδημίας, χωρίς όμως να παρέχονται εγγυήσεις στους εργαζόμενους. Τέλος, διαπιστώνεται και ενίσχυση της αδήλωτης εργασίας, μέσω της μείωσης προστίμων και κατάργησης της αυτονομίας του αρμόδιου σώματος επιθεώρησης. (Καψάλης, 2021).

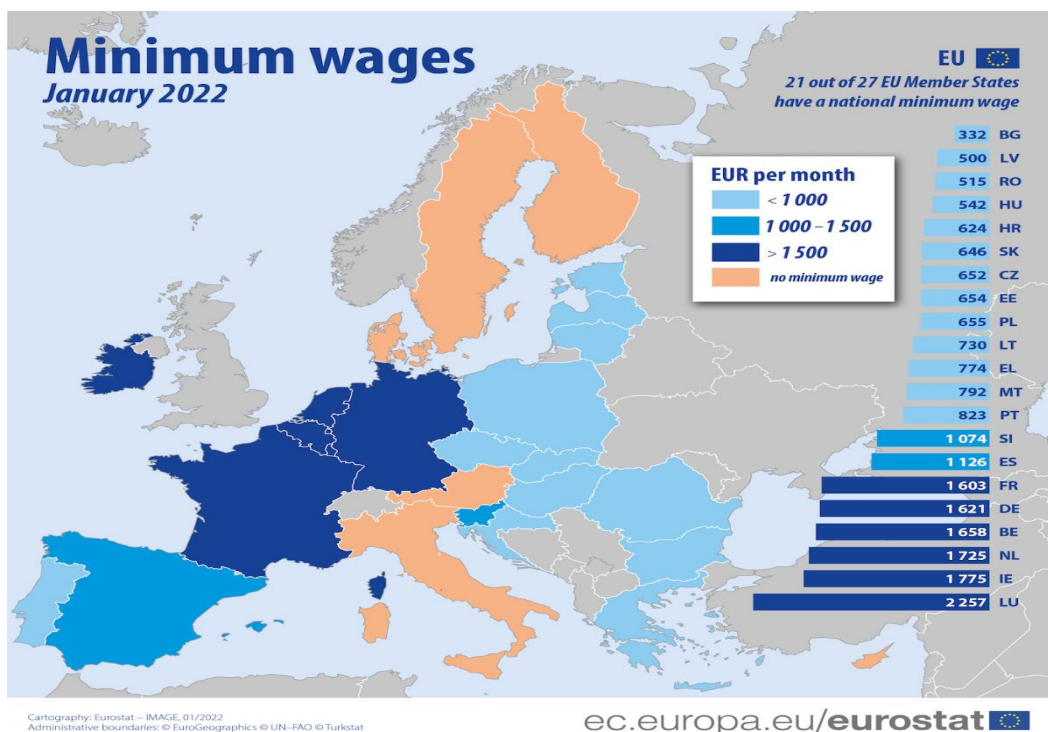
2.2. Βασικός μισθός και κίνδυνος φτώχειας σε Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα, με συγκριτική προοπτική.

Στο υποκεφάλαιο αυτό θα αναφερθούμε με συγκριτική προοπτική μεταξύ της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας, σε δυο ζητήματα τα οποία σχετίζονται άμεσα με την εργασιακή φτώχεια. Το πρώτο αφορά τον βασικό μισθό σε Ελλάδα και ΕΕ και το δεύτερο τα επίπεδα φτώχειας, καθώς και τον κίνδυνο αυτής.

Στο παρακάτω διάγραμμα της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Αρχής, περιγράφονται οι βασικοί μισθοί των κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα 21 από τα 27 κράτη-μέλη της Ε.Ε. διατηρούν την αρχή του ελάχιστου μισθού. Η Ελλάδα, βρίσκεται πολύ κοντά στον μέσο όρο της Ένωσης. Οι χώρες με

τις οποίες παρουσιάζουν παρόμοιους μισθούς είναι (κυρίως) χώρες της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης, όπως η Πολωνία, η Λιθουανία και το Μαυροβούνιο. Τα κράτη με τους υψηλότερους βασικούς μισθούς είναι το Λουξεμβούργο, η Ιρλανδία και η Ολλανδία, και στον αντίποδα, η Βουλγαρία, η Λετονία και η Ρουμανία διατηρούν τους χαμηλότερους. Ωστόσο, βασικός παράγοντας αποτελεί και η συνυπολογισμός, από τους αρμόδιους φορείς, του κόστους διαβίωσης, για τη δίκαιη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού.

Χάρτης 1: Ελάχιστο εισόδημα (βασικός μισθός) στην Ευρωπαϊκή Ένωση για το 2022.

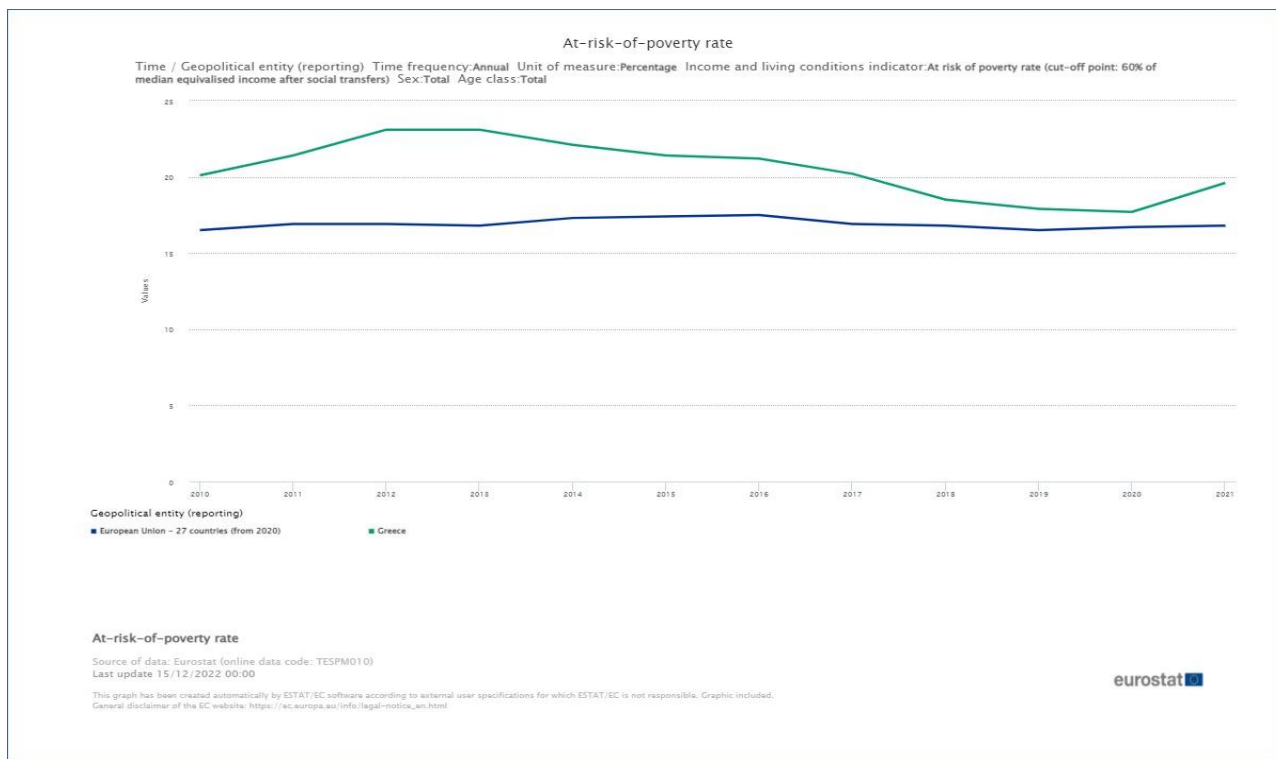


Πηγή: Eurostat, 2022e: Out now: First 2022 data on minimum wages in the EU. : <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20220128-2>.

Μεγαλύτερη απόκλιση από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο, παρουσιάζεται στα επίπεδα φτώχειας. Πιο αναλυτικά, όπως περιγράφεται στο παρακάτω διάγραμμα, για το 2021, παρατηρείται διαφορά μεγαλύτερη του 10%. Κάτι ανάλογο συμβαίνει ουσιαστικά από το 2015, όπου βρισκόταν και η διαφορά ακριβώς στο εν λόγω ποσοστό. Στο εξεταζόμενο χρονικό διάστημα (2010-2021), τα επίπεδα φτώχειας στην Ευρωπαϊκή Ένωση παραμένουν σταθερά, σε γενικές γραμμές, με την μεγαλύτερη διαφορά να είναι της τάξεως στο 2%. Στην χώρα μας, από την οικονομική ύφεση της προηγούμενης δεκαετίας έως και την πανδημία του COVID-19, παρατηρείται αυξητική πορεία

του δείκτη. Μικρή εξαίρεση αποτελούν τα έτη 2019 και 2021, όπου αντίστοιχη τάση επιβεβαιώνεται και από τους ευρωπαϊκούς μέσους όρους. Οι παραπάνω διαφορές δεν ανάγονται σε στατιστικά σημαντικές.

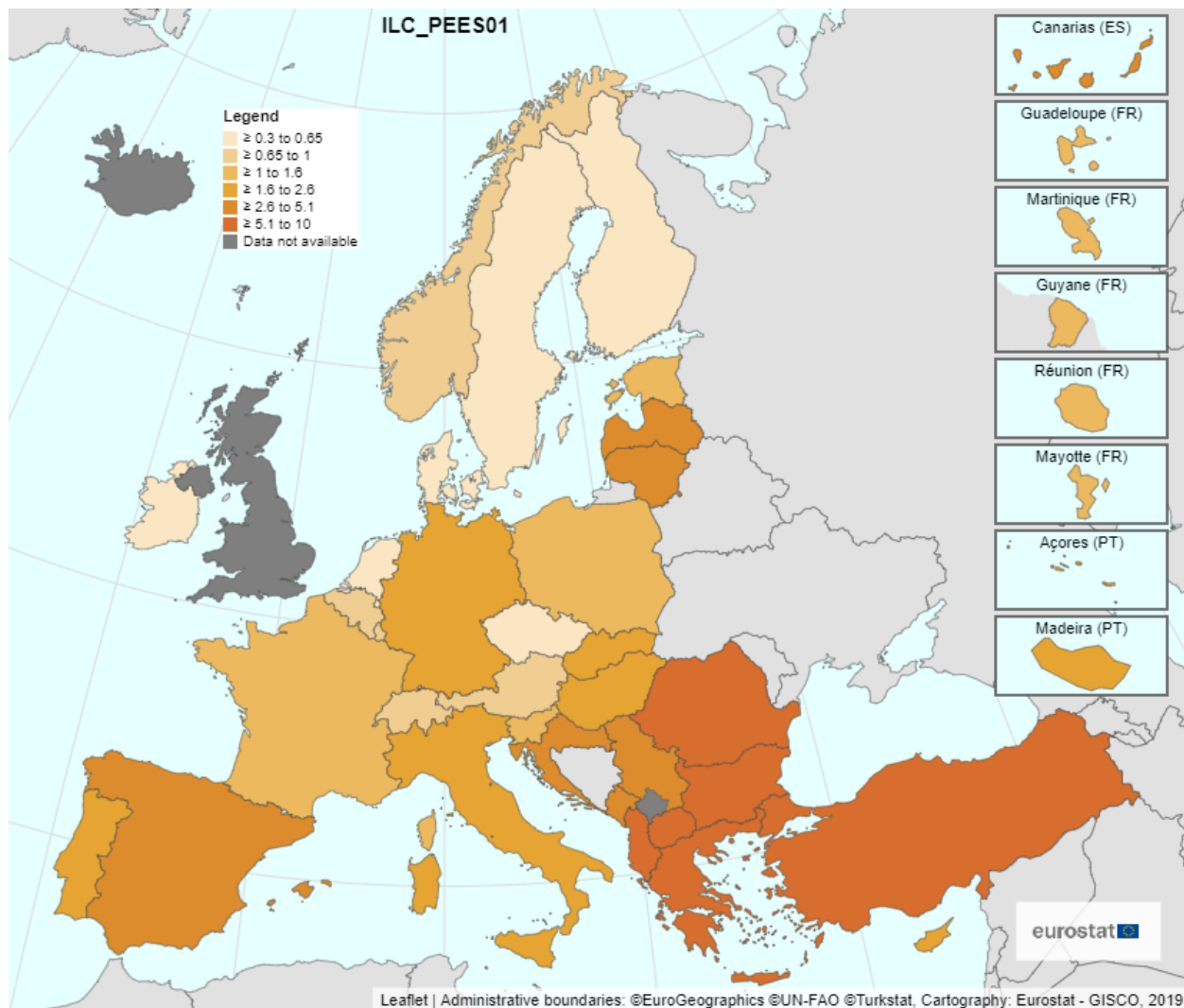
Διάγραμμα 6: Άτομα με κίνδυνο φτώχεια σε ποσοστιαία μορφή. Σύγκριση Ελλάδας και Ε.Ε.-27.



Πηγή: Eurostat, 2022f: Data Browser: At-risk-of-poverty rate: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tespm010/default/line?lang=en>

Ένα άλλο βασικό ζήτημα προς διερεύνηση είναι εκείνο των ατόμων που βρίσκονται στον κίνδυνο απόλυτης φτώχειας, δηλαδή, εκείνοι που δεν μπορούν να καλύψουν τις βασικές τους ανάγκες, όπως στέγαση, ένδυση και σίτιση. Για το 2019, η Ελλάδα μαζί με τα κράτη της ανατολικής Ευρώπης, καθώς και τις χώρες της βαλκανικής χερσονήσου, επιδεικνύουν τις χειρότερες επιδόσεις. Στον αντίποδα, οι σκανδιναβικές χώρες επιστρέφουν τα καλύτερα αποτελέσματα στον εν λόγω δείκτη (βλέπε χάρτη: 6).

Χάρτης 2: Εικονική αναπαράσταση των κρατών-μελών της Ε.Ε, ανάλογα με τα επίπεδα απόλυτης φτώχειας που επιδεικνύουν για το 2019.



Πηγή: Eurostat, 2022g: *Persons by risk of poverty, material deprivation, work intensity of the household, age and sex of the person - intersections of EU 2020 Strategy poverty target indicators:* https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pees01/default/table?lang=en.

Ανακεφαλαιώνοντας, οι ευρωπαϊκοί μέσοι όροι που αφορούν ζητήματα κατώτατου μισθού και φτώχειας εμφανίζονται αρκετά καλύτεροι απ' ό,τι εκείνοι της Ελλάδας. Με λίγα λόγια, στους δείκτες που αναφερθήκαμε, η χώρα παρουσιάζει πολύ κακές επιδόσεις σε σύγκριση με την Ευρωπαϊκή Ένωση.

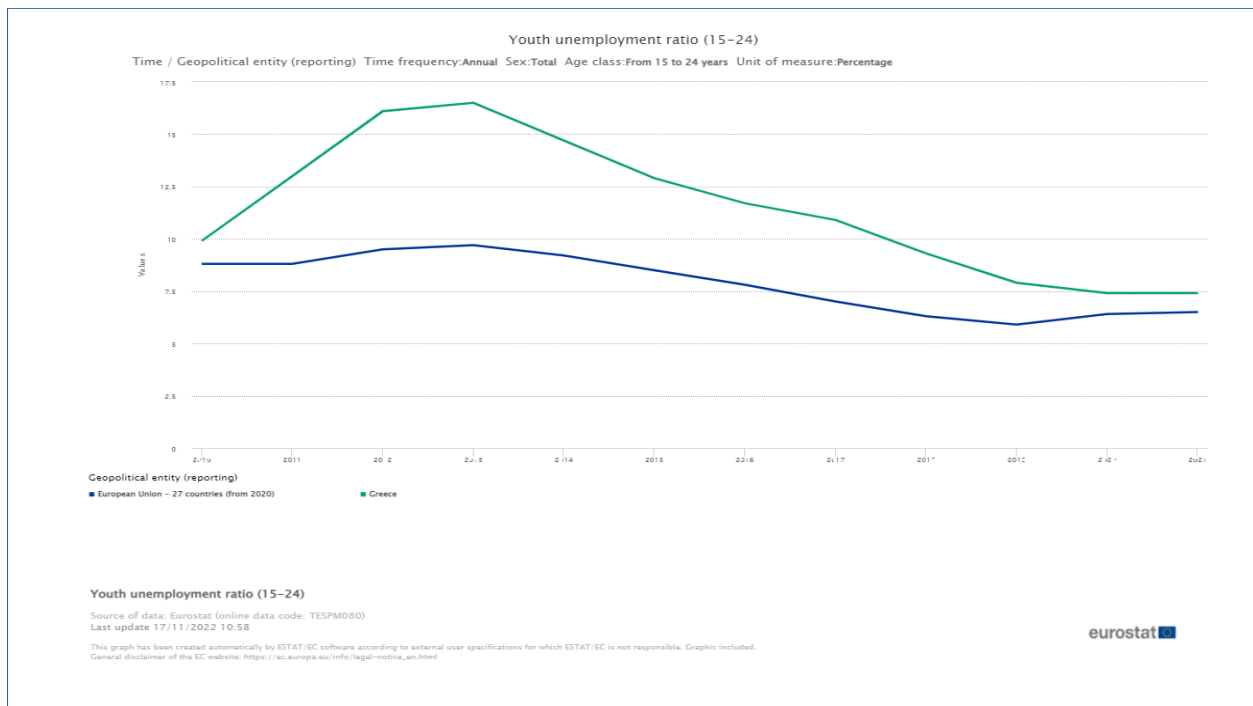
3. Ευάλωτες στην εργασιακή φτώχεια κατηγορίες εργαζομένων στην ελληνική αγορά εργασίας

3.1. Οι νέοι και η αγορά εργασίας

Οι νέοι αποτελούν ένα πολύ σημαντικό κομμάτι του εργατικού δυναμικού της κάθε χώρας. Σύμφωνα με την επισκόπηση του εργατικού δυναμικού την περίοδο 1981-2015 που διενεργήθηκε από την ΕΛΣΤΑΤ, το ελληνικό εργατικό δυναμικό ακολουθεί μια πτωτική τάση, η οποία πηγάζει από την γενικότερη γήρανση του πληθυσμού (ΕΛΣΤΑΤ, 2020: 1). Κατά αυτό τον τρόπο ενισχύεται η σημασία της έρευνας της σχέσης των νέων με την αγορά εργασίας.

Οι νέοι στην προκειμένη περίπτωση περιορίζονται στην ηλικιακή ομάδα 15 με 24 ετών. Στην Ελλάδα το ποσοστό των νέων ανέργων ανήλθε στο 39.3% για τον Αύγουστο του 2020. Την ίδια στιγμή, ένα μήνα αργότερα και συγκεκριμένα τον Σεπτέμβριο του 2020, ο ευρωπαϊκός μέσος όρος ήταν στο 17.1% (Eurostat. 2020d). Ο υποδιπλάσιος μέσος όρος της Ε.Ε υπογραμμίζει τις παθογένειες της αγοράς εργασίας για τους νέους στην Ελλάδα.

Διάγραμμα 7: Νεανική ανεργία Ελλάδα-Ευρωπαϊκή Ένωση.



Πηγή: Eurostat, 2022h: Data Browser: Youth unemployment ratio (15-24): <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tespm080/default/table?lang=en> .

Όπως περιγράφεται και στο παραπάνω διάγραμμα, ο ευρωπαϊκός μέσος όρος για την νεανική ανεργία εμφανίζεται μικρότερος από το ελληνικό. Με αποκορύφωμα το χρονικό διάστημα 2012-2016, η Ελλάδα εμφανίζει, σε μερικές περιπτώσεις ακόμη και διπλάσιες επιδόσεις στο εν λόγω

ζήτημα. Σημαντική επίδραση σε αυτόν το δείκτη είναι και η εποχικότητα της εργασίας. Στον συγκεκριμένο τομέα, η χώρα μας μαζί με την Ισπανία διατηρούν τις υψηλότερες θέσεις, εποχικής νεανικής ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Προτού προχωρήσουμε ως εξετάσουμε τα πορίσματα μίας έρευνας που διενεργήθηκε από την ΕΛΣΤΑΤ το 2016 και είχε ως στόχο την διερεύνηση των συνθηκών εργασίας των νέων 15-34 ετών κατά την διάρκεια των σπουδών του ή και μετά την διεκπεραίωση αυτών (ΕΛΣΤΑΤ, 2017: 2-7). Τα ευρήματα της έρευνας ήταν τα εξής:

- Περίπου ένα στα πέντε άτομα εργάστηκε κατά τη διάρκεια των σπουδών του.
- Οι κύριοι λόγοι που οι ερευνώμενοι δε συνέχισαν τις σπουδές τους είναι, είτε ότι θεωρούσαν το επίπεδο σπουδών τους ικανοποιητικό, είτε ότι ήθελαν να εργαστούν.
- Το ποσοστό των ατόμων που είχαν υποστήριξη από τον ΟΑΕΔ ή κάποιο άλλο δημόσιο οργανισμό για να βρουν εργασία ήταν 2,4%.
- Τα περισσότερα άτομα βρήκαν εργασία μέσω συγγενών, φίλων ή γνωστών.
- Στην πλειονότητά τους οι ερευνώμενοι δήλωσαν ότι η εκπαίδευση που έχουν ολοκληρώσει τους βοηθά στα εργασιακά τους καθήκοντα.
- Περισσότεροι από τους μισούς ανέργους δήλωσαν διατεθειμένοι να αλλάξουν τόπο κατοικίας, προκειμένου να αναλάβουν εργασία. Ωστόσο, το ποσοστό των απασχολούμενων που πραγματικά χρειάστηκε να το κάνουν ήταν 5,4%.

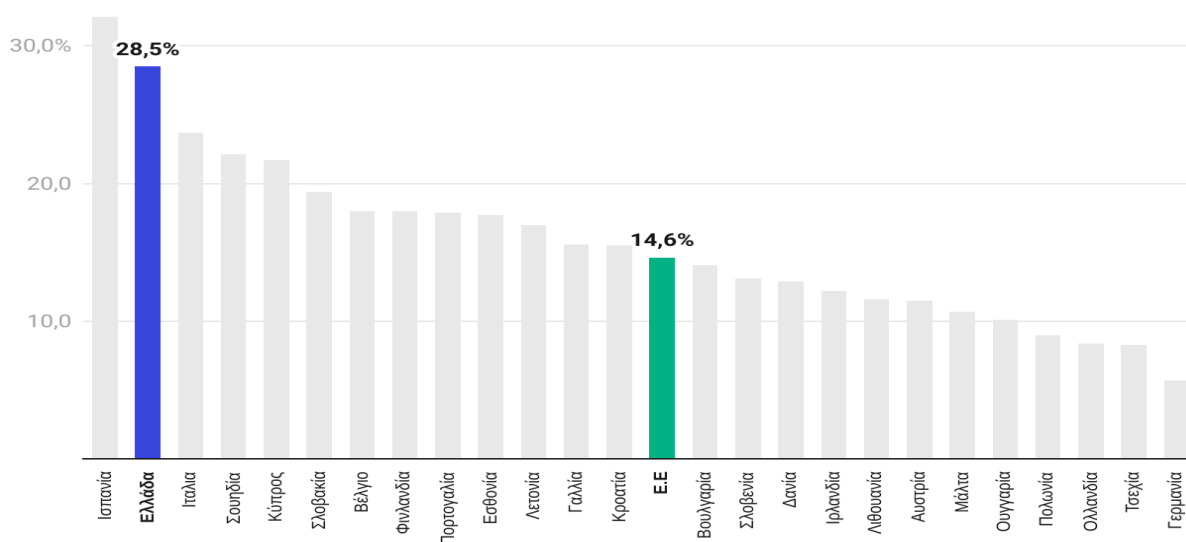
Από τα πορίσματα της έρευνας εξάγονται τα παρακάτω συμπεράσματα. Αρχικά, το ποσοστό των ατόμων που χρειάστηκε να εργαστεί παράλληλα με τις σπουδές του είναι σημαντικά μεγάλο σε συνάρτηση με την ελάχιστη στήριξη από το κράτος (2,4% ποσοστό βοήθειας από το κράτος και η πλειονότητα των νέων εργαζόμενων βρήκε δουλειά μέσω γνωστών συγγενών ή φίλων). Δεύτερον, καθίστανται τουλάχιστον ανησυχητικοί οι λόγοι που παρουσιάζονται ως βασικοί λόγοι εγκατάλειψης των σπουδών. Και οι δύο λόγοι-αιτίες συγκλίνουν στον ελλιπή επαγγελματικό προσανατολισμό και τις οικονομικές συνθήκες που εξωθούν τους νέους στην εκβιαστική επιλογή ανάμεσα στις σπουδές και την εργασία (ΕΛΣΤΑΤ, 2017: 2-7). Δεν θα επεκταθούμε περαιτέρω, διότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός ή η έλλειψη αυτού δεν αποτελεί περαιτέρω ζήτημα προς διερεύνηση για αυτή την εργασία. Αυτό που θα κρατήσουμε είναι η μετριοπαθής στήριξη του

κράτους, το οποίο αδυνατεί, σε αρκετές περιπτώσεις, να γίνει αρωγός για τους νέους, καθώς και η δυσκολία στην εύρεση εργασίας, την οποία αντιμετωπίζουν (ΕΛΣΤΑΤ, 2017: 2-7).

Διάγραμμα 8: Νεανική ανεργία στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε ποσοστιαία μορφή.

Ελλάδα: στο 28,5% η νεανική ανεργία

Εποχικά προσαρμοσμένο ποσοστό ανεργίας για τους νέους ηλικίας 15-24 ετών, Σεπτέμβριος 2022



Γράφημα: GreeceInFigures.com • Πηγή: GreeceInFigures/EUROSTAT • Δημιουργήθηκε με το Datawrapper

Πηγή: *Greece in Figures*, 2022: https://greeceinfigures.com/anergia?fbclid=IwAR1KSG9R6EDd7ER4J1ZhOyOzcuK7ZfZ2a_8LIP3Ap5R6Dsa9OymkgITk34c.

Σε αυτό το σημείο, πρέπει να επισημάνουμε και την εποχικότητα που παρουσιάζει η ελληνική αγορά εργασίας διαχρονικά. Ο τουρισμός, αλλά και ο εν γένει εποχιακός, ή έστω προσωρινός, χαρακτήρας της μερικής απασχόλησης επηρεάζουν σύσσωμο το εργατικό δυναμικό της χώρας. Βέβαια, την «μερίδα του λέοντος» για το συγκεκριμένο ζήτημα παίρνουν με σιγουριά οι νέοι. Όπως έχουμε αναφέρει και σε προηγούμενο κεφάλαιο, η εργασιακή φτώχεια σχετίζεται με την ηλικία, αλλά και την μερική απασχόληση

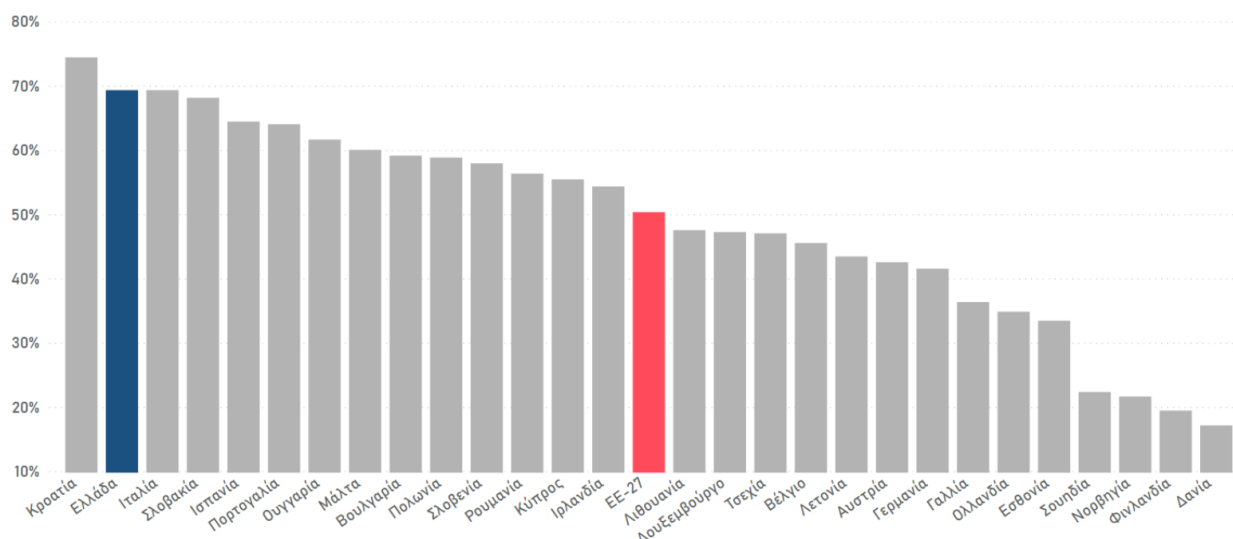
Επιπλέον, η παραδοσιακή πορεία των νέων από την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης στην εργασία πλέον δεν είναι δεδομένη, αντ' αυτού οι νέοι «μπαινοβγαίνουν» στην εργασία (Eurofound, 2012: 3-17). Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, αλλά και η ανάπτυξη ενός εργασιακού δικτύου με βραχυπρόθεσμο και εύθραυστο χαρακτήρα οδηγεί τους νέους σε μια διαδρομή από την ανεργία στην εργασία και το αντίστροφο, χωρίς να εγγυάται την μελλοντική σταθεροποίηση του

εργασιακού status και κατά συνέπεια επαγγελματική εξέλιξη. Κατα συνέπεια, τα παραπάνω δεδομένα εντείνουν τα επίπεδα εργασιακής φτώχειας στην χώρα.

Διάγραμμα 9: Ποσοστό διαμονής σε νοικοκυριό με τους γονείς τους, για τους νέους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το 70% των νέων στην **Ελλάδα** μένει με τους γονείς του

Το ποσοστό των νέων ηλικίας 16-34 που μένουν με τους γονείς τους το 2019



Γράφημα: GreeceInFigures.com | Πηγή: Eurostat

Πηγή: *Greece in Figures*, 2022: https://greeceinfigures.com/anergia?fbclid=IwAR1KSG9R6EDd7ER4J1ZhOyOzcuK7ZfZ2a_8LIP3Ap5R6Dsa9OymkgITk34c.

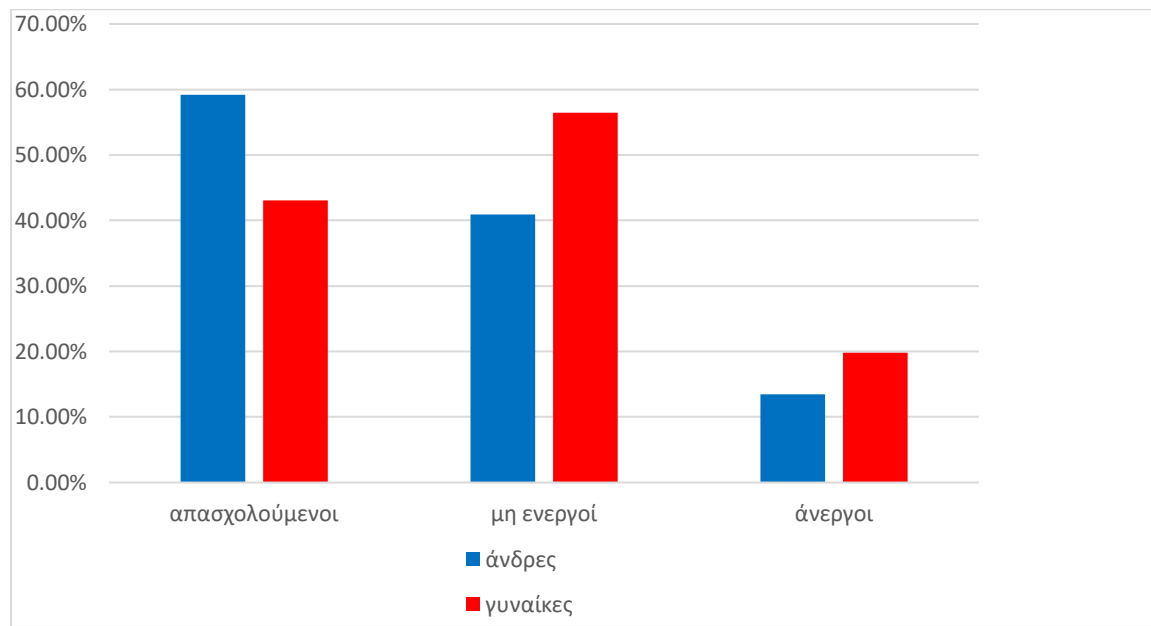
Αντί επιλόγου, στο παραπάνω διάγραμμα, περιγράφεται μία παραδοχή η οποία αν και δεν αποτελεί από μόνη της εύρημα, εγείρει προβληματισμού. Η Ελλάδα, μαζί με την Κροατία, την Ιταλία και την Σλοβακία, είναι οι χώρες της Ε.Ε., στις οποίες οι νέοι διαμένουν, σε μεγαλύτερο ποσοστό με τους γονείς τους. Το γεγονός αυτό ενδέχεται να οφείλεται στην μη σταθερή εργασία των νέων, που αναφέραμε παραπάνω, με αποτέλεσμα την μη σταθερή ροή εισοδήματος, η οποία κατά συνέπεια τοποθετεί ένα μεγάλο μέρος των νέων στην κατηγορία των φτωχών-εργαζόμενων. Οι τελευταίοι δεν καθίστανται οικονομικά ικανοί να υποστηρίξουν την συντήρηση ενός «νοικοκυριού»

3.2. Γυναίκια απασχόληση

Σε αυτό το κεφάλαιο θα ασχοληθούμε με την συμμετοχή των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Παρά το γεγονός της αύξησης των εργαζόμενων γυναικών σε 34.9% το 2020 από 33.4% το 2000 (ΕΛΣΤΑΤ, 2022α), ο γυναικείος πληθυσμός στη χώρα μας συνεχίζει να κατέχει υψηλότερα

ποσοστά ανεργίας ή συχνά τείνει να είναι μη οικονομικά ενεργός, συγκριτικά με τον αντρικό πληθυσμό, κάτι που διαφαίνεται και από το παρακάτω γράφημα, όπου απεικονίζεται η συμμετοχή ανδρών και γυναικών στον τομέα της εργασίας.

Διάγραμμα 10: Η συμμετοχή ανδρών και γυναικών στον τομέα της εργασίας.



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2022α: Ετήσιες χρονοσειρές έρευνας εργατικού δυναμικού 1981/2020: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Απασχολούμενοι (1981 - 2020) : <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/>.

Όπως περιγράφεται, ο γυναικείος πληθυσμός τείνει να είναι οικονομικά μη ενεργός σε μεγαλύτερο βαθμό από τον αντίστοιχο ανδρικό. Η γυναικεία ανεργία εμφανίζει μεγαλύτερα ποσοστά από την αντίστοιχη ανδρική, και οι άνδρες εργαζόμενοι είναι σαφώς περισσότεροι (σε ποσοστιαία μορφή) από το άλλο φύλο.

Επίσης, οι γυναίκες εργαζόμενες τείνουν να εργάζονται συχνότερα από τους άνδρες υπό το καθεστώς της μερικής απασχόλησης. Από την άλλη πλευρά, και όσο αφορά το καθεστώς της πλήρους απασχόλησης οι άνδρες φαίνεται να εμφανίζουν μία ξεκάθαρη υπεροχή, με μία διαφορά της τάξεως του 20% (ΕΛΣΤΑΤ, 2022α). Όπως είναι φυσικό, οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης δεν λαμβάνουν ίδιες αποδοχές με εκείνους της πλήρους απασχόλησης. Οπότε, στην συγκεκριμένη περίπτωση, οι γυναίκες που συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό, υπό το συγκεκριμένο καθεστώς, ενδεχομένως να μην μπορούν να καλύψουν τα αναγκαία, σε οικονομικό επίπεδο.

Είναι πράγματι αξιοσημείωτη η διαφορά των δύο φύλων στην απασχόληση. Τα στατιστικά δημιουργούν μία αρκετά ευκρινή εικόνα. Από την μία πλευρά, ο γυναικείος πληθυσμός «αναλώνεται» σε μεγαλύτερο βαθμό σε συμπληρωματικού τύπου εργασίες, όπως η μερική απασχόληση, οι βοηθοί σε οικογενειακές επιχειρήσεις, ή δεν εργάζονται, εμφανιζόμενες ως οικονομικά μη ενεργές. Στην τελευταία περίπτωση, υπογραμμίζεται πως σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ (2022β), στους λόγους μη αναζήτησης εργασίας οι γυναίκες εμφανίζονται πιο πρόθυμες από τους άνδρες να μην εργαστούν για οικογενειακούς λόγους. Όπως ευκολά γίνεται αντιληπτό, η ανατροφή των παιδιών και η διατήρηση του «νοικοκυριού» κατά πάσα πιθανότητα αποτελούν και τις βασικές αιτίες, αντανακλώνοντας τα κοινωνικά στερεότυπα που μαστίζουν την ελληνική κοινωνία ακόμη και στις μέρες μας.

Σε κάθε περίπτωση πρέπει να υπογραμμίσουμε τα «ζητήματα καριέρας» που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Σύμφωνα με την έκθεση για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι γυναίκες της Ένωσης είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν την εργασία τους ή να αποφασίσουν να μην προχωρήσουν στην έναρξη ενασχόλησης, με τα λεγόμενα επαγγέλματα υψηλής σταδιοδρομίας (European Commission, 2022). Στην έκθεση γίνεται σαφές, πως οι γυναίκες πρέπει να σταματήσουν να λειτουργούν με γνώμονα την οικογένεια και να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες σταδιοδρομίας με τους άνδρες.

Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», υφίσταται στην διεθνή βιβλιογραφία για πολλές δεκαετίες. Ο ορισμός του είναι ο εξής «Η ανισότητα μιας γυάλινης οροφής αντιπροσωπεύει μια φυλετική διαφορά φύλου που δεν εξηγείται από άλλα σχετικά με την εργασία χαρακτηριστικά του εργαζομένου» (Cotter, D.A et all, 2001). Το φαινόμενο αφορά στις έμφυλες διακρίσεις, αλλά και στην φυλετική ανισότητα. Πιο συγκεκριμένα, το φαινόμενο περιγράφει τις λιγότερες ευκαιρίες που παρουσιάζονται στις γυναίκες στην αγορά εργασίας, καθώς και την μέχρι ενός σημείου επαγγελματική τους ανέλιξη, συγκριτικά με τους άνδρες αντίστοιχων προσόντων. Αυτό οφείλεται κυρίως λόγω των πολλαπλών ρόλων που κλίνονται να αναλάβουν ως γυναίκες, μητέρες, εργαζόμενες, σύζυγοι καθώς και στην αμιγώς κερδοσκοπική προσέγγιση των μεγάλων εταιριών..

Επίσης, στον κλάδο της εργασίας, παρατηρείται σε μεγάλο βαθμό έντονο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, ακόμη και εντός της ίδιας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως επιβεβαιώνεται και από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Ακόμη και σε αυτά που δεν επιβεβαιώνεται κάτι τέτοιο, θα

πρέπει να αναλογιστούμε την μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην μερική απασχόληση και στην ανεργία, προκειμένου να εξάγουμε ορθά συμπεράσματα (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2020).

Ανακεφαλαιώνοντας, οι γυναίκες στην χώρα μας διατηρούν μια ιδιαίτερη σχέση με την αγορά εργασίας. Συνηθέστερα συγκριτικά με τους άνδρες, οι θέσεις εργασίας που κατέχουν και η μορφή της απασχόλησής τους εγείρουν κινδύνους σχετικά με τις απολαβές τους. Καθώς, όπως αναφέραμε και σε προηγούμενα κεφάλαια, αυτά τα δεδομένα είναι που επηρεάζουν την εργασιακή φτώχεια. Οι γυναίκες λοιπόν, είναι πιο πιθανόν από τους άνδρες να είναι φτωχές-εργαζόμενες.

3.3 Το ζήτημα της αναντιστοιχίας προσόντων και η σύνδεσή του με την εργασιακή φτώχεια

Το φαινόμενο της αναντιστοιχίας των θέσεων εργασίας και των προσόντων επικρατεί σε μεγάλο βαθμό στην αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια. Πιο συγκεκριμένα, ο ΣΕΒ αναφέρει πως η εξειδίκευση ενός αντικειμένου μέσα από τις σπουδές, ιδιαίτερα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, φαίνεται ότι έχει επιφέρει κορεσμό σε μια σειρά επαγγελμάτων. Για τον λόγο αυτό, πολλοί προσφεύγουν στην αναζήτηση εργασίας με λιγότερα προσόντα από αυτά τα οποία διαθέτουν, για να καταφέρουν να εξασφαλίσουν τα προς το ζην (ΣΕΒ, 2019 όπως παράτ. στο Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών, 2019). Απόρροια του συγκεκριμένου φαινομένου της ελληνικής αγοράς εργασίας αποτελεί η έλλειψη ενδιαφέροντος για το εργασιακό υποκείμενο, αλλά και η αδυναμία εύρεσης θέσης εργασίας για κάποιον χαμηλών προσόντων (low skilled) (Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών, 2020)². Κατά αυτόν τον τρόπο η ανεργία, στους άνεργους κατόχους διπλώματος υποχρεωτικής εκπαίδευσης, εξελίσσεται σε μακροχρόνια και κάνει άλματα χρόνο με τον χρόνο. Ενδεικτικά, σύμφωνα με τον IOBE, στην χώρα μας τις χρονιές της ύφεσης οι απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας και της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ήταν οι ομάδες, οι οποίες παρουσίαζαν υψηλά ποσοστά στην ανεργία, σημαντικά μεγαλύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ (EU-28) (IOBE, 2018: 94-95).

Μπορεί κανείς εύκολα να αναλογιστεί, την συσχέτιση των δύο παραπάνω ζητημάτων. Οι μακροχρόνια άνεργοι «παγιδεύονται» κατά κάποιον τρόπο στην ανεργία, καθώς δεν μπορούν να

² Σύμφωνα με τον ΣΕΒ περίπου το 33% των εργαζομένων στον ελλαδικό χώρο εργάζονται σε θέσεις που δεν απαιτούνται τα προσόντα τους (ΣΕΒ, 2019 όπως παράτ. στο Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών, 2019)

βρουν εργασία κατάλληλη για τα προσόντα τους. Οι Έλληνες high-skilled, σε μεγάλο βαθμό, είτε εργάζονται σε θέσεις εργασία που προορίζονται για ανθρώπους με λιγότερα προσόντα, είτε αναζητούν καταλληλότερες θέσεις απασχόλησης στο εξωτερικό. Η οικονομική ύφεση της προηγούμενης δεκαετίας οδήγησε σε έξαρση του φαινομένου. Το διάστημα 2010-2019 από την Ελλάδα μετανάστευσαν 500.000 άνθρωποι, ενώ μόλις το 1/5 έχει επιστρέψει (Παγουλάτος, 2019). Από τον συγκεκριμένο αριθμό το 60 % με 70 % ήταν εργατικό δυναμικό υψηλών προσόντων (Παγουλάτος, 2019).

Επίσης από έρευνα του Ινστιτούτου Νίκος Πουλατζάς και της εταιρείας ερευνών Prorata, με τίτλο: «Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα: Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας» προέκυψαν τα παρακάτω σημαντικά ευρήματα (Ινστιτούτου Νίκος Πουλατζάς, 2022):

- *«Το 72% των εργαζόμενων δηλώνει ότι το εισόδημα από την εργασία του δεν επαρκεί για να καλύψει τις ανάγκες του χωρίς άλλους πόρους»*
- *«Το 49,3% δίνει πάνω από 20% του εισοδήματός τους από την εργασία για τη στέγαση»*
- *«Το 78,5% θεωρεί ότι στην Ελλάδα προστατεύονται περισσότερο τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των εργοδοτών σε βάρος των εργαζομένων»*
- *«Το 19,9% χαρακτήρισε το ενδεχόμενο να χάσει την εργασία του ως «πολύ» ή «αρκετά πιθανό»*

Κατά αυτόν τον τρόπο λοιπόν προκύπτουν δύο βασικά συμπεράσματα. Πρώτον, πως ο μέσος μισθός, σε συνδυασμό με κόστος διαβίωσης δεν επαρκούν για να καταφέρει κάποιος να διαβιώσει αξιοπρεπώς. Και δεύτερον, τα επίπεδα επισφάλειας είναι σημαντικά υψηλά στην χώρα.

Τέλος, σημαντικό ρόλο στην απώλεια της αγοραστικής δύναμης του μέσου εργαζόμενου, καθώς και της αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας, διαδραμάτισε και η πανδημία του COVID-19. Από έρευνα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, προκύπτει, πως οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δυσκολεύονται, έως και αδυνατούν, να ανταπεξέλθουν οικονομικά στις υποχρεώσεις τους. Επίσης, δηλώνουν πως αισθάνονται μεγαλύτερη ανασφάλεια για την διατήρηση των θέσεων εργασίας που κατέχουν (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2022).

Όλα τα παραπάνω συνεπάγονται πως η αναντιστοιχία προσόντων επηρεάζει δύο δεδομένα. Πρώτον, το βαθμό ενδιαφέροντος της εργασίας για τους απασχολούμενους υψηλών προσόντων και δεύτερον την δυσκολία που προσδίδεται στο εργατικό δυναμικό χαμηλότερων προσόντων να βρει αξιοπρεπή εργασία. Έπειτα, σύμφωνα με το Ινστιτούτο Νίκος Πουλατζάς (2022), όπως αναφέραμε και παραπάνω, οι Έλληνες εργαζόμενοι, στην πλειονότητά τους, δηλώνουν με σαφήνεια πως δεν μπορούν να εξασφαλίσουν τα προς το ζην και να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους. Ως συμπέρασμα από τα παραπάνω, γίνεται λόγος για ένα σύνολο εργατικού δυναμικού το οποίο καθίσταται εξαιρετικά πιθανό ή να εργάζεται σε θέση εργασίας εκτός των προσόντων του ή να βρίσκεται στο φάσμα της εργασιακής φτώχειας.

Όπως αναφέραμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο (1.4), το επίπεδο μόρφωσης διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εργασιακή φτώχεια. Πιο αναλυτικά, όσο εκείνο αυξάνεται τόσο ο κίνδυνος φτώχειας στην εργασία μειώνεται. Λόγω της εξαιρετικά υψηλής αναντιστοιχίας προσόντων στην χώρα, η παραπάνω διατύπωση ενδέχεται να μην επιβεβαιώνεται στον απόλυτο βαθμό.

B' Μέρος

4. Μεθοδολογία και ταυτότητα της έρευνας.

4.1 Θεματικοί άξονες της έρευνας και εισαγωγικές επισημάνσεις.

Η πρωτογενής ποιοτική έρευνα έχει επιλεγεί ως ερευνητική μέθοδος, προκειμένου να γίνει κατανοητή η προσέγγιση του φαινομένου των φτωχών-εργαζόμενων. Η εν λόγω έρευνα πραγματοποιείται ως μέρος της εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας, στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών «Κοινωνική Καινοτομία και Στρατηγικές Ανάπτυξης». Το εν λόγω Μεταπτυχιακό πρόγραμμα υλοποιείται με διδρυματική μορφή από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών και το τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Ο τίτλος της Διπλωματικής εργασίας είναι ο εξής: *«Η έννοια της αξιοπρεπούς απασχόλησης στην Ελλάδα (2000-2022), και το φαινομένου των φτωχών-εργαζόμενων»*.

Οι θεματικοί άξονες που επιλέχθηκαν είναι κατά βάση πέντε:

1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά, κοινωνική και οικογενειακή κατάσταση. Σε αυτή την κατηγορία ο συνεντευξιζόμενος παρουσιάζει, μέσα από βασικές ερωτήσεις, την οικογενειακή, την κοινωνική και οικονομική του κατάσταση. Με αυτό τον τρόπο συλλέγονται βασικές πληροφορίες, οι οποίες είναι απαραίτητες για την συνέχεια και την τελική ανάλυση.
2. Προγενέστερη εργασιακή σταδιοδρομία και αποτύπωση ζητημάτων της σχέσης εκπαίδευσης και απασχόλησης. Σε αυτή την ενότητα σκιαγραφείται η σχέση του ατόμου με την απασχόληση και την εκπαίδευση. Διαπιστώνεται γιατί το ερευνητικό υποκείμενο εγκατέλειψε μια θέση εργασίας, αλλά και το ψυχολογικό αντίκτυπο που εκείνη του δημιουργούσε. Επιπλέον, επιχειρείται να αποτυπωθεί η σχέση του συνεντευξιζόμενου με την εκπαίδευση και την βαρύτητα ή μη που της προσδίδει.
3. Σημερινή κατάσταση απασχόλησης, κριτήρια επιλογής και σκιαγράφηση του βαθμού ικανοποίησης της εργασίας. Η τρίτη ενότητα αφορά το «εργασιακό παρόν» του ατόμου. Εμβαθύνουμε στην καθημερινότητα του στον χώρο εργασίας και προσπαθούμε να κατανοήσουμε και τις συναισθηματικές επιπτώσεις της σε αυτό. Επιπλέον, επιχειρείται να

γίνουν κατανοητοί και οι λόγοι επιλογής της σημερινής κατάστασης απασχόλησης, αλλά και οι λόγοι ενδεχόμενης εγκατάλειψης ή παραμονής του στον εν λόγω εργασιακό περιβάλλον.

4. Ερωτήσεις για την αγορά εργασίας της Ελλάδας, τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 και βιογραφικοί σχεδιασμοί. Οι ερωτήσεις της 4ης ενότητας γίνονται αρωγός προκειμένου να κατανοηθεί η άποψη του ερωτώμενου για την αγορά εργασίας της χώρας. Επίσης, σκιαγραφούνται και οι απόψεις σχετικά με την πρόσφατη πανδημία του ιού COVID-19 με γνώμονα τις τωρινές ή μελλοντικές επιπτώσεις του στην εργασία και τις συνθήκες αυτής. Οι βιογραφικοί σχεδιασμοί είναι και αυτοί που θα μας δώσουν και την συνολική εικόνα της σχέσης του εργαζόμενου με την απασχόληση.
5. Καταληκτικά ερωτήματα, επισκόπηση απόψεων για ζητήματα απασχόλησης και αγοράς εργασίας. Τέλος, σειρά έχουν πιο γενικές ερωτήσεις με σκοπό την ομαλή ολοκλήρωση της έρευνας και την ολοκληρωμένη τοποθέτηση των ερωτώμενων.

4.2. Η ποιοτική έρευνα

Η έρευνα αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι μελέτης των κοινωνικών ζητημάτων και φαινομένων είτε με την ποιοτική, είτε με την ποσοτική μέθοδο. Στην εν λόγω διπλωματική εργασία η ποιοτική μέθοδος επιλέχθηκε ως η πλέον κατάλληλη να αναδείξει τις απόψεις και τις πεποιθήσεις των φτωχών-εργαζόμενων.

Απαραίτητο κρίνεται όμως να ορίσουμε την ποιοτική μέθοδο έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, η ποιοτική έρευνα προσεγγίζεται μέσα από μια σειρά ορισμών, λόγω του πολυεπίπεδου χαρακτήρα της (Τσιώλης, 2014). Η ποιοτική έρευνα εστιάζει στην διερεύνηση των πεποιθήσεων των υποκειμένων. Οι τελευταίες, αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι την διερεύνησης των κοινωνικών φαινομένων από τους κοινωνικούς επιστήμονες (Τσιώλης, 2014). Δεν πρέπει να ξεχνάμε σε καμία περίπτωση πως η κοινωνία είναι ένας ζωντανός οργανισμός, πολύπλοκος και πολυδιάστατος. Από τα παραπάνω καθίσταται σαφές πως και τα φαινόμενα που την αφορούν, τους αποδίδονται παρόμοιοι χαρακτηρισμοί. Κατά αυτόν τον τρόπο είναι αναγκαία η προσέγγιση των φαινομένων με βάση την σημερινή τους κατάσταση και όχι αναδρομικά (Τσιώλης, 2014).

Η ποιοτική έρευνα θεωρείται ως η πλέον κατάλληλη μέθοδος για να αναδείξουμε προσωπικές απόψεις και να μελετήσουμε το θέμα εκ των έσω, να διατυπώσουμε μια σειρά διαφορετικών ή και

ίδιων απόψεων. Οι φτωχοί εργαζόμενοι μπορεί να αποτελούν μία ομάδα ανθρώπων με τελείως διαφορετικές καταβολές. Επομένως, η ποιοτική έρευνα, η οποία υπερέχει της ποσοτικής, ως προς το «βάθος» της ανάλυσής της, καθίσταται η πλέον κατάλληλη. Με λίγα λόγια, ένα μη ενιαίο δείγμα, το οποίο δεν παρουσιάζει απαραίτητα σημεία σύγκλισης, σε συνδυασμό με ένα φαινόμενο, το οποίο δεν είναι αριθμητικά μετρήσιμο, δηλαδή δεν μπορούμε να υιοθετήσουμε κάποιον δείκτη, καθολικά τουλάχιστον αποδεκτό, για την μέτρησή του, είναι αδύνατον να μελετηθούν σε βάθος με ποσοτικά δεδομένα.

Στην παρούσα έρευνα, η μέθοδος που επιλέχθηκε είναι αυτή των ημιδομημένων συνεντεύξεων, καθότι αποτελεί μια πιο ευέλικτη μορφή συνέντευξης, όπου μπορεί να εμβαθύνει κανείς περισσότερο. Με την ημιδομημένη συνέντευξη οι θεματικοί άξονες μπορούν να εμπλουτιστούν κατά τη διάρκεια της συζήτησης. Οι ερωτήσεις μπορεί να αλλάξουν σειρά, διατύπωση, περιεχόμενο ή και να εμπλουτισθούν, κατά την κρίση του ερευνητή, αν κριθεί σκόπιμο. Η ευελιξία που παρέχουν οι ημιδομημένες συνεντεύξεις είναι δεδομένη. Τέλος, έχοντας ένα συγκεκριμένο πλάνο ερωτήσεων, παρέχεται στον ερευνητή ενός είδους «ασφάλεια» ως προς την εγκυρότερη διεξαγωγή της έρευνας (Τσιώλης, 2014).

4.3. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Με βάση τη βιβλιογραφική επισκόπηση που μελετήσαμε και αναπτύξαμε, ως βασικός σκοπός αυτής της εργασίας αποτελεί η ανάδειξη και μελέτη του φαινομένου των φτωχών-εργαζόμενων και της αξιοπρεπούς απασχόλησης. Όπως έγινε φανερό στο Α' Μέρος αυτής της διπλωματικής εργασίας, τα επίπεδα επισφάλειας στην ελληνική αγορά εργασίας είναι εξαιρετικά υψηλά. Επίσης, η απώλεια αγοραστικής δύναμης σε συνάρτηση και με το ύψος του βασικού μισθού εγείρουν σημαντικούς προβληματισμούς σχετικά με την επάρκεια των χρημάτων που κερδίζουν οι Έλληνες εργαζόμενοι.

Από τα παραπάνω «γεννάται» και το πρώτο ερευνητικό ερώτημα: Μέσω της ποιοτικής έρευνας, αλλά και της μεθόδου των ημιδομημένων συνεντεύξεων είμαι «Πως αντιλαμβάνονται τα ερευνητικά υποκείμενα το κοινωνικό-οικονομικό και εργασιακό τους status;» αστε σε θέση να ερευνήσουμε σε βάθος τις απόψεις των ερευνητικών υποκειμένων, αλλά και να εμβαθύνουμε στις πεποιθήσεις τους σχετικά με την εργασιακή τους καθημερινότητα. Τέλος, πρέπει να λάβουμε υπόψιν και τις απόψεις των ατόμων σχετικά με την εκπαίδευση, την κατάρτιση, αλλά και τις αποφάσεις

(εργασιακές ή/και εκπαιδευτικές) που έχουν λάβει με το πέρας του χρόνου. Ουσιαστικά, τα παραπάνω μας οδηγούν σε πληρέστερα και πιο ολιστικά συμπεράσματα σχετικά με την συμμετοχή των ατόμων στο, υπό έρευνα, φαινόμενο.

Παράλληλα, μέσα από την έρευνα θέλουμε να αναδείξουμε αν και κατά πόσο διαδραματίζουν ρόλο στα παραπάνω και άλλοι παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία. Αυτό μας οδηγεί στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα: «Υπάρχει κοινός μηχανισμός αναπαραγωγής των φτωχών-εργαζόμενων;». Η προσέγγιση του φαινομένου και υπό αυτό το πρίσμα είναι αναγκαία. Αυτό συμβαίνει, διότι, όπως επιβεβαιώνεται και από την βιβλιογραφική επισκόπηση, οι δείκτες που σχετίζονται λόγω χάριν με την μη τυπική απασχόληση φέρουν ηλικιακό ή έμφυλο πρόσημο. Η πλειονότητα των μορφών απασχόλησης που σχετίζονται με την επισφάλεια, τις χαμηλές απολαβές, την βραχυχρόνια εργασία, καθώς και την μη αξιοπρεπή απασχόληση δείχνουν να σχετίζονται άμεσα με το φύλο και την ηλικία. Εύκολα αντιλαμβάνεται κανείς, πως η διερεύνηση των παραπάνω δεδομένων χρήζει περαιτέρω εμβάθυνσης.

4.4. Καθορισμός δείγματος

Η επιλογή του δείγματος, πραγματοποιήθηκε με βάση την καταλληλότητα και την επάρκεια. Πιο συγκεκριμένα, θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικό το δείγμα που θα ορίσουμε για την υλοποίηση της ποιοτικής έρευνας που επιλέξαμε, να έχει την δυνατότητα να παρέχει πληθώρα απόψεων για το ζήτημα το οποίο εξετάζουμε. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει την σημαντικότητα της επιλογής του δείγματος, όχι όσο αναφορά την ποσότητα που θα καθορίσουμε, αλλά την «ικανότητά» του να παρέχει μια σειρά πληροφοριών επί του θέματος που εξετάζουμε.

Επίσης, κρίνεται αναγκαίο να αναφέρουμε, πως το δείγμα στην ποιοτική έρευνα δεν είναι αναγκαίο να είναι αντιπροσωπευτικό (ποσοτικά), καθότι ο στόχος της έρευνας δεν αφορά στην γενίκευση του ζητήματος που εξετάζουμε. Η ποιοτική έρευνα έχει ως στόχο την εκ των έσω κατανόηση των φαινομένων που εξετάζει και την καταγραφή των προσωπικών εμπειριών και απόψεων των ερευνητικών υποκειμένων. Παραδείγματος χάριν, στην δική μας περίπτωση, δεν μας ενδιαφέρει το δείγμα μας να αντλείται αντιπροσωπευτικά ως προς τις ηλικιακές ομάδες, το φύλο ή την εθνοτική προέλευση, αλλά μας ενδιαφέρει η δημιουργία ενός «κολλάζ» απόψεων και η σε βάθος κατανόηση των πεποιθήσεων και των μηχανισμών αναπαραγωγής -εάν φυσικά υφίστανται- του φαινομένου.

Για την διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας το δείγμα που επιλέχθηκε αφορά 12 ερευνητικά υποκείμενα. Πιο συγκεκριμένα αποτελείται από επτά (7) άνδρες και έξι (6) γυναίκες, οι οποίοι κατά τον ερευνητή, θεωρούνται οι πλέον κατάλληλοι να εξυπηρετήσουν τους σκοπούς της ερευνητικής διαδικασίας.

2 άνδρες 20-29	2 γυναίκες 20-29
3 άνδρες 30-44	2 γυναίκες 30-44
2 άνδρες 45-64	2 γυναίκες 45-64

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Μόνο ιδιωτικοί υπάλληλοι ή υπάλληλοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή αυτοαπασχολούμενοι με μικρή επιχείρηση. |
| <ul style="list-style-type: none">• Όλοι εργαζόμενοι που ανήκουν στο φαινόμενο των φτωχών εργαζόμενων. |

Όπως παρατηρούμε, στην επιλογή των ερευνητικών υποκειμένων λάβαμε υπόψιν όλες τις ηλικιακές ομάδες και των δύο φύλων. Ο μόνος περιορισμός είναι εκείνος της μη συμμετοχής των εργαζομένων του δημοσίου τομέα με σύμβαση αορίστου χρόνου. Με αυτή την διατύπωση δεν αποτασώμαστε σε καμία περίπτωση της ύπαρξης του φαινομένου των φτωχών εργαζόμενων και στον δημόσιο τομέα. Απλώς, πρωτίστως μας ενδιαφέρει η διερεύνηση του φαινομένου στην ελεύθερη αγορά. Αυτό συμβαίνει για δύο λόγους: αρχικά, διότι η αγορά, λόγω κυρίως του αριθμού των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων, είναι ο κύριος φορέας απασχόλησης. Δεύτερον, επειδή σε εκείνη επιβεβαιώνεται η ύπαρξη του βασικού μισθού σε μεγάλη έκταση και επιμονή.

Για τον καθορισμό του δείγματος υπάρχουν και χαρακτηριστικά τα οποία δεν λαμβάνονται υπόψιν. Πρώτον, το εκπαιδευτικό επίπεδο και η θέση εργασίας είναι μερικά από αυτά. Δεν μας ενδιαφέρει το εκπαιδευτικό επίπεδο και ούτε εάν τα ερευνητικά υποκείμενα απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που αντιστοιχούν στα προσόντα τους. Επίσης, δεν λαμβάνουμε υπόψιν τον μισθό ως απόλυτο αριθμό, αλλά πάντα σε συνάρτηση με τις οικονομικές ανάγκες του υποκειμένου.

Τα ερευνητικά υποκείμενα, αφού ενημερώθηκαν για το περιεχόμενο της έρευνας, την ανωνυμία που θα τηρηθεί, καθώς και τον χρόνο που χρειάζεται να αφιερώσουν για τη διεξαγωγή της συζήτησης δέχτηκαν να προγραμματιστούν οι συνεντεύξεις.

4.5. Επιλογή μεθόδου ανάλυσης.

Η μέθοδος ανάλυσης, που έχει επιλεγεί για την εν λόγω έρευνα είναι εκείνη της Θεματικής Ανάλυσης (Θ.Α.). Πληθώρα λόγων μας ωθούν στην χρησιμοποίηση της εν λόγω μεθόδου. Πρώτα από όλα αποτελεί την ιδανική επιλογή για την επισκόπηση των πεποιθήσεων των συνεντευξιαζόμενων. Άλλωστε, η θεματική ανάλυση ενδείκνυται για την συγκεκριμένη χρήση (Χριστοδούλου, 2022).

Έπειτα, αποτελεί μία μέθοδο, η οποία δεν έχει ιδιαίτερη δυσκολία στην ανάλυση γιατί ερευνά το «γιατί» λέγεται κάτι και όχι το «πως» λέγεται (Χριστοδούλου, 2022). Κατά αυτόν τον τρόπο, εύκολα αντιλαμβάνεται κανείς πως αποτελεί και την ιδανική μέθοδο για την διατέλεση ποιοτικής έρευνας σε επίπεδο διπλωματικής διατριβής.

Όπως επισημαίνουν οι Τσιώλης & Λατζουράκη (2020: 164) η θεματική ανάλυση: *«συνίσταται στη συστηματική αναγνώριση, οργάνωση και κατανόηση επαναλαμβανόμενων μοτίβων νοήματος εντός ενός συνόλου δεδομένων»*. Κατ' επέκταση, στην περίπτωση μας, δηλαδή στην σε βάθος μελέτη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των συμμετεχόντων καθώς και στον εντοπισμό της ύπαρξης ή μη, ενός ενιαίου μηχανισμού παραγωγής του φαινομένου των φτωχών-εργαζόμενων, αποτελεί και πάλι την καλύτερη και πληρέστερη επιλογή.

5. Ποιοτική έρευνα σε Έλληνες απασχολούμενους, σχετικά με την διερεύνηση του φαινομένου των φτωχών-εργαζόμενων.

5.1. Το προφίλ του δείγματος και η διαδικασία των συνεντεύξεων.

Οι συνεντεύξεις διενεργήθηκαν, στο σύνολό τους, είτε εξ αποστάσεως είτε δια ζώσης. Οι πλατφόρμες που, κατά κόρον, έγινε χρήση τους στις εξ αποστάσεως συνεντεύξεις είναι εκείνες του Skype και του Viber. Όλες οι δια ζώσης συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στην Αθήνα.

Έπειτα, η περίοδος διεξαγωγής τους ήταν από τις 18/12/2020 έως και τις 3/1/2023. Η χρονική διάρκεια των συνεντεύξεων ποικίλει ανάλογα την συζήτηση και την εξέλιξή της. Ενδεικτικά, ο μέσος όρος της διάρκειας των συνεντεύξεων ήταν τα 41λεπτά, με την μικρότερη να έχει διάρκεια 28 λεπτά και την μεγαλύτερη 56 λεπτά.

Το προφίλ του δείγματος δεν επηρεάζεται από το μορφωτικό επίπεδο, τον τόπο κατοικίας των συνεντευξιαζόμενων ή την θέση εργασίας. Τα δεδομένα που διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στην επιλογή του, ήταν κατά βάση τρία. Αρχικά, το εισόδημα, σε συνάρτηση φυσικά με το κόστος ζωής και την θέση εργασίας, την οποία κατείχε. Έπειτα, για μία ολοκληρωμένη εκπροσώπηση, το φύλο και η ηλικιακή ομάδα εκπροσωπούνται σχεδόν ισομερώς. Τα παραπάνω καθιστούν το δείγμα που έχει επιλεγεί ως ικανοποιητικό.

A/A Συνέντευξης	Ηλικία	Φύλο	Τόπος Διαμονής	Οικογενειακή κατάσταση	Μορφωτικό Επίπεδο	θέση εργασίας	Μηνιαίο εισόδημα
Σ.1	24	Γυναίκα	Αθήνα	Άγαμος/η χωρίς παιδιά	Αποφ. Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	Διοικητικός Υπάλληλος εταιρείας εμπορίου χονδρικής	585.00 €
Σ.2	24	Άνδρας	Αθήνα	Άγαμος/η χωρίς παιδιά	Αποφ. Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	Υπάλληλος εταιρείας-Πωλητής	500.00 €
Σ.3	22	Άνδρας	Ηράκλειο	Άγαμος/η χωρίς παιδιά	Αποφ. Γενικού Λυκείου	Υπάλληλος Καταστήματος εστίασης-Σερβιτόρος	650.00 €
Σ.4	57	Γυναίκα	Αθήνα	Διαζευγμενος/η με 2 παιδιά	Αποφ. Γενικού Λυκείου	Δημοτική υπάλληλος καθαριότητας με σύμβαση ορισμένου χρόνου & ταμείας σε κατάστημα εστίασης	1,000.00 €
Σ.5	31	Γυναίκα	Αθήνα	Άγαμος/η χωρίς παιδιά	Αποφ. Επαγγελματικό ή Λυκείου	Διοικητικός Υπάλληλος εταιρείας εμπορίου χονδρικής	650.00 €

Σ.6	35	Άνδρας	Θεσσαλονίκη	Άγαμος/η χωρίς παιδιά	Αποφ. Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	Υπάλληλος εταιρείας εμπορίου χονδρικής-Πωλητής	680.00 €
Σ.7	35	Άνδρας	Αθήνα	Παντρεμένος /η με 1 παιδί	Αποφ. Γενικού Λυκείου	Δικαστικός υπάλληλος & Προπονητής μαχητικών αθλημάτων & Πωλητής	1,100.00 €
Σ.8	61	Γυναίκα	Αθήνα	Διαζευγμενος/η με 2 παιδιά	Αποφ. Μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	Αυτοαπασχολούμενη σε επιχείρηση με 1 υπάλληλο	600.00 €
Σ.9	36	Άνδρας	Αθήνα	Άγαμος/η χωρίς παιδιά	Αποφ. Γενικού Λυκείου	Βοηθός τεχνίτη	800.00 €
Σ.10	25	Γυναίκα	Αθήνα	Άγαμος/η χωρίς παιδιά	Αποφ. Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	Υπάλληλος καταστήματος λιανικής πώλησης	750.00 €
Σ.11	45	Άνδρας	Ρέθυμνο	Παντρεμένος /η χωρίς παιδιά	Αποφ. ΙΕΚ	Υπάλληλος Καταστήματος εστίασης-Barista	800.00 €
Σ.12	40	Γυναίκα	Ρέθυμνο	Παντρεμένος /η χωρίς παιδιά	Αποφ. Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	Βοηθός Λογιστή	640.00 €
Σ.13	44	Άνδρας	Ηράκλειο	Παντρεμένος /η με 2 παιδιά	Αποφ. Επαγγελματικού Λυκείου	Οδηγός-Μεταφορέας	1,000.00 €

5.2. Τα ευρήματα της έρευνας

Στην συνέχεια της διεξαγωγής των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκαν οι απομαγνητοφωνήσεις σε κείμενο. Έπειτα, προχωρήσαμε στην κωδικοποίηση σε τρία στάδια, και από εκείνο το σημείο προέκυψαν τα θέματα. Σε γενικές γραμμές τα συμπεράσματα που είμαστε σε θέση να εξάγουμε, όπως θα δούμε και στη συνέχεια, είναι ικανά να απαντήσουν με επάρκεια στα ερευνητικά μας ερωτήματα.

ΘΕΜΑΤΑ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΜΑΤΩΝ
1 ^ο ΘΕΜΑ	Κοινές συνθήκες διαβίωσης και οικονομικά ζητήματα

2 ^ο ΘΕΜΑ	Ζητήματα που πηγάζουν από εργοδοτική υπαιτιότητα, επισφάλεια και εργασιακή ανασφάλεια
3 ^ο ΘΕΜΑ	Επαγγελματικές σταδιοδρομίες
4 ^ο ΘΕΜΑ	Ατομικισμός και κοινωνία

Κατά βάση το πρώτο μας ερευνητικό ερώτημα: «Πως αντιλαμβάνονται τα ερευνητικά υποκείμενα το κοινωνικό-οικονομικό και εργασιακό τους status;» απαντάτε με το 1^ο και το 2^ο Θέμα. Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα: «Υπάρχει κοινός μηχανισμός αναπαραγωγής των φτωχών-εργαζόμενων;» βρίσκει απάντηση στο 3^ο Θέμα. Το 4^ο προκύπτει ως εύρημα από τις συνεντεύξεις, χωρίς όμως να αποτελούσε στόχο του ερευνητή.

1ο Θέμα: Κοινές συνθήκες διαβίωσης και οικονομικά ζητήματα.

Όσο αφορά στις συνθήκες διαβίωσης, οι συνεντευξιαζόμενοι που διαμένουν μόνοι τους ή συγκατοικούν υπογραμμίζουν πως δεν μπορούν να εξασφαλίσουν τα προς το ζην, ενώ πολλοί είναι εκείνοι που διαμένουν με τους γονείς τους από ανάγκη. Οι τελευταίοι σημειώνουν πως παρότι θα ήθελαν να μένουν μόνοι τους δεν υπάρχει η οικονομική δυνατότητα να το κάνουν.

«θέλω να μείνω μόνη μου αλλά δεν γίνεται. Τα χρήματα φτάνουν για το σπίτι και για τους λογαριασμούς, αλλά με το φαγητό τι γίνεται (;).» (Σ.5)

«Δεν φτάνουν τα χρήματα» (Σ.11)

Οι πιο μεγάλοι ηλικιακά ερωτώμενοι, αρχικά εντοπίζουν μεγάλες διαφορές στην ελληνική αγορά εργασίας, συγκριτικά με πριν την οικονομική ύφεση της προηγούμενης δεκαετίας.

«Πριν την οικονομική ύφεση υπήρχε άνεση και ευελιξία, δεν εργαζόντουσαν για να μην πεινάσουνε, εργαζόντουσαν για να εξελιχθούνε όλοι.» (Σ.4)

Σε πρώτη φάση, οι εργαζόμενοι υπογραμμίζουν πως τα χρήματα που παρέχουν οι θέσεις εργασίας στην χώρα μας δεν εξασφαλίζουν τα προς το ζην. Με την παραπάνω διατύπωση συμφωνούν όλοι ανεξαιρέτως οι ερωτώμενοι. Δηλαδή, η ηλικία, το φύλο, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, αλλά και το είδος της εργασίας δεν φαίνεται να διαδραματίζουν κάποιο ιδιαίτερο ρόλο.

«με τους γονείς μου μένω και πάλι καλά να λέμε [γέλια] ... Όλοι δουλεύουμε για να βγει (το σπίτι). Τα λεφτά είναι πολύ λίγα» (Σ.5)

Οι περισσότεροι από τους νεότερους ηλικιακά ερωτώμενους αντιλαμβάνονται πλήρως πως δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στις οικονομικές υποχρεώσεις, σε περίπτωση που μείνουν μόνοι τους ή σε περίπτωση που μένουν ήδη μόνοι τους, δυσκολεύονται να εξασφαλίσουν βασικά αγαθά.

«άμα είναι να δουλεύεις για 500 ευρώ χωρίς εξέλιξη...» (Σ.1)

«αν δεν βρω κάτι καλύτερο θα κάτσω εκεί χρόνια [παύση] πολλά» (Σ.10)

«Ε: Τα χρήματα σου έφταναν για να καλύψεις τα προς το ζην; Α: Όχι σε καμία περίπτωση (τα χρήματα δεν εξασφάλιζαν τα προς το ζην) αν έχεις καλές αποδοχές σε εισαγωγικά αντέχεις ένα κλίμα ή οτιδήποτε, οπότε καταλαβαίνεις ότι να είσαι σε ένα κλίμα το οποίο δεν σου ταιριάζει και οι αποδοχές σου να είναι μηδαμινές ή το αντίθετο... προχωράμε διαφορετικά.» (Σ.6)

Υπάρχουν αρκετά βασικά πράγματα τα οποία επιθυμούν να πραγματοποιήσουν οι συνεντευξιαζόμενοι, αλλά τα χρήματα που κερδίζουν από την εργασία της δεν αρκούν για να προβούν σε κάτι τέτοιο. Το χαρακτηριστικότερο είναι εκείνο της αυτοαπασχόλησης, η οποία αν και προτάθηκε από την πλειονότητα του δείγματος ως κάτι το θετικό σχεδόν κανείς δεν έχει προβεί σε αυτήν την ενέργεια για οικονομικούς λόγους.

«είχα σκεφτεί να ανοίξω ένα e-shop...που δεν θέλει να σοβαρά λεφτά για να ανοίξει. Αλλά δεν τα μαζεύεις με 700 και 750 ευρώ μισθό» (Σ.10)

Όσο αφορά στην συσχέτιση της εκπαίδευσης με τις εργασιακές επιλογές των ατόμων, εκείνες πραγματοποιούνται κατά βάση των απολαβών. Παραδείγματος χάριν, αρκετοί από τους συνεντευξιαζόμενους ανέφεραν πως είτε εγκατέλειψαν κάποια εκπαιδευτική βαθμίδα για οικονομικούς λόγους είτε δεν εργάστηκαν στον τομέα στον οποίο σπούδασαν, διότι δεν προσέφερε αρκετά χρήματα.

«γιατί για βιοποριστικούς λόγους έπρεπε να συνεχίσω να κάνω το επάγγελμα που κάνω ακόμα και τώρα. Και οι απολαβές που είχα σε σχέση με αυτό που είχα σπουδάσει δεν θα είχαν καμία σχέση.» (Σ.11)

«πως να την έκανα (ενν. πρακτική άσκηση), αφού ήταν μακριά. Είχα μιλήσει τότε με την διευθύντρια και της είχα πει να μου δίνουν τουλάχιστον τα εισιτήρια μου...αλλά πήρα... μην σου πω καλύτερα τι...κάπως έτσι το παράτησα» (Σ.5)

Τα ερευνητικά υποκείμενα δεν θεωρούν πως θα υπάρξουν συνταρακτικές αλλαγές στην εργασιακή πραγματικότητα μέσα στα επόμενα χρόνια και εξέφρασαν ιδιαίτερη ανησυχία.

«Τι να σου πω, δεν βλέπω να αλλάζει κάτι. Κάθε πέρυσι και καλύτερα.. για εμένα δεν με νοιάζει. Το μέλλον των παιδιών μου σκέφτομαι. Τι σκατά θα κάνουν δηλαδή έτσι πως έχουν γίνει τα πράγματα» (Σ.4)

Θεωρούν πως οι αλλαγές που έχουν πραγματοποιηθεί την τελευταία δεκαετία θα αρθούν με μεγάλη δυσκολία. Το παραπάνω, κατά εκείνους, δημιουργεί έντονα ζητήματα στην απασχόληση και στις συνθήκες αυτής.

«Από το 2008 μας προετοιμάζανε ότι κάτι θα συμβεί. Και συνέβη δηλαδή...άλλαξαν πάρα πολλά πράγματα. Σε όλο αυτό το διάστημα γινόντουσαν πράγματα και πηγαίναμε καλύτερα (ενν. οικονομικά). Αλλά μετά, πάλι κάτι βρίσκανε και το πηγαίνανε πίσω όλο αυτό. Για εμένα είναι δρομολογημένο για να πάει προς την καταστροφή. Καταλαβαίνεις τώρα γιατί είπα πριν ότι το κακό είναι γενικό» (Σ.7)

«Τα πράγματα δεν είναι καλά... δεν είναι καλά προφανώς προς όφελος του εργαζομένου. » (Σ.9)

Το παραπάνω επιβεβαιώνεται και από αυτοαπασχολούμενους συμμετέχοντες στην έρευνα. Τέλος, θεωρούν πως και ο COVID-19, καθώς και τα lockdown τα οποία αποτέλεσαν και την βασική «άμυνα» του κράτους για την αντιμετώπιση της πανδημίας, δυσχεραίνουν και αυτά με την σειρά τους το μέλλον της ποιότητας της απασχόλησης και τις απολαβές που πηγάζουν από αυτή.

«Ότι επιτραπέι ας πούμε, να ανοίξουν μεγάλα μαγαζιά, πολυκαταστήματα σε μικρές γειτονιές της Αθήνας (κατά την διάρκεια των lockdown), όπου υπάρχουν μικρά μαγαζιά που ήταν, στην αρχή τουλάχιστον, κλειστά υποχρεωτικά ήταν κακό. Έτσι, γιατί αυτά τα μαγαζιά [...]δεν θα μπορούν να ζήσουν και δεν το λέω για εμάς. Και εμείς στην ίδια κατηγορία είμαστε αλλά δεν αναφέρομαι σαν περιστατικό σε εμάς. Αρκετός κόσμος στράφηκε σε αυτά τότε και αυτό έμεινε και μετά» (Σ.8)

«Ο covid έφερε πίεση και μία εργασιακή συνθήκη που δεν θα αλλάξει. Έτσι πιστεύω. Ο νόμος Χατζηδάκη, που πέρασε με τον covid, δεν έχει εφαρμοστεί ακόμα. Και, όπου έχει εφαρμοστεί

ρε παιδί μου γίνεται σιγά σιγά για να τσεκάρουν κοινωνικές αντιδράσεις. Όταν εφαρμοστεί ολοκληρωτικά δεν θα υπάρχει επιστροφή» (Σ.9)

Όπως αβίαστα προκύπτει από τα παραπάνω, οι συνεντευξιαζόμενοι δεν στέκονται μονάχα στα χρήματα που κερδίζει κανείς από την εργασία του, αλλά αναπτύσσουν και μία ολιστική προσέγγιση της ποιότητας της εργασίας συνολικά. Με απόλυτο τρόπο θεωρούν πως οι αλλαγές στα εργασιακά, των τελευταίων ετών, τίθενται ενάντια στην παροχή ποιοτικής εργασίας με δίκαιες απολαβές. Και κάπως έτσι, περνάμε και στο δεύτερο θέμα το οποίο έρχεται σε άμεση συνάρτηση με το πρώτο, καθώς αλληλοσυνδέονται.

2° Θέμα: Ζητήματα που πηγάζουν από εργοδοτική υπαιτιότητα, επισφάλεια και εργασιακή ανασφάλεια

Όπως προκύπτει από τα ευρήματα της έρευνας οι συνεντευξιαζόμενοι υπογραμμίζουν πως η ελληνική εργοδοσία λειτουργεί με αποκλειστικό γνώμονα το κέρδος.

«Όλα τα γουρούνια έχουν την ίδια φάτσα. Όλοι οι εργοδότες έχουν στο μυαλό τους πως θα πατήσουν επί πτωμάτων και πώς να σε ξεζουμίσουν. Όλοι δρουν με τον ίδιο τρόπο.» (Σ.11)

«Πιο πολύ με δουλεία παρά με εργασία. Οι εργοδότες λένε αυτό είναι και αν σ' αρέσει. Κοιτάνε να κάνουν τη δουλεία τους όσο πιο φτηνά γίνεται» (Σ.4)

Σε πολλές περιπτώσεις, δεν ακολουθούν το «γράμμα του νόμου», και προχωρούν, σύμφωνα με τα βιώματα και τις εμπειρίες των ερωτώμενων, στην μη τήρηση της νομιμότητας, όπως παραδείγματος χάριν των συμβάσεων εργασίας. Οι τελευταίες, επηρεάζονται είτε όσο αφορά τις ώρες απασχόλησης, είτε τις ημέρες είτε ακόμη και τις αποδοχές ή την ώρα διαλείμματος.

«Προφανώς με τη δική μου συναίνεση (για την μη τήρηση της σύμβασης εργασίας που είχε υπογραφεί), αλλά και αν δεν έδινα την δική μου συναίνεση πάλι δεν θα είχα εργασία. Έμμεσος εκβιασμός ουσιαστικά. Οι εργοδότες γενικά έχουν μια στρατηγική που απλά δεν μιλάνε, αφήνουν τα πράγματα να αιωρούνται εσύ αναγκαστικά ή τα αποδέχεσαι γιατί αν δεν τα αποδεχτείς και ξεκινήσεις να αντιδράς, μετά η κατάληξη είναι συγκεκριμένη, οπότε για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα απλά τα αποδέχεσαι συνειδητά, πώς να το πω αναγκαστικά τα δέχεσαι. Και εν μέρει είναι με τη δική σου συναίνεση, δηλαδή αν βγεις και πεις και κάτι...

δεν μπορείς να κάνεις διαφορετικά, δεν μπορείς να το χειριστείς διαφορετικά, εκβιασμός είναι, αλλά ναι... » (Σ.12)

«Η ελληνική εργοδοσία, όπως και η ελληνική νοοτροπία είναι κατά βάση ότι αν έχω συμφέρον και κέρδος είναι όλα μια χαρά, αν δεν έχω, πέταμα στα σκουπίδια. Μόνο μικρά τυράκια. Επειδή ξέρουν ότι υπάρχει φόβος και ανεργία. Αν δεν έχει να κερδίσει κάτι από εσένα θα σε πετάξει στον δρόμο» (Σ.9)

Όσο αφορά στις απολαβές, θεωρούν πως οι εργοδότες προσπαθούν με κάθε τρόπο να μειώσουν το κόστος της εργασίας, έτσι ώστε να κερδοσκοπήσουν σε βάρος των εργαζόμενων τους.

«προσπαθούν να βγάλουν από την μύγα ζίγκι» (Σ.5)

«Οι εργοδότες πλέον θέλουν να τους προσφέρεις τα περισσότερα, δίνοντάς σου τα λιγότερα.» (Σ.6)

Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται από το σύνολο του δείγματός μας. Παρόλα αυτά, κατά την διάρκεια της διεξαγωγής της έρευνας, ήρθαμε αντιμέτωποι και με περιπτώσεις, δύο για την ακρίβεια, καταχρηστικών απολύσεων.

«Ναι, με έναν τρόπο είναι ρε παιδί μου. Δεν μπορείς όμως να τρέξεις νομικά και να είσαι καλυμμένος. Το αν θα κάνεις διάλειμμα είναι και στο δικό σου χέρι. Όταν εγώ έχω τον από επάνω μου να με πιέζει όλη την ώρα... δούλευε περισσότερο γίνε πιο παραγωγικός και τέτοια. Η σύμβαση μου τηρούσαν γενικά. Αλλά όταν ας πούμε εγώ ήθελα να απεργήσω ή μοίραζα την εφημερίδα του σωματείου μου με απωθήσανε, παρανόμως, και όχι για συνδικαλιστική δράση, όμως εεε, αυτή ήταν η αιτία, ως μη παραγωγικό. Για να είναι νομικά κατοχυρωμένοι» (Σ.9)

Το παραπάνω περιστατικό, το οποίο περιγράφεται δεν αποτέλεσε τον «κανόνα» του δείγματος, αλλά μία εξαίρεση. Όμως, όπως προκύπτει και από τα βιώματα των υπόλοιπων εργαζόμενων, η ελληνική εργοδοσία δεν είναι σε καμία περίπτωση δίκαιη, όπως ορίζεται από την βιβλιογραφική επισκόπηση η δίκαιη και αξιοπρεπής εργασία (βλέπε υποκεφάλαιο 1.2.). Ούτε προς τις απολαβές, ούτε όμως και προς την προσφερόμενη ποιότητα των θέσεων εργασίας τις οποίες παρέχει. Κατά αυτόν τον τρόπο δημιουργείται μία άρρηκτη σχέση ανάμεσα στα δύο θέματα που έχουμε, μέχρι τώρα, αναλύσει. Δηλαδή, η ποιότητα των θέσεων εργασίας και η ελληνική εργοδοσία συνδέονται

με τρόπο απόλυτο. Όμως, οι εργοδότες δεν ταυτίζονται με αυτή την συνθήκη. Δεν αποτελούν δηλαδή τους αποκλειστικούς υπευθύνους για την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας της χώρας μας.

Οι συμμετέχοντες δεν θεωρούν τους Έλληνες εργοδότες ως τους αποκλειστικούς υπαίτιους για τα αρνητικά της αγοράς εργασίας της χώρας μας.

«Το κράτος, αλλά όταν ψάχνεις για δουλειά, ο πνιγμένος πιάνεται φίλε και από τα μαλλιά. Οπότε αν υπήρχαν έλεγχοι, θα μου πεις γιατί συναινείς να πας, όταν καίγεται για δουλειά το αποδέχεσαι. Μετά μένεις, μετά τσακόνεσαι για να πάρεις αυτά που θέλεις και στο τέλος φεύγεις.» (Σ.13)

«Ανασφάλεια. Ο κυριότερος λόγος είναι ότι η αγορά εργασίας είναι έτσι δομημένη από την κοινωνία και τους νόμους, ώστε να ζεις μέσα στην ανασφάλεια και να μην μπορείς να ζητήσεις εξέλιξη και αύξηση μισθού.» (Σ.11)

Με το παραπάνω, προσδίδεται και ένα κοινωνικό πρόσημο στην κατάσταση της αγοράς εργασίας από την συνέντευξη 11. Σε αυτήν το ερευνητικό υποκείμενο προχωρά σε μία ενδιαφέρουσα τοποθέτηση η οποία έχει άμεση σχέση με την ανάλυση του τρίτου θέματος που σχετίζεται με την επαγγελματική σταδιοδρομία.

Σε μεγάλο βαθμό, η πλειονότητα του δείγματος, έχει εργαστεί, ή εργάζεται και στις μέρες μας, σε θέσεις εργασίας παράτυπα. Συνήθως, σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους, οι παρατυπίες υφίσταται στις ώρες απασχόλησης ή στα χρήματα.

«Όχι η σύμβασή μου δεν τηρούνταν. Αν δεν συμφωνήσεις δεν έχεις δουλειά.» (Σ.11)

«Όχι δεν τηρούνταν. Στην αρχή ήταν με την συναίνεση μου, έπειτα ήταν εργοδοτική αυθαιρεσία.» (Σ.13)

«Η σύμβαση μου δεν τηρούνταν στο ακέραιο, δούλευα έξτρα κάποιες φορές, εεε απόφαση του εργοδότη αυτό ξεκάθαρα» (Σ.1)

Σε γενικές γραμμές, το βάρος της ευθύνης, για την μη τήρηση της νομιμότητας, θεωρούν πως επιβαρύνει, κατά βάση, το κράτος και σε μικρότερο βαθμό τους εργοδότες και τους εργαζόμενους.

«Το κράτος (έχει την ευθύνη για την μη τήρηση της νομιμότητας), αλλά όταν ψάχνεις για δουλειά, ο πνιγμένος πιάνεται φίλε και από τα μαλλιά. Οπότε αν υπήρχαν έλεγχοι, θα μου πεις γιατί συναινείς να πας, όταν καίγεται για δουλειά το αποδέχεσαι. Μετά μένεις, μετά τσακώνεσαι για να πάρεις αυτά που θέλεις και στο τέλος φεύγεις» (Σ.13)

Μία θέση απασχόλησης, όμως δεν περιορίζεται και δεν κρίνεται μονάχα βάση του μισθού. Τα ερευνητικά υποκείμενα, με κάθε ευκαιρία έθιγαν και άλλα ζητήματα που απορρέουν από την εργασία τους πέρα των αποδοχών. Για παράδειγμα, αναφέρθηκαν σε ζητήματα μη επάρκειας στον καθορισμό του αντικειμένου εργασίας:

«τα κάνω όλα και συμφέρω» (Σ.1)

Στην συνέχεια, σε πολλές περιπτώσεις, υπογράμμιζαν την έλλειψη εξέλιξης και κινήτρου από την εργασία τους. Με λίγα λόγια, δεν εμφανίζονταν ως εργαζόμενοι με αποκλειστικό σκοπό το κέρδος και την εξασφάλιση όσο το δυνατόν περισσότερων χρημάτων, αλλά έδειξαν πως το περιεχόμενο της εργασίας τους θα ήθελαν να παρέχει επαγγελματική ανέλιξη, να έχει ενδιαφέρον και να τους παρέχεται κίνητρο μέσα από την θέση την οποία κατέχουν.

«άμα είναι να δουλεύεις για 500 ευρώ χωρίς εξέλιξη...» (Σ.1)

3^ο Θέμα: Επαγγελματικές σταδιοδρομίες και αποφάσεις σχετικά με την εκπαίδευση

Όσο αφορά στο τρίτο θέμα, που προέκυψε από την θεματική ανάλυση, η οποία ακολουθήθηκε, απαντάτε με κάθε σαφήνεια το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, το οποίο αφορά στην ύπαρξη η μη ενός κοινού μηχανισμού παραγωγής των λεγόμενων φτωχών-εργαζόμενων. Η παραπάνω διατύπωση πρέπει να εξεταστεί σε δύο άξονες. Πρώτον, στην διερεύνηση του ίδιου του μηχανισμού και δεύτερον στις καταβολές των απασχολούμενων. Τα ευρήματα της έρευνας, έδειξαν πως ανεξαιρέτως εκπαιδευτικού υπόβαθρου και θέσης εργασίας το φαινόμενο υφίσταται αδιάκριτα.

Επίσης, διαπιστώθηκαν και κοινές πορείες μέχρι σήμερα από τους μεγαλύτερους σε ηλικία συνεντευξιαζόμενους, καθώς πρόκειται για εργαζόμενους με εμπειρίες σε πολλούς και διαφορετικούς κλάδους.

«Λοιπόν, εγώ άφησα την δουλειά μου κάποια στιγμή, γιατί θέλησα να βοηθήσω τον πατέρα μου, ο οποίος είχε μεγαλώσει αρκετά και [εεε] χρειάζονταν βοήθεια. Ε: Μία παρένθεση εδώ, αυτό πότε έγινε χρονικά; έγινε το 2012. Ε: Ήσουν όμως ευχαριστημένη στον Οργανισμό, ή έπαιζε και αυτό ρόλο; Εεε, είχα βιώσει κάποιες αλλαγές που έπαιζαν ρόλο, [εεε], ας πούμε ότι είχα χάσει λίγο το κίνητρο, ας πούμε, και παράλληλα είχα και τον πατέρα μου που μου ζητούσε βοήθεια, και λέω θα κάνω άλλη μια αλλαγή. Με πολλές αλλαγές όμως στην πορεία. Γιατί πριν από πέντε χρόνια έφυγε ο μπαμπάς και εγώ έμεινα μόνη μου να το τρέχω. Με άλλες ευθύνες. Κάθε μέρα ωράριο καταστημάτων» (Σ.8)

«έχω δουλέψει στην εστίαση, και πόρτα και τέτοια... προπονητής ήμουν από πάντα. Από τα 18 δηλαδή. Εεε μετά, ήμουν και σε τεχνική εταιρεία, εεε και τεχνικός σε υπολογιστές έχω δουλέψει. Πολλά σου λέω και διαφορετικά.» (Σ.7)

Επίσης, άλλο ένα κοινό γνώρισμά τους είναι πως ξεκίνησαν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία από πολύ μικρή ηλικία για βιοποριστικούς λόγους. Το παραπάνω συνέβαινε ακόμη και σε περιπτώσεις που σπούδαζαν παράλληλα.

«από όταν τελείωσα το σχολείο ξεκίνησα να δουλεύω. Χρειάζονταν βασικά για βιοποριστικούς λόγους. Οπότε καθόλη την διάρκεια των σπουδών μου συνέχιζα να δουλεύω.» (Σ.2)

«ξεκίνησα να δουλεύω από τα 16. Δεν γίνονταν διαφορετικά. Μετά γύρισα και έβγαλα ένα νυκτερινό με κατεύθυνση κομμωτικής. Αλλά δεν ασχολήθηκα ιδιαίτερα μην φανταστείς [γέλια]. Μίλαγα με άλλες κοπέλες που τελείωσαν και αυτές την κομμωτική και δούλευαν όλη μέρα για 25 ευρώ. Εγώ τότε έπαιρνα ένα πενηντάρικο. Δεν έβγαινε να το έκανα» (Σ.5)

Όσο αφορά στην σχέση της εκπαίδευσης και των σπουδών, αντιμετωπίσαμε περιπτώσεις που είτε εγκατέλειψαν κάποια εκπαιδευτική βαθμίδα προκειμένου να εργαστούν, είτε το έκαναν παράλληλα. Μερικοί εργάστηκαν τελικά στον κλάδο των σπουδών, άλλοι δεν θεωρούσαν ευνοϊκές τις συνθήκες για να το κάνουν. Γνώμονας και στις δύο περιπτώσεις ήταν τα χρήματα που θα κέρδιζαν.

«Όχι δεν έχω ασχοληθεί, γιατί για βιοποριστικούς λόγους έπρεπε να συνεχίσω να κάνω το επάγγελμα που κάνω ακόμα και τώρα. Και οι απολαβές που είχα σε σχέση με αυτό που είχα

σπουδάσει δεν θα είχαν καμία σχέση, πολύ απλά να στο πω, θα έπαιρνα 500 ευρώ ενώ με το άλλο επάγγελμα 800. Για αυτό και δεν ασχολήθηκα και με αυτό που σπούδασα. » (Σ.11)

«Ναι. Δεν υπήρχε καμία επαγγελματική ανέλιξη, δεν πληρωνόμουν ποτέ υπερωρίες και εξαήμερη εργασία όποτε χρειαζόταν που δεν πληρωνόμουν ποτέ. [...]Όλα τα χρόνια των σπουδών μου με εξαίρεση το τελευταίο έτος για τη λήψη του πτυχίου μου.» (Σ.12)

Η πλειονότητα των συνεντευξιαζόμενων φαίνονται ως ενημερωμένοι εργαζόμενοι με πολύ καλή σχέση με την κατάρτιση. Γνωρίζουν πως να εξελίσσονται επαγγελματικά μέσω αυτής και ψάχνουν ευκαιρίες για να ανελιχθούν.

«Σε πρόγραμμα κατάρτισης όχι, στο μέλλον ναι θα ήθελα αν έχω ευκαιρία» (Σ.1)

«ναι έχω κάνει σεμινάρια στο κρασί και στο μπαρ...πιάνεται ε; E: Φυσικά ναι. Ωραία, ναι λοιπόν έχω κάνει [...]. Έπρεπε να μάθω και άλλα πράγματα για να είμαι καλύτερος σε αυτό που κάνω. Να μην είμαι και τόσο αναλώσιμος» (Σ.3)

Όπως λοιπόν προκύπτει από τα παραπάνω, γίνεται λόγος για πολύ διαφορετικούς ανθρώπους, με επίσης διαφορετικές εργασιακές εμπειρίες, καθώς και εκπαιδευτικό υπόβαθρο. Όμως υπάρχουν κάποια κοινά σημεία σύγκλισης σχετικά με τις (επαγγελματικές) πορείες τους μέχρι και την σημερινή τους κατάσταση.

- Ξεκίνησαν να εργάζονται σε πολύ μικρή ηλικία.
- Έχουν εργαστεί σε πολλούς διαφορετικούς κλάδους.
- Ενδιαφέρονται να ανελιχθούν επαγγελματικά.

4^ο Θέμα: Ατομικισμός και κοινωνία

Το μεγαλύτερο ενδιαφέρον ανάμεσα στα συμπεράσματα της έρευνας, συγκεντρώνει η έννοια του ατομικισμού, όπως εκείνη εκφράστηκε από τα ερευνητικά υποκείμενα για πληθώρα ζητημάτων. Δύο διαφορετικές κατηγορίες ατομικιστικών συμπεριφορών εντοπίζονται σύμφωνα με τους συμμετέχοντες. Πρώτον στους κόλπους των επιχειρήσεων και σε συγκεκριμένους κλάδους:

«Ο καθένας μέσα στις επιχειρήσεις κάνει ότι μπορεί για να ανεβάσει τον εαυτό του. Και στην εστίαση συμβαίνει αυτό. Πολλές φορές θέλουν να σε εκθέτουν για να ανεβάζουν τους εαυτούς τους.» (Σ.2)

«Δεν υπάρχει μια σύμπνοια στον κλάδο. Έχω άλλες ιδέες από του συναδέλφους που έχω γνωρίσει [...]. Στην πορεία όταν τέθηκαν ζητήματα στην μέση όπως ας πούμε ωραρίου δεν υπήρχε δεν, εεε ο καθένας δηλαδή ήταν για την πάρτη του» (Σ.8)

Σε αυτές τις δύο περιπτώσεις, θίγονται ο ατομικισμός στις επιχειρήσεις αφενός, ο οποίος επιβεβαιώθηκε από το σύνολο τους δείγματος που εργάζεται σε επιχειρήσεις, ή κατείχε τέτοιες θέσεις στο παρελθόν. Αφετέρου, υπογραμμίζεται η ιδιοτελής συμπεριφορά των εργαζόμενων ή/και εργοδοτών και ιδιοκτητών μικρών επιχειρήσεων. Το παραπάνω παράδειγμα της ιδιοτελούς νοοτροπίας του εν λόγω κλάδου αποτελεί μία πολύ καλή περιγραφή της γενικότερης κατάστασης, όπως την περιέγραψαν οι συμμετέχοντες.

Επίσης, μεγάλο μέρος του δείγματος, είχε εργαστεί ή εργάζεται στον κλάδο της εστίασης. Αξίζει να σημειωθεί, πως ο συνεντευξιαζόμενος 5, αναφέρεται στο σύνολο των εργαζόμενων στον εν λόγω κλάδο και όχι κατά αποκλειστικότητα στους εργοδότες. Το ζήτημα νοοτροπίας του κλάδου, το οποίο θίγει, περιγράφεται και από άλλους συμμετέχοντες.

«8 στους 10 έχουν την νοοτροπία μεγάλωσης και δεν μου κάνεις (ενν. κλάδος εστίασης). Πουλιάς εμφάνιση.» (Σ.5)

Το δεύτερο ζήτημα ατομικισμού αφορά συνολικά την κοινωνία και στον τρόπο με τον οποίο αυτή αποτυπώνεται στις στάσεις και συμπεριφορές των ατόμων

«ο καθένας εκπαιδύεται να κοιτάει την πάρτη του, έτσι, δηλαδή λέμε ας πούμε ότι στην Ελλάδα έχουμε διάφορα θέματα, έχουμε θέμα διαφθοράς, έχουμε θέμα τεμπελιάς, έχουμε θέμα κακής διαχείρισης. Εγώ ξέρω πάρα πολλούς ανθρώπους, που έχουν φύγει στο εξωτερικό [...], και βλέπεις τους τεμπέληδες Έλληνες, τους διεφθαρμένους Έλληνες, τους δεν ξέρω εγώ τι Έλληνες, να πηγαίνουν εκεί να εντάσσονται και να εξελίσσονται οι άνθρωποι. Άρα δεν είναι οι Έλληνες, είναι το πλαίσιο στο οποίο ζουν.» (Σ.8)

Παρότι το αντικείμενο της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της κατάστασης της πραγματικότητας των φτωχών-εργαζόμενων, και προκειμένου να μην επεκταθούμε περαιτέρω δεν

θα αναλύσουμε παραπάνω το εν λόγω ζήτημα. Δηλαδή, δεν μελετάμε την έννοια του ατομικισμού στην κοινωνία, αλλά το φαινόμενο των φτωχών-εργαζόμενων, όμως, αποτελεί ένα από τα βασικότερα ευρήματα, καθώς επιβεβαιώθηκε με άμεσο ή έμμεσο τρόπο από το σύνολο του δείγματος. Οι ερωτώμενοι δεν αντιμετώπιζαν εαυτούς ως μια μονάδα που αντιμετωπίζει κάποια ατομικά ζητήματα, αλλά θεωρούν τα προβλήματά τους ως κοινωνικά. Με την σειρά της, η ίδια η κοινωνία «εκπαιδεύει», τις μονάδες ως ατομικιστικά όντα με ιδιοτελή κίνητρο.

Η παραπάνω διατύπωση, σύμφωνα με εκείνους, δεν θα μπορούσε να μην επηρεάζει και τις συνθήκες εργασίας καθώς και την συμπεριφορά των απασχολούμενων. Μεγαλύτερο ψέγμα ευθύνης κατά τους συντευξιαζόμενους φέρει η ίδια η φύση του ατομισμού παρά η αντιμετώπισή τους από την πολύ κακή, κατά τους λέγοντες, ελληνική εργοδοσία.

Δυο δεδομένα τα οποία δεν αναφέρθηκαν παραπάνω, αλλά προκύπτουν το ένα ως εύρημα και το άλλο ως σημείωση του ερευνητή είναι τα εξής:

Αναντιστοιχία προσόντων ως κανονικότητα.

Όλοι ανεξαιρέτως οι συμμετέχοντες έχουν εργαστεί σε θέσεις ή απασχολούνται αυτή την στιγμή, σε τομείς ή συγκεκριμένες θέσεις που δεν αντιστοιχούν στα προσόντα τους. Έρχονται λοιπόν, να επιβεβαιώσουν την θεωρία και τα ποσοτικά δεδομένα που αναλύσαμε (βλέπε υποκεφάλαιο 3.3).

Ένα από τα βασικά ζητήματα που μας απασχόλησαν στο 3^ο κεφάλαιο και την επισκόπηση της ελληνικής αγοράς εργασίας είναι αυτό της αναντιστοιχίας προσόντων. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα, είτε είναι εργαζόμενοι μεσαίων είτε υψηλών εκπαιδευτικών προσόντων δηλώνουν κατηγορηματικά, πως έχουν έρθει αντιμέτωποι με θέσεις εργασίας που ουσιαστικά προορίζονται για άτομα χαμηλότερης εξειδίκευσης.

Οι συνεντευξιαζόμενοι, όταν ρωτήθηκαν γιατί επέλεξαν τις συγκεκριμένες θέσεις, η απάντησή τους ήταν καθαρά για βιοποριστικούς λόγους. Υπογράμμισαν, πως πλέον «πρέπει να έχεις πολλά χαρτιά» (Σ.5), προκειμένου να διεκδικήσεις, και θεωρητικά τουλάχιστον, θέσεις εργασίας με χαμηλότερες απαιτήσεις. Τέλος, οι νεότεροι συμμετέχοντες θεωρούν τέτοιου είδους θέσεις απασχόλησης ως «γέφυρες» έτσι ώστε να συλλέξουν επαγγελματική εμπειρία και να διεκδικήσουν μελλοντικά προτιμότερες θέσεις με ευνοϊκότερες συνθήκες απασχόλησης, οι οποίες θα ταυτίζονται με τα προσόντα τους «έπρεπε από κάπου να ξεκινήσω [...] και δεν είναι αυτό που σπούδασα, αλλά όλοι ζητάνε προϋπηρεσία σε γραφείο» (Σ.1).

Σημείωση: Λανθασμένη αρχική προσέγγιση των ερευνητικών υποκειμένων, η οποία όμως απέδωσε τυχαία «καρπούς».

Πιο αναλυτικά, ένας από τους βασικούς προβληματισμούς στην αρχή της έρευνας ήταν η προσέγγιση των ερευνητικών υποκειμένων. Δηλαδή, πως θα πραγματοποιηθεί η εξήγηση του σκοπού της έρευνας με έναν μη προσβλητικό τρόπο. Λανθασμένα, ο ερευνητής θεωρούσε πως δεν μπορεί να ξεκινήσει μια συζήτηση με την διατύπωση: «θέλω να ακούσω την γνώμη σου, επειδή δεν κερδίζεις αρκετά χρήματα από την εργασία σου». Εν τέλει, τα ερευνητικά υποκείμενα καταλάβαιναν σε απόλυτο βαθμό το τι ακριβώς μελετάμε, αλλά και την κατάστασή τους, κοινωνική και οικονομική.

Αυτό που ερευνητής αρχικά δεν επιθυμούσε, δηλαδή την απευθείας έκθεση των συνεντευξιαζόμενων, εκείνοι το πραγματοποιούσαν συνεχώς, από την αρχή μέχρι το τέλος. Έχοντας επίγνωση της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, άλλοι έχοντας μετανιώσει για επιλογές και άλλοι όχι, θεωρούν το φαινόμενο των φτωχών-εργαζόμενων, της κατάστασης τους δηλαδή, ως κάτι το απόλυτα συνηθισμένο.

Οι φτωχοί-εργαζόμενοι λοιπόν, δεν αποτελούν μια εξαίρεση, αλλά ένα κανόνα. Αντιλαμβάνονται πλήρως την κατάστασή τους και προσπαθούν να ξεφύγουν με κάθε τρόπο από αυτή. Αυτό που δεν γνωρίζουν είναι ο ακριβής τρόπος με τον οποίο θα πετύχουν τον στόχο τους και θα ξεφύγουν από το φαινόμενο. Στην πραγματικότητα, και για αυτό γίνεται λόγος για την αρχική προσέγγιση, καθώς δεν πρόκειται απλά για φτωχούς-εργαζόμενους, αλλά για απασχολούμενους που παρότι έχουν εργαστεί πολύ σε βάθος χρόνου δεν τους δόθηκαν οι απαραίτητες ευκαιρίες. Δεν ξεκίνησαν βασικά από την ίδια αφετηρία, καθώς ενηλικιώθηκαν μέσα από την ίδια την αγορά, χωρίς να έχουν τον απαιτούμενο χρόνο να προετοιμαστούν, και ηλικιακά και από εφόδια.

6. Συμπεράσματα

Όσο αφορά την ελληνική αγορά εργασίας διαπιστώθηκαν σημαντικά ζητήματα που σχετίζονται με την εργασιακή φτώχεια. Σε γενικές γραμμές, τα ευρήματα της πρωτογενούς ποιοτικής έρευνας, συμφωνούν με αυτά που προέκυψαν από την επισκόπιση της διεθνούς βιβλιογραφίας. Όπως θα αναφέρουμε και στην συνέχεια, εντοπίζονται διεθνείς συνθήκες, οι οποίες επηρεάζουν τους

φτωχούς-εργαζόμενους και δυσχεραίνουν την θέση τους. Όμως, η ελληνική αγορά εργασίας και κάποιες ιδιομορφίες ενισχύουν την διάσταση του φαινομένου.

Συμπεράσματα βιβλιογραφικής έρευνας

Όπως τονίστηκε στην εργασία μας, η αγορά εργασίας έχει αλλάξει τις τελευταίες δεκαετίες. Τα κοινωνικά και πολιτικά κριτήρια της εν λόγω αλλαγής, δεν εφάπτονται με αρρυθμίες της αγοράς εργασίας και ούτε συνεπάγονται απαραίτητα μόνο αρνητικές συνέπειες για τους εργαζόμενους. Όμως, η ευελιξία της αγοράς εργασίας, όπως παρατηρήσαμε εγείρει σημαντικούς προβλήματος. Η αυξητική τάση της μερικής απασχόλησης, λόγω χάριν, αποδεδειγμένα επηρεάζει την εργασιακή φτώχεια. Την ίδια στιγμή, η ευελιξία με ασφάλεια, η οποία προβάλλεται ως «απάντηση» στις αρνητικές συνέπειες της ευελιξίας, δεν φαντάζει βιώσιμη για την αγορά εργασίας, λόγω και της ίδιας της αντιφατικής της φύσης.

Μέσα από την μελέτη των συνθηκών εργασίας μπορεί να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο. Η αξιοπρεπής απασχόληση, και η ενασχόληση μεγάλων οργανισμών, όπως ο ΟΟΣΑ και η ΔΟΕ, με την διερεύνηση της τελευταίας, μπορούν να δημιουργήσουν και ένα πλαίσιο οριοθέτησης του τελευταίου. Άλλωστε, η ανάγκη της θεμελίωσης του δικαιώματος στην αξιοπρεπή εργασία και η παροχή δίκαιου μισθού, κάθε άλλο παρά αναγκαία είναι στις μέρες μας, αφού μπορεί να λειτουργήσει ως αντίβαρο στις αρνητικές συνέπειες των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Όπως, παρακολουθήσαμε στα προηγούμενα κεφάλαια, πολλές φορές, ακόμη και με την ύπαρξη νομοθετικού πλαισίου, η επισφάλεια στην εργασία αποτελεί δεδομένο ζήτημα. Επιπλέον, κατά την διάρκεια της παρούσας διπλωματικής εργασίας, σκιαγραφήθηκε με ευκρίνεια το φαινόμενο της εργασιακής φτώχειας. Επίσης όπως εξετάσαμε, το φαινόμενο των φτωχών-εργαζόμενων διατηρεί άρρηκτη σχέση με εκείνο της επισφαλούς απασχόλησης. Άλλωστε, μία μορφή επισφάλειας είναι και η μη ικανές, για να εξασφαλίσουν τα προς το ζην, απολαβές. Με λίγα λόγια, ένας εργαζόμενος δύναται να εργάζεται επισφαλώς, χωρίς αυτό να σημαίνει πως είναι και φτωχός-εργαζόμενος. Το αντίθετο, όμως, δεν ισχύει.

Όσο αφορά στην αγορά εργασίας της Ελλάδας διαπιστώθηκαν σημαντικά ζητήματα τα οποία χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης και σχετίζονται άρρηκτα με το φαινόμενο των φτωχών-εργαζόμενων. Παρότι, γνωρίζουμε πως το φύλο και η ηλικία διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην μεγέθυνση του φαινομένου παγκοσμίως, στην περίπτωση της Ελλάδας, η ιδιαίτερη θέση των

γυναικών και των νέων στην αγορά εντείνει αυτή την διάκριση. Πιο αναλυτικά, οι Ελληνίδες παρατηρείται πως είναι συνηθέστερο, συγκριτικά με τους ευρωπαϊκούς μέσους όρους, να συμμετέχουν στην μη τυπική απασχόληση και να εργάζονται επισφαλώς. Οπότε κατ' επέκταση, να κινδυνεύουν περισσότερο να βρεθούν σε συνθήκες εργασιακής φτώχειας. Κάτι αντίστοιχο συμβαίνει και με τους νέους. Οι νέοι Έλληνες, λοιπόν, στην πλειονότητα τους, όπως προκύπτει από την βιβλιογραφική έρευνα, δεν μπορούν να εξασφαλίσουν εισόδημα ικανό για να διαμείνουν μόνοι τους, αλλά ούτε και να εξασφαλίσουν σταθερή εργασία. Όπως είναι λογικό, επιβεβαιώνεται και το ηλικιακό πρόσημο στον κίνδυνο συμμετοχής στο φαινόμενο των φτωχών-εργαζομένων.

Ανακεφαλαίωση των βασικών ευρημάτων της ποιοτικής έρευνας.

Τα ευρήματα της έρευνας μπορούν να χωριστούν και βάση των δύο ερευνητικών ερωτημάτων που απαντήσαμε: «Πως αντιλαμβάνονται τα ερευνητικά υποκείμενα το κοινωνικό-οικονομικό και εργασιακό τους status;» και «Υπάρχει κοινός μηχανισμός αναπαραγωγής των φτωχών-εργαζόμενων;».

Όσο αφορά στο πρώτο ερώτημα, θα πρέπει να υπογραμμίζουμε πως οι φτωχοί-εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται πλήρως την κατάστασή τους, όπως εκείνη απορρέει από το γεγονός πως βρίσκονται σε συνθήκες εργασιακής φτώχειας. Όπως είναι απολύτως φυσιολογικό, επισημαίνουν πως δεν μπορούν να εξασφαλίσουν τα προς το ζην. Επίσης, λόγω εισοδήματος, καθίσταται εξαιρετικά δύσκολη και η απεμπλοκή τους από το φαινόμενο. Δηλαδή, δεν διατηρούν τα αναγκαία προσόντα προκειμένου να αλλάξουν με ευκολία επάγγελμα ή να αυτοαπασχοληθούν, αλλά πολλές φορές αντιμετωπίζουν ζητήματα και με την εκπαίδευση. Για την τελευταία, είτε πρέπει να εργάζονται παράλληλα με σπουδές, είτε εγκαταλείπουν εκπαιδευτικές βαθμίδες για να αφιερωθούν στην εξασφάλιση υψηλότερου εισοδήματος, ικανού για την εξασφάλιση των αναγκαιών. Τα παραπάνω συνεπάγονται μια εξαιρετικά δύσκολη απεμπλοκή από το φαινόμενο.

Όσο αφορά στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, τα δεδομένα παρουσιάζονται αρκετά ξεκάθαρα. Δεν εντοπίζεται κοινός μηχανισμός αναπαραγωγής του φαινομένου. Παρόλα αυτά, μπορεί κανείς να εντοπίσει κάποια κοινά χαρακτηριστικά στις επαγγελματικές σταδιοδρομίες του φτωχών-εργαζομένων. Οι σταδιοδρομίες χωρίζονται σε δύο: πρώτον, η απασχόληση από πολύ νεαρή ηλικία, ανεξαρτήτως σπουδών ή κατάρτισης και δεύτερον η απασχόληση σε διαφορετικά επαγγέλματα, θέσεις, κλάδους, και μορφές εργασίας. Το παράδοξο λοιπόν, είναι πως ακόμη και

εάν δεν ανήκουν σε έναν κοινό μηχανισμό αναπαραγωγής του φαινομένου, οι επαγγελματικές τους σταδιοδρομίες, όπως και η σημερινή τους κατάσταση, δεν αποκλίνουν, παρά στο ελάχιστο.

Όπως προέκυψε και από την έρευνα που διενεργήθηκε ο ατομικισμός, ο οποίος εμφανίζεται ως κυρίαρχος στην κοινωνία γενικότερα, αφορά σε μεγάλο βαθμό και τις ίδιες τις εργασιακές σχέσεις. Τα ερευνητικά υποκείμενα υπογράμμισαν με κάθε σαφήνεια, πως τα προβλήματα που απορρέουν από την εργασία τους, και συγκριμένα και αυτά που σχετίζονται με τις απολαβές τους, είναι «προϊόν» ενός συνολικού κοινωνικού πλαισίου. Το παραπάνω υπογραμμίζει ουσιαστικά, πως δεν πρόκειται για αμιγώς οικονομικό και εργασιακό ζήτημα, αλλά διατηρεί μία ευρύτερη κοινωνική διάσταση.

Ουσιαστικά, οι φτωχοί-εργαζόμενοι, παρότι επιβεβαιώνουν τις οικονομικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, επιμένουν πως τα χρήματα και οι απολαβές δεν είναι τα αποκλειστικά κριτήρια για μια δίκαιη εργασία. Με τον τρόπο τους, επιβεβαιώνουν την συνθετότητα της διάστασης του φαινομένου της εργασιακής φτώχειας.

Ένα ακόμη σημαντικό ζήτημα της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, το οποίο επιβεβαιώθηκε και μέσω της επισκόπησης της διεθνούς βιβλιογραφίας, είναι εκείνο της αναντιστοιχίας προσόντων. Ο παραπάνω ισχυρισμός επιβεβαιώθηκε και από την ποιοτική έρευνα που διενεργήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης. Όπως αναφέραμε και στο αντίστοιχο κεφάλαιο (3.3), η σημασία του είναι διττή καθώς εγκυμονεί σημαντικούς κινδύνους, κυρίως ψυχολογικής φύσεως, σε εκείνους που εργάζονται σε θέσεις εργασίας που δεν απαιτούνται τα προσόντα τους, και δυσχεραίνει τις ευκαιρίες απασχόλησης για το εργατικό δυναμικό χαμηλότερων προσόντων. Στην ποιοτική έρευνα, η πλειονότητα των ερευνητικών υποκειμένων, υψηλών προσόντων απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που δεν απαιτούνται τα προσόντα τους. Το παραπάνω συμβαίνει, διότι η εύρεση εργασίας με αντιστοιχία προσόντων δεν ήταν δυνατή και η ανάγκη για ικανό εισόδημα επιτακτική. Η σύνδεση λοιπόν του φαινομένου με την εργασιακή φτώχεια είναι σαφής, αφού πρόκειται για ένα φαινόμενο που δυσχεραίνει σημαντικά την κατάσταση στην αγορά εργασίας.

Όπως αναφέραμε και στην βιβλιογραφική επισκόπηση, η μόρφωση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην συμμετοχή ή μη στο φαινόμενο των φτωχών-εργαζόμενων. Όμως, οι ίδιοι, και όσο αφορά τους Έλληνες φυσικά, θεωρούν πως το εκπαιδευτικό επίπεδο δεν σχετίζεται με την εξασφάλιση επαρκούς εισοδήματος για την εξασφάλιση των προς το ζην.

Τα δύο παραπάνω φαινόμενα, αφενός η αναντιστοιχία προσόντων και αφετέρου η ιδιαιτερότητα της ελληνικής αγοράς εργασίας, να μην «αποσβένει» την επένδυση της σπουδής και της κατάρτισης, σχετίζονται άμεσα. Δηλαδή, οι Έλληνες φτωχοί εργαζόμενοι δεν μπορούν δεδομένα, να εξειδικευτούν και να εργαστούν σε αντίστοιχη θέση εξειδίκευσης.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

Aalbers, M. B. (2013). Neoliberalism is dead... long live neoliberalism!. *International Journal of Urban and Regional Research*, 37(3), 1083-1090.

Adams, R. B., & Funk, P. (2012). Beyond the glass ceiling: Does gender matter? *Management science*, 58(2), 219-235.

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social forces*, 80(2), 655-681.

Eurofound, (2017). In-work poverty in the EU. *Publications Office of the European Union*. Luxembourg.

European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, (2022). *2022 report on gender equality in the EU*, Publications Office of the European Union. Available at: <https://data.europa.eu/doi/10.2838/94579> [Last access: 18.12.2022]

Eurostat. (2022a). Out now: First 2022 data on minimum wages in the EU. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20220128-2>. [Last access: 18.12.2022]

Eurostat. (2022b). Data Browser: At-risk-of-poverty rate. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tespm010/default/line?lang=en>. [Last access: 18.12.2022]

Eurostat. (2022c). Persons by risk of poverty, material deprivation, work intensity of the household, age and sex of the person - intersections of EU 2020 Strategy poverty target indicators.

Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pees01/default/table?lang=en. [Last access: 18.12.2022].

Eurostat. (2022d). Data Browser: Youth unemployment ratio (15-24). Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tespm080/default/table?lang=en>. [Last access: 18.12.2022].

Harvey, D. (2016). Neoliberalism is a political project. *Jacobin magazine*. Available at: <https://jacobin.com/2016/07/david-harvey-neoliberalism-capitalism-labor-crisis-resistance/> [Last access: 27.1.2023].

Harvey, P., & Krohn-Hansen, C. (2018). Introduction. Dislocating labour: anthropological reconfigurations. *Journal of the Royal Anthropological Institute*, 24(S1), 10-28.

Hoffrogge, R. (2018). Engineering New Labour: Trade unions, social partnership, and the stabilization of British neoliberalism, 1985–2002. *Journal of Labor and Society*, 21(3), 301-316.

Howell, C. (2021). Rethinking the role of the state in employment relations for a neoliberal era. *ILR Review*, 74(3), 739-772.

Humphrys, E., & Cahill, D. (2017). How labour made neoliberalism. *Critical Sociology*, 43(4-5), 669-684.

International Labour Organization (2011). Policies and Regulations to Combat Precarious Employment. Geneva: International Labour Organization.

Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2018). Probing precarious work: Theory, research, and politics. *Research in the Sociology of Work*, 31(1), pp. 1-30.

Marx, I., & Nolan, B. (2014). In-work poverty. *Reconciling work and poverty reduction: how successful are European welfare states*, 131-57.

OECD, 2002. *Working Poor*. Available at: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=4841>) [Last access: 13.1.2022]

OECD, 2007. *Material Deprivation*. Available at: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=7326>. [Last access: 13.1.2022]

- Peña-Casas, R., Ghailani, D., Spasova, S., & Vanhercke, B. (2019). In-work poverty in Europe. *A Study of National Policies, European*.
- Přívarová, M. (2022). ACTIVE LABOUR MARKET POLICY AS A COMPONENT OF FLEXICURITY. *The EUrASEANs: journal on global socio-economic dynamics*, (4 (35)), 153-158.
- Rodgers, G. (2007). Labour market flexibility and decent work. Available at: <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2020/08/1597341787.2161.pdf> [Last access: 14.1.2022]
- Smith, P. (2009). New Labour and the commonsense of neoliberalism: trade unionism, collective bargaining and workers' rights. *Industrial Relations Journal*, 40(4), 337-355.
- Smith, P., & Morton, G. (2006). Nine years of New Labour: Neoliberalism and workers' rights. *British Journal of Industrial Relations*, 44(3), 401-420.
- Standing, G. (2011). Labour market policies, poverty and insecurity. *International Journal of Social Welfare*, 20(3), 260-269.
- Svetek, M. (2022). The promise of flexicurity: Can employment and income security mitigate the negative effects of job insecurity?. *Economic and Industrial Democracy*, 43(3), 1206-1235.
- Van Eyck, K. (2003). *Flexibilizing Employment: An Overview*. SEED WORKING PAPER No. 41. Available at: http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/publication/wcms_117689.pdf [Last access: 13.1.2022]
- Vandenberg, P. (2004). *Productivity, decent employment and poverty: Conceptual and practical issues related to small enterprises* (No. 993737513402676). International Labour Organization.
- Weinkopf, C. (2009). Precarious employment and the rise of mini-jobs. In Vosko L., McDonald M. and Cambell I. (eds) *Gender and the contours of precarious employment*, London: Rutledge, pp. 177-193.
- Winchenbach, A., Hanna, P., & Miller, G. (2019). Rethinking decent work: the value of dignity in tourism employment. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 1026-1043.

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

Greece in Figures. (2022). Ανεργία στην Ελλάδα. Ανακτήθηκε από: https://greeceinfigures.com/anergia?fbclid=IwAR1KSG9R6EDd7ER4J1ZhOyOzcuK7ZfZ2a_8LIP3Ap5R6Dsa9QymkgITk34c. [Τελευταία πρόσβαση: 18.12.2022]

ΕΛΣΤΑΤ. (2017). ΕΙΔΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗ ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, MODULE - AD HOC. Πειραιάς: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/statistics/-/publication/SJO29/-> [Τελευταία πρόσβαση: 18.12.2022]

ΕΛΣΤΑΤ. (2022α). Ετήσιες χρονοσειρές έρευνας εργατικού δυναμικού 1981/2020: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Απασχολούμενοι (1981 - 2020). Διαθέσιμο στο : <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->. [Τελευταία πρόσβαση: 18.12.2022]

ΕΛΣΤΑΤ. (2022β). Ετήσιες χρονοσειρές έρευνας εργατικού δυναμικού 1981/2020: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Άνεργοι (1981 - 2020). Διαθέσιμο στο : <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->. [Τελευταία πρόσβαση: 18.12.2022]

Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών. (2022α). Ενας στους τρεις Έλληνες κάτω των 30 δεν είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά του. Διαθέσιμο στο: <https://www.eea.gr/arthra-eea/enas-stoys-treis-ellines-kato-ton-30-den-einai-ikanopoiimenos-apo-ti-doyleia-toy/> . [Τελευταία πρόσβαση: 21.12.2022]

Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών. (2022β). ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ: Περισσότερα από 4 στα 10 νοικοκυριά δηλώνουν ότι το μηνιαίο εισόδημα αρκεί για 19 ημέρες. Διαθέσιμο στο: <https://www.eea.gr/arthra-eea/ime-gsevee-perissotera-apo-4-sta-10-noikokyria-dilonoun-oti-to-miniaio-eisodima-arkei-gia-19-imeres/> . [Τελευταία πρόσβαση: 21.12.2022]

Επιμελητήριο Αθηνών. (2019). Ένας στους τρεις Έλληνες εργάζεται σε δουλειά κατώτερη των προσόντων του. Διαθέσιμο στο: <https://www.eea.gr/arthra-eea/enas-stous-tris-ellinesergazete-se-doulia-katoteri-ton-prosonton-tou/> [Τελευταία πρόσβαση: 9.12.2020]

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ. (2019). Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: Ετήσια Έκθεση 2022. Αθήνα, Μάιος 2019.

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ. (2022α). Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: Ετήσια Έκθεση 2022. Αθήνα, Μάιος 2022.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ. (2022β). Η ΠΡΟΤΑΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ ΤΟ 2022. Διαθέσιμο στο: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/i-protasi-tou-ine-gsee-gia-ton-katotato-mistho-to-2022/> [Τελευταία πρόσβαση: 10.7.2022]

Ινστιτούτου Νίκος Πουλατζάς. (2022). Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα : Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας” (3ο κύμα – 2022).

ΙΟΒΕ. (2018). ΙΟΒΕ: Η κρίση υπερδιπλασίασε την ανεργία στους πτυχιούχους. Η Καθημερινή [Ηλεκτρονικό]. Διαθέσιμο στο: <https://www.kathimerini.gr/economy/local/974001/iobe-i%20krisi-yperdiplasiase-tin-anergia-stoys-ptychioychoys/> [Τελευταία πρόσβαση: 18.12.2022].

Ιωαννίδης, Α., & Σούφτας, Χ. (2012). Εργαζόμενοι και όμως φτωχοί. *Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών εξελίξεων, ΙΝΕ ΓΣΕΕ*.

Καψάλης, Α. (2015). Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα. Αξιολόγηση των σύγχρονων μέτρων καταπολέμησης του φαινομένου, *ΙΝΕ ΓΣΕΕ*. Αθήνα, Ιανουάριος 2015.

Καψάλης, Α. (2021). Οι εργασιακές σχέσεις στο περιβάλλον του Covid-19. Διαθέσιμο στο: <https://tetradiamarxismou.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> [Τελευταία πρόσβαση: 10.1.2023].

- Κούγιας, Κ. (2015). Ευελισφάλεια σε Περίοδο Κρίσης: Ισόρροπη Ανάπτυξη των Συνιστωσών Δυνάμεων ή Ετεροβαρείς Μεταρρυθμίσεις. *Κοινωνική Πολιτική*, 3, 19-48.
- Κούγιας, Κ. (2016). Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα της Κρίσης: Σκέψεις και Διαπιστώσεις. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 85-109.
- Κουζής, Γ. (2008). Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity): Μία κριτική προσέγγιση. *Social Cohesion and Development*, 3(1), 67-77.
- Κουζής, Γ. (2015). Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων. *Κοινωνική Πολιτική*, 3, 7-18.
- Κουζής, Γ. (2016). Η κρίση και τα Μνημόνια ισοπεδώνουν την εργασία. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 7-20.
- Παγουλάτος, Γ. (2019). Οι δύο όψεις του brain drain. *Η Καθημερινή*, 27 Οκτωβρίου. Διαθέσιμο στο: <https://www.kathimerini.gr/opinion/1049021/oi-dyo-opseis-toy-brain-drain/> [Τελευταία πρόσβαση: 18.12.2022]
- Περιφερειακός μηχανισμός παρακολούθησης της αγοράς εργασίας στην Κρήτη (2019). Επικαιροποίηση δεδομένων για την αγορά εργασίας στην Κρήτη 2019: παραδοτέο 2.3. Πανεπιστήμιο Κρήτης: μονάδα ερευνών αγοράς και κοινής γνώμης. Ρέθυμνο, Ιανουάριος 2020.
- Σπυριδάκης, Μ. (2008). HOMO PRECARIUS. Αθήνα: Πεδίο.
- Τσιώλης, Γ. & Κασσέρη, Ζ. (2014). Γ. Τσιώλης: Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα. Αθήνα: Κριτική. 2014.
- Τσιώλης, Γ., & Λατζουράκη, Μ. (2020). Η συμμετοχή εκπαιδευτικών σε προγράμματα περιβαλλοντικής εκπαίδευσης και η αμφίδρομη σχέση της με τη συγκρότηση της επαγγελματικής τους ταυτότητας. *Preschool and Primary Education*, 8(2), 158-175.
- Χριστοδούλου, Μ. (2022). Τι είναι το θέμα; Οι παραλλαγές της Θεματικής Ανάλυσης στην εκπαιδευτική έρευνα. *Έρευνα στην Εκπαίδευση*, 11(1), 144-166.

Παράρτημα: Επισύναψη του σχεδίου ημιδομημένης συνέντευξης, που χρησιμοποιήθηκε στην πρωτογενή έρευνα στην Αθήνα.



Η έννοια της αξιοπρεπούς απασχόλησης στην Ελλάδα (2000-2022), και το φαινόμενο των φτωχών-εργαζόμενων.

Πρωτογενής έρευνα πεδίου με τη μέθοδο ημιδομημένων συνεντεύξεων για την διερεύνηση του φαινομένου των φτωχών-εργαζόμενων και της αξιοπρεπούς απασχόλησης στην Αθήνα. (Διπλωματική Εργασία)

Φοιτητής-ερευνητής: Θεodorής Χρυσανθος

Επιβλέπουσα της Διπλωματικής Εργασίας: Καθηγήτρια Χριστίνα Καρακιουλάφη

A. Εισαγωγικές επισημάνσεις.

Ευχαριστώ εκ των προτέρων για την συμμετοχή σας στην έρευνα μας. Η εν λόγω έρευνα πραγματοποιείται στο πλαίσιο της εκπόνησης της Διπλωματικής εργασίας, στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών «Κοινωνική Καινοτομία και Στρατηγικές Ανάπτυξης». Το εν λόγω Μεταπτυχιακό πρόγραμμα υλοποιείται με διδρυματική μορφή από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών και το τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Ο τίτλος της Διπλωματικής εργασίας είναι: «*Η έννοια της αξιοπρεπούς απασχόλησης στην Ελλάδα (2000-2022), και το φαινόμενο των φτωχών-εργαζόμενων.*». Επιβλέπουσα Καθηγήτρια της παρούσας διπλωματικής είναι η Καθηγήτρια Χριστίνα Καρακιουλάφη. Η ανωνυμία σας είναι εγγυημένη, και δεν θα αποκαλυφθεί το όνομά σας σε κανένα στάδιο της διπλωματικής μας εργασίας. Ευχαριστώ εκ των προτέρων για την συμμετοχή σας.

B. Δημογραφικά χαρακτηριστικά, κοινωνική και οικογενειακή κατάσταση.

1. Φύλο: α) Άνδρας
β) Γυναίκα
2. Ηλικία:.....
3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση, έχετε παιδιά;
4. Σε ποια πόλη ζείτε;
5. Ζείτε μόνος/η σας; Το σπίτι σας είναι ιδιόκτητο ή το ενοικιάζετε;
6. Σε ποια από τις παρακάτω εκπαιδευτικές βαθμίδες ανήκετε;
 - α) απόφοιτος/η δημοτικού.
 - β) απόφοιτος/η γυμνασίου.
 - γ) απόφοιτος/η γενικού λυκείου.
 - δ) απόφοιτος/η επαγγελματικού λυκείου.

ε) απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ.

στ) απόφοιτος/η ΙΕΚ.

ζ) απόφοιτος/η κάποιου άλλου φορέα μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης:.....

η) απόφοιτος/η μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών.

θ) κάτοχος διδακτορικού τίτλου σπουδών.

7. Έχετε εγκαταλείψει κάποια εκπαιδευτική βαθμίδα; Αν ναι για ποιόν λόγο;
8. Είστε ικανοποιημένος/η από την σταδιοδρομία σας, όσο αφορά στην εκπαίδευση ή θα θέλατε να συνεχίσετε τις σπουδές σας; Αν ναι για ποιόν λόγο;
9. Έχετε συμμετάσχει ποτέ σε πρόγραμμα κατάρτισης; Αν ναι για ποιόν λόγο και εάν όχι θα θέλατε να το κάνετε στο μέλλον;
10. Ποιο είναι περίπου το μηνιαίο εισόδημά σας; (ατομικό ή/και οικογενειακό)

Γ. Προγενέστερη εργασιακή σταδιοδρομία και αποτύπωση ζητημάτων της σχέσης εκπαίδευσης και απασχόλησης.

11. Έχετε εργαστεί στο παρελθόν; Μπορείτε, με δυο λόγια, να περιγράψετε την επαγγελματική σας σταδιοδρομία;
12. Χρειάστηκε να εργαστείτε παράλληλα με τις σπουδές σας για βιοποριστικούς λόγους;
13. Οι θέσεις εργασίας που έχετε καταλάβει στο παρελθόν παρείχαν επαγγελματική ανέλιξη ή ήταν προσωρινού χαρακτήρα;
14. Έχετε εργαστεί σε κλάδους που σχετίζονταν με τις σπουδές σας; Αν ναι, γιατί εγκαταλείψατε τις συγκεκριμένες θέσεις;
15. Στην τελευταία εργασία σας, εργαζόσασταν με προσωρινό ή μόνιμο χαρακτήρα; Η σύμβασή σας τηρούνταν στο ακέραιο ή όχι; Εάν όχι, αυτό γινόταν και με την δική σας συναίνεση ή ήταν μια μορφή εργοδοτικής αυθαιρεσίας;
16. Στην τελευταία σας εργασία, ήσασταν ικανοποιημένος/η από τις αποδοχές, το ωράριο, τις ώρες απασχόλησης και το εργασιακό κλίμα της επιχείρησης;

17. Για τις θέσεις εργασίας που έχετε καταλάβει μέχρι σήμερα, θεωρείτε ότι το μορφωτικό σας επίπεδο αρκούσε ή ήταν υψηλότερο από το απαιτούμενο;
18. Για τις θέσεις εργασίας που έχετε καταλάβει μέχρι σήμερα, έχετε βιώσει εργασιακή ανασφάλεια; Αν ναι, σε πόσες περίπου από αυτές; Ποιά ήταν η ειδοποιός διαφορά ανάμεσα σε αυτές που το βιώσατε και σε αυτές που δεν ήρθατε αντιμέτωπος/η;

Δ. Σημερινή κατάσταση απασχόλησης, κριτήρια επιλογής και σκιαγράφηση του βαθμού ικανοποίησης της εργασίας.

19. Σε τι θέση εργασίας εργάζεστε σήμερα; Για ποιους λόγους επιλέξατε την συγκεκριμένη θέση;
20. Πόσο καιρό εργάζεστε στην συγκεκριμένη επιχείρηση/θέση;
21. Η εργασία σας είναι μερικής, εκ περιτροπής (part time), ή πλήρους απασχόλησης; Είναι μόνιμη για εσάς ή έχει προσωρινό χαρακτήρα;
22. Είστε ασφαλισμένος/η; Η σύμβαση σας ταυτίζεται με την πραγματικότητα σε επίπεδο αποδοχών, ωρών και ημερών απασχόλησης ή κόστους εργασίας;
23. Αισθάνεστε ασφάλεια στην τωρινή σας εργασία; Αν όχι ποιος είναι ο κυριότερος λόγος;
24. Τα χρήματα που κερδίζετε από την εργασία σας σας φτάνουν για να εξασφαλίσετε τα προς το ζην;
25. Η εργασία σας, σας δημιουργεί περαιτέρω προβλήματα στην κοινωνική και προσωπική σας ζωή (άγχος, κούραση, συναισθηματική κατάπτωση);
26. Σας προκαλούνται δυσάρεστα συναισθήματα στον χώρο εργασίας σας; Αν ναι, ποια είναι αυτά και πως τα διαχειρίζεστε;
27. Έχετε κάποιο συγκριμένο πρόβλημα στον χώρο εργασίας με κάποιον συνάδελφο, εργοδότη ή προϊστάμενο; Αν ναι, ποια θεωρείτε πως είναι τα αίτια που το προκαλούν;
28. Θεωρείτε πως έχετε τις απαιτούμενες γνώσεις για την θέση εργασίας που έχετε αυτή την στιγμή;
29. Θεωρείτε πως τα προβλήματα που αντιμετωπίζετε στην εργασία σας έχουν γενικό χαρακτήρα ή οφείλονται στην συγκεκριμένη εργοδοσία;

Ε. Ερωτήσεις για την αγορά εργασίας της Ελλάδας, τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 και βιογραφικοί σχεδιασμοί.

30. Με δύο λόγια, από τις δικές σας εμπειρίες και γνώσεις, θεωρείτε πως η αγορά εργασίας στην χώρα μας αντιμετωπίζει ιδιαίτερα προβλήματα σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρωπαϊκή Ένωση;
31. Πως κρίνετε την αγορά εργασίας και την εργοδοσία στην Ελλάδα;
32. Σας έχει ωθήσει ποτέ ένας εργασιακός κλάδος ή μια επιχείρηση στην σκέψη αλλαγής επαγγέλματος;
33. Θεωρείτε το επάγγελμά σας κορεσμένο; Σκέφτεστε να αλλάξετε επάγγελμα και αν ναι, γιατί;
34. Επηρέασε το lockdown λόγω της πανδημίας, την εργασία σας; Αν ναι, με ποιον τρόπο;
35. Μετά την αποκατάσταση, μερικώς, της κανονικότητας αντιμετωπίσατε αλλαγές στον χώρο εργασίας σας; Αν ναι, θεωρείτε πως θα συμβούν και άλλες στο μέλλον;
36. Έχετε σκεφτεί την μετανάστευση ως λύση στα προβλήματα που απορρέουν από την εργασία σας; Το έχετε επιχειρήσει ποτέ;
37. Μετανιώνετε για επιλογές που κάνετε σχετικά με την μόρφωσή σας ή τις εργασιακές σας επιλογές;
38. Έχετε σκεφτεί να ιδρύσετε την δική σας επιχείρηση; Αν ναι, ποιοι λόγοι σας ωθούν σε αυτή την σκέψη και γιατί δεν έχετε προβεί ήδη σε μία τέτοια κίνηση;
39. Ποια είναι τα σχέδια σας για το μέλλον;

Ζ. Καταληκτικά ερωτήματα, επισκόπηση απόψεων για ζητήματα απασχόλησης και αγοράς εργασίας.

40. Πως βλέπετε το μέλλον της Ελλάδας όσο αφορά στα ζητήματα που αφορούν την εργασία;
41. Ως εργαζόμενος/η πιστεύετε πως τα συμφέροντα σας εκπροσωπούνται ικανοποιητικά;
42. Είστε αισιόδοξος/η για το εργασιακό μέλλον τόσο το δικό σας όσο και του κλάδου σας;

43. Ποιόν θεωρείτε τον κύριο υπαίτιο των προβλημάτων στην αγορά εργασίας; Στις περιπτώσεις μη τήρησης της νομιμότητας (π.χ συμβάσεων εργασίας) ποιος πιστεύετε πως έχει μεγαλύτερη ευθύνη, με βάση το τρίπτυχο εργαζόμενου, εργοδότη και κράτους;
44. Έχετε να προσθέσετε κάτι άλλο;