

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Η εργασιακή ευελιξία και η επίδρασή της στη ζωή της γυναίκας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ελένη Δεληκανίδη

Αθήνα, 2019

Τριμελής Επιτροπή

Ανδρέας Ν. Λύτρας, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Τρύφωνας Κωστόπουλος, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Αλεξάνδρα Χαλκιά, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Ελένη Δεληκανίδα, 2019

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Περιεχόμενα

| | |
|----------------|---|
| Πίνακες..... | 4 |
| Περίληψη..... | 5 |
| Abstract | 6 |
| Εισαγωγή..... | 7 |

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

| | |
|--|----|
| 1. Από το φορντικό μοντέλο, στην κρίση και την ευέλικτη εξειδίκευση..... | 8 |
| 2. Εννοιολογικός προσδιορισμός των ευέλικτων μορφών απασχόλησης | 9 |
| 3. Τύποι ευέλικτης απασχόλησης..... | 11 |
| 3.1 Μερική απασχόληση | 11 |
| 3.2 Προσωρινή απασχόληση | 13 |
| 3.3 Η παροχή «έργου» εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη | 14 |
| 3.4 Νομοθετικές ρυθμίσεις για την ευέλικτη εργασία..... | 14 |
| 4. Μορφές ευελιξίας..... | 15 |
| 5. Η ποιότητα της εργασίας..... | 17 |
| 6. Ικανοποίηση από την εργασία..... | 18 |
| 7. Εργασιακή επισφάλεια | 19 |
| 8. Γυναικεία απασχόληση | 20 |
| 8.1 Μισθολογικό χάσμα | 20 |
| 8.2 Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής | 21 |
| Σύνοψη θεωρητικού μέρους..... | 24 |

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΕΡΕΥΝΑ

| | |
|---|----|
| 1. Οι στόχοι της έρευνας | 25 |
| 2. Μεθοδολογία | 25 |
| 3. Το δείγμα..... | 26 |
| 4. Ανάλυση αποτελεσμάτων..... | 26 |
| 4.1 Συνθήκες απασχόλησης..... | 27 |
| 4.2 Αναγκαστική ή ηθελημένη επιλογή της μερικής απασχόλησης..... | 31 |
| 4.3 Συνεργασία με συναδέλφους και προϊσταμένους..... | 32 |
| 4.4 Συνδυασμός επαγγελματικής και προσωπικής ζωής..... | 34 |
| 4.5 Συνολική αποτίμηση της εργασίας - Μελλοντικές προοπτικές..... | 35 |
| Σύνοψη ερευνητικού μέρους..... | 37 |
| Επίλογος - Συμπεράσματα | 38 |
| Πηγές - Βιβλιογραφία | 41 |
| Παράρτημα..... | 45 |

Πίνακες

Πίνακας 3.1.1: Γυναίκες απασχολούμενες με μερική απασχόληση

Πίνακας Α: Δείγμα έρευνας

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση του φαινομένου της εργασιακής ευελιξίας τόσο μέσα από την ανάλυση των διαθέσιμων δεδομένων όσο και μέσα από τα προσωπικά βιώματα και τις απόψεις των νέων γυναικών που εργάζονται με ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Για τη μελέτη ακολουθήθηκε η ποιοτική μέθοδος έρευνας με ημιδομημένες συνεντεύξεις. Οι θεματικές ενότητες που αποτελούσαν τον οδηγό της συνέντευξης απαρτίζονταν από τα προσωπικά χαρακτηριστικά, τις συνθήκες απασχόλησης, τη συνεργασία με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, το συνδυασμό της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή και τη συνολική αποτίμηση της εργασίας τους και τις μελλοντικές προοπτικές. Τα βασικά συμπεράσματα ήταν ότι οι εργαζόμενες με μερική απασχόληση εμφανίζονται λιγότερο ικανοποιημένες από τις συνθήκες απασχόλησής τους, ενώ παρατηρείται ο ίδιος βαθμός ανασφάλειας ανάμεσα στις εργαζόμενες με μερική απασχόληση και στις εργαζόμενες με προσωρινή απασχόληση.

Λέξεις-κλειδιά: ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ποιοτική έρευνα, γυναικεία εργασία

Labour flexibility and its impact on woman's life

Eleni Delikanidi

Abstract

The aim of this master thesis is the investigation of the phenomenon of labour flexibility through the analysis of the available data but also through the experiences and views of young women with flexible work. For the research we followed the qualitative method with semi-structured interviews. The aspects that were examined were personal characteristics, work conditions, relations with the coworkers and the supervisors, work-life balance, and the overall evaluation of their job and future prospects. The main conclusions were that women that work part-time appear to be less satisfied their work conditions, while it is observed that there is the same level of insecurity between women with part-time job and temporary work.

Keywords: labour flexibility, qualitative resesrch, women' s employment

Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία έχει ως θέμα τη μελέτη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ως ένα φαινόμενο που τείνει να αυξάνεται. Πιο συγκεκριμένα, στόχος της εν λόγω εργασίας είναι να διερευνηθεί ο τρόπος που βιώνουν αυτή την κατάσταση οι νέες γυναίκες που εργάζονται με καθεστώς ευελιξίας, εξετάζοντας τις πιο σημαντικές πτυχές των εργασιακών τους σχέσεων.

Στο πρώτο μέρος, θα γίνει αναφορά στις βασικές πτυχές των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και σε κάποιες σημαντικές πλευρές της γυναικείας εργασίας. Αρχικά, γίνεται μια σύντομη αναφορά στο πλαίσιο κατά το οποίο αναπτύχθηκε το σύστημα της ευέλικτης εξειδίκευσης, ενώ επιχειρείται ακόμη ο εννοιολογικός προσδιορισμός της ευελιξίας της εργασίας. Στη συνέχεια, περιγράφονται οι πιο διαδεδομένοι τύποι ευέλικτης απασχόλησης και το θεσμικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσονται, όπως επίσης και οι μορφές που μπορεί να πάρει η ευελιξία. Ακολουθεί η αναφορά στην ποιότητα της εργασίας, χαρακτηριστικό που έχει σημαντική επίδραση στη γενικότερη ευημερία ενός ατόμου, αλλά και στην ικανοποίηση από την εργασία, η οποία συνδέεται άμεσα με την ποιότητα εργασίας. Έπειτα, παρουσιάζεται η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας, με αναφορά στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας, όπως είναι το μισθολογικό χάσμα και η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Στο δεύτερο μέρος, παρουσιάζεται η έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε εργαζόμενες, οι οποίες απασχολούνται με καθεστώς ευελιξίας, είτε με τη μορφή μερικής απασχόλησης, είτε με τη μορφή προσωρινής απασχόλησης και συγκεκριμένα με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προκειμένου να διερευνηθούν σε βάθος οι απόψεις τους, όσον αφορά το καθεστώς με το οποίο εργάζονται. Στόχος της, ειδικά, ήταν να μελετηθεί το φαινόμενο της ευέλικτης απασχόλησης από τη σκοπιά των νέων γυναικών και να παρουσιαστούν οι προσωπικές τους απόψεις, καθώς και να αναδειχθούν οι βασικές δυσκολίες τις οποίες βιώνουν. Για τη διεξαγωγή της έρευνας πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις σε βάθος, οι οποίες στη συνέχεια αναλύθηκαν και εντοπίστηκαν τα κοινά τους σημεία. Η ποιοτική μέθοδος έρευνας που επιλέχθηκε θεωρείται ως η πιο κατάλληλη στη συγκεκριμένη περίπτωση, εφόσον στόχος μιας τέτοιου είδους έρευνας είναι η διαμόρφωση μιας συνολικής εικόνας για κάθε περίπτωση. Έτσι, παρουσιάζονται και αναλύονται οι απαντήσεις με βάση τις κατηγορίες που αναδύθηκαν, ενώ στο τέλος, διατυπώνονται τα συμπεράσματα, τα οποία εξήχθησαν από την ανάλυση των αποτελεσμάτων.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

1. Από το φορντικό μοντέλο, στην κρίση και την ευέλικτη εξειδίκευση

Το τειλορικό-φορντικό μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής επικράτησε στις αναπτυγμένες χώρες μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Ο φορντισμός είναι ένα παραγωγικό πρότυπο, το οποίο αντιπροσωπεύει την εκτεταμένη χρήση μηχανών με τη μορφή της αλυσίδας ή σειράς παραγωγής που μεταφέρει το υπό κατασκευή προϊόν στους εργαζομένους, οι οποίοι συναρμολογούν με προγραμματισμένο τρόπο τα επιμέρους τμήματα μέχρι το προϊόν να λάβει την τελική μορφή του. Προκειμένου να πραγματοποιηθεί αυτή η διαδικασία, χρησιμοποιείται ένα πλήθος μηχανών που εξασφαλίζει τη συνεχή ροή, καθώς και μεγάλες ομάδες ανειδίκευτων ή ημειδίκευμένων εργαζομένων, οι οποίοι δε διαθέτουν ιδιαίτερες τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες και ανταποκρίνονται με απλές επαναλαμβανόμενες πράξεις στους ρυθμούς των μηχανικών συνόλων, τα οποία ενοποιούνται στη σειρά παραγωγής (Λύτρας, 2000).

Όσον αφορά τη δομή της εργασίας στο σύστημα μαζικής παραγωγής, η φορντική αγορά εργασίας βασίστηκε στη σχετική αύξηση της ζήτησης για ανειδίκευτους και ημειδίκευμένους εργαζόμενους. Στα εργοστάσια, οι απαιτούμενες δεξιότητες περιλάμβαναν χειρωνακτική δεξιότητα, φυσική δύναμη, συντονισμό χεριών-ματιών και την ικανότητα κατανόησης των εντολών, ενώ επιπρόσθετα προσόντα αποτελούσαν ο σεβασμός στην εξουσία, η υψηλή ανοχή στους κανόνες, η συμμόρφωση και η ανταγωνιστικότητα. Ενδεχομένως, οι δυνάμεις που αποτελούν τη βάση για τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και στη δομή της αγοράς εργασίας να σχετίζονται τόσο με την αναδιάρθρωση αυτών των πολιτιστικών χαρακτηριστικών της εργασίας όσο και με τη μεταβαλλόμενη φύση των δεξιοτήτων όπως ορίζονται παραδοσιακά (Pietrykowski, 1999).

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 άρχισαν να εμφανίζονται τα σημάδια της κρίσης του φορντισμού. Πρώτον, μειώθηκαν οι αυξήσεις στην παραγωγικότητα, αφενός λόγω της αυξανόμενης αντίστασης των εργαζομένων στον αυταρχικό τρόπο οργάνωσης της εργασίας, αφετέρου λόγω της αυξανόμενης δυσκολίας να συντονιστούν οι τεράστιες γραμμές παραγωγής (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 2003). Επιπλέον, το φορντικό σύστημα ήταν ένα σύστημα μαζικής παραγωγής, το οποίο απαιτούσε επίσης μαζική κατανάλωση των τυποποιημένων προϊόντων που παράγονταν. Οι αλλαγές στις προτιμήσεις των καταναλωτών, όπως επίσης και η αυξημένη ζήτηση για ποικιλία και καινοτομία έρχονται σε αντίθεση με τις βασικές αρχές οργάνωσης της παραγωγής του συστήματος αυτού, δηλαδή την τυποποίηση και τη μαζική παραγωγή πανομοιότυπων αγαθών και υπηρεσιών (Pietrykowski, 1999).

Τα παραπάνω ζητήματα είχαν ως αποτέλεσμα να τεθεί υπό αμφισβήτηση ο φορντισμός. Το σύστημα της μαζικής παραγωγής φάνηκε ότι δεν μπορούσε να αντιμετωπίσει το φαινόμενο της διεθνοποίησης. Παρόλο που ενδεχομένως οι κρατικές και εταιρικές πολιτικές ήταν αποτελεσματικές στο εσωτερικό μιας κλειστής οικονομίας, στο επίπεδο μιας διεθνούς οικονομίας αποδείχτηκαν ανεπαρκείς, καθώς το σύστημα αυτό δε στάθηκε ικανό να εξασφαλίσει την απαιτούμενη αύξηση της ζήτησης σε διεθνές επίπεδο (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 2003). Οι οικονομίες άρχισαν να μεταβάλλονται κι έτσι έκαναν την εμφάνισή τους νέα πιο ευέλικτα συστήματα παραγωγής, τα οποία ανταποκρίνονταν καλύτερα στο νέο οικονομικό περιβάλλον.

2. Εννοιολογικός προσδιορισμός των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Η ευελιξία της αγοράς εργασίας αποτελεί μια έννοια, η οποία περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα εργασιακών πρακτικών, ενώ το περιεχόμενό της διευρύνεται διαρκώς λόγω της συνεχούς ανάδυσης νέων μορφών ευέλικτης απασχόλησης. Ωστόσο, δεν υπάρχει ένας σαφής ορισμός του τι εννοούμε με τον όρο «ευελιξία» της αγοράς εργασίας. Σε γενικές γραμμές, η ευελιξία προσδιορίζεται σε αντιδιαστολή με το παραδοσιακό τεϊλορικό-φορντικό πρότυπο της μαζικής παραγωγής που χαρακτηρίζεται από έναν άκαμπτο και λεπτομερώς οριοθετημένο καταμερισμό εργασίας καθώς και από σταθερές όσο και απόμακρες εργασιακές σχέσεις (Γαβρόγλου, 2006).

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποκαλούνται συχνά και νέες, άτυπες ή και επισφαλείς μορφές εργασίας, παρόλο που η ευελιξία της απασχόλησης δεν είναι απαραίτητα κάτι καινούριο, αφού η μερική απασχόληση καθώς και άλλες μορφές ευελιξίας εφαρμόζονταν για πολλά χρόνια. Αυτό που θα μπορούσε να θεωρηθεί ως κάτι το νέο είναι είτε η διευρυνόμενη παρουσία τους στο χώρο της εργασίας είτε οι σχετικά πρόσφατες νομοθετικές παρεμβάσεις για τη ρύθμισή τους στις οποίες θα αναφερθούμε στη συνέχεια (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Αν και η ευελιξία έχει θεωρηθεί ως η λύση για όλα τα προβλήματα της αγοράς εργασίας, η ίδια η έννοια παραμένει κάπως αόριστη. Ορισμένες αναλύσεις επικεντρώνονται στα μεταβαλλόμενα μοτίβα της προσφοράς και της ζήτησης για την εργασία, ενώ άλλες αντιμετωπίζουν το ζήτημα κυρίως σε σχέση με το σύστημα της ρύθμισης. Στα πλαίσια της πρώτης προσέγγισης, από την πλευρά της ζήτησης βρίσκεται η ευέλικτη επιχείρηση, η οποία μέσω της αριθμητικής ευελιξίας έχει τη δυνατότητα να τροποποιεί τον αριθμό των εργαζομένων, ενώ παράλληλα η ευελιξία του ωραρίου εργασίας της επιτρέπει να αυξάνει ή να μειώνει τις ώρες μέσω της υπερωρίας ή μέσω παραλλαγών στα κανονικά ωράρια. Επίσης, η λειτουργική ευελιξία επιτρέπει στους εργαζόμενους να μετακινούνται μεταξύ των καθηκόντων και

να προσαρμόζουν τις εργασιακές πρακτικές τους στις νέες τεχνολογικές και οργανωτικές απαιτήσεις (Deakin & Reed, 2000). Για αυτές τις μορφές ευελιξίας, θα μιλήσουμε πιο αναλυτικά σε επόμενο κεφάλαιο. Από την πλευρά της προσφοράς, η ευελιξία, με την αύξηση των μη τυποποιημένων μορφών απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση, η προσωρινή απασχόληση και η αυτο-απασχόληση, ενδέχεται να αντιπροσωπεύει τις μεταβαλλόμενες προτεραιότητες των εργαζομένων, νέες επιλογές τρόπου ζωής αλλά και την ενίσχυση των ευκαιριών εργασίας για ομάδες που αντιμετώπιζαν διακρίσεις, όπως είναι οι γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Όσον αφορά τη δεύτερη προσέγγιση, η ευελιξία θεωρείται ως το αποτέλεσμα της απουσίας ρύθμισης. Υποστηρίζεται ότι οι νομικές και άλλες ρυθμίσεις προκαλούν ακαμψίες στην αγορά, η ευελιξία, συνεπώς, χαρακτηρίζεται ως μια κατάσταση 'μη ρυθμιζόμενης αγοράς' (Deakin & Reed, 2000).

Ο Philpott (Βεληζιώτης & Κύρου, 2014) ορίζει την ευελιξία της εργασίας ως την ευκολία με την οποία η απασχόληση ή και οι μισθοί μπορούν να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της προσφοράς και της ζήτησης στις αγορές προϊόντων και εργασίας. Από την άλλη, ο Sennett (2010) παρομοιάζει την ευελιξία στον άνθρωπο με την ικανότητα ενός δέντρου να λυγίζει από τον άνεμο και να επανέρχεται στην αρχική του θέση. Δηλαδή, σε μια ιδανική περίπτωση, η ευέλικτη ανθρώπινη συμπεριφορά θα πρέπει να μπορεί να προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες, αλλά να διατηρεί τη μορφή της. Κατά τον ίδιο, η ευελιξία η οποία θα δημιουργούσε τις συνθήκες για την ελευθερία έχει οδηγήσει σε νέες δομές εξουσίας και ελέγχου.

Το μοντέλο της «ευέλικτης επιχείρησης», το οποίο έχει αναπτύξει ο Atkinson, έχει αποτελέσει τη βάση για την ανάπτυξη πολλών θεωριών. Ο Atkinson, λοιπόν, διακρίνει ανάμεσα σε έναν πυρήνα εργαζομένων με αρκετές δεξιότητες και ασφαλείς σχετικά θέσεις εργασίας, οι οποίοι είναι προστατευμένοι απέναντι στις μεταβολές των συνθηκών της αγοράς εργασίας, και σε μια περιφέρεια εργαζομένων με λιγότερες δεξιότητες και με επισφαλείς θέσεις εργασίας, οι οποίοι προσαρμόζονται στις μεταβολές της αγοράς εργασίας (Γαβρόγλου, 2006).

Οι κριτικές για την ευελιξία είναι διπλής φύσης. Από τη μία υποστηρίζεται ότι μια οικονομία που θέλει να παραμείνει ανταγωνιστική, σε διεθνές επίπεδο, θα πρέπει πάντα να είναι πιο ευέλικτη, παρουσιάζεται δηλαδή η ευελιξία ως αναγκαίο κακό. Από την άλλη, η ευέλικτη εργασία γίνεται αντιληπτή ως ένας τόπος προσωπικής πραγμάτωσης, εφόσον ο εργαζόμενος έχει μεγαλύτερη δυνατότητα αυτονομίας (Renault, 2006). Σε κάθε περίπτωση, η εφαρμογή της θα πρέπει να γίνεται με μέτρο, καθώς τόσο η έλλειψη ευελιξίας όσο και η υπερβολική ευελιξία μπορούν να επιδράσουν αρνητικά στην ίδια την επιχείρηση αλλά και στους εργαζόμενους.

3. Τύποι ευέλικτης απασχόλησης

3.1 Μερική απασχόληση

Η μερική απασχόληση αποτελεί μια μορφή μισθωτής απασχόλησης, αόριστης ή ορισμένης διάρκειας, στην οποία ο εργάσιμος χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου συμβατικού ή νόμιμου που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους. Με άλλα λόγια, πρόκειται για εργασία μικρότερης διάρκειας σε σχέση με το κανονικό ωράριο εργασίας, ενώ και ο μισθός είναι μειωμένος σε σχέση με αυτόν μιας πλήρους απασχόλησης. Ο υπολογισμός του χρόνου της μερικής απασχόλησης προσδιορίζεται σε διαφορετικές βάσεις, δηλαδή ανά ημέρα, εβδομάδα ή έτος, ώστε μερικώς απασχολούμενος να θεωρείται εκείνος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο, έναντι του πλήρως απασχολούμενου στη βάση του χρονικού υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου της πλήρους απασχόλησης (Κουζής, 2001).

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στη χώρα μας με μερική απασχόληση αποτελούσαν το 9,7% της συνολικής απασχόλησης το 2017, ποσοστό που έχει αυξηθεί αρκετά σε σχέση με μια δεκαετία πριν που ήταν γύρω στο 5,4% (Eurostat).

Οι λόγοι για τους οποίους τα άτομα εργάζονται με μερική απασχόληση ποικίλλουν. Μερικοί από αυτούς είναι η αδυναμία εύρεσης πλήρους απασχόλησης, κάποια ασθένεια, άλλες οικογενειακές ή προσωπικές υποχρεώσεις, η φροντίδα παιδιών ή ηλικιωμένων καθώς και λόγοι εκπαίδευσης. Στην Ελλάδα, ο κύριος λόγος αποδοχής μιας θέσης μερικής απασχόλησης από τις γυναίκες είναι η μη εύρεση πλήρους απασχόλησης για όλες τις ηλικιακές ομάδες (βλ. Πίνακα 3.1.1.). Σύμφωνα με έρευνα, υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Συγκεκριμένα, για τις γυναίκες, οι πιο σημαντικοί λόγοι είναι η φροντίδα παιδιών ή ηλικιωμένων και άλλες οικογενειακές ή προσωπικές υποχρεώσεις, ενώ για τους άνδρες ο κύριος λόγος είναι η εκπαίδευση και η αδυναμία να βρουν μια πλήρη απασχόληση. Παρόλο που η μερική απασχόληση θεωρείται ένα εργαλείο για να βελτιωθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τα δεδομένα της έρευνας δείχνουν ότι το ποσοστό αυτών που εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης επειδή δεν μπορούν να βρουν μια πλήρη απασχόληση, κάτι το οποίο είναι γνωστό και ως μη ηθελημένη μερική απασχόληση, έχει αυξηθεί την τελευταία δεκαετία τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες στην ΕΕ.

Ακόμη, τα στοιχεία φανερώνουν επίσης ότι η ‘σύντομη μερική απασχόληση’, η οποία ορίζεται μέχρι 20 ώρες εργασίας την εβδομάδα, τείνει να επικρατήσει έναντι της ‘μακριάς μερικής απασχόλησης’, η οποία ορίζεται μεταξύ 21 και 34 εργάσιμων ωρών την εβδομάδα. Στο διάστημα από το 2000 μέχρι το 2015, η περίπτωση της σύντομης μερικής απασχόλησης αυξήθηκε από το 10% στο 15% των εργαζομένων, ενώ η μακριά μερική απασχόληση αυξήθηκε από 11% στο 13% κατά την ίδια περίοδο (Eurofound, 2018).

Σύμφωνα με μελέτη που έχει πραγματοποιηθεί σε επιχειρήσεις αναφορικά με την επίδραση της μερικής απασχόλησης στη δυναμικότητα των επιχειρήσεων αυτών, δε φάνηκε να προκύπτει κάποια σημαντική σχέση ανάμεσα στο ποσοστό της μερικής απασχόλησης μιας επιχείρησης και την αύξηση ή τη μείωση της κερδοφορίας ή της ανταγωνιστικότητάς της. Εκείνο που επηρεάζει θετικά ή αρνητικά την ανταγωνιστικότητα μιας επιχείρησης δεν είναι η ίδια η μερική απασχόληση, αλλά το επίπεδο της μερικής απασχόλησης στην εκάστοτε επιχείρηση. Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις με ένα μεσαίο επίπεδο μερικής απασχόλησης είναι πιθανότερο να είναι περισσότερο ανταγωνιστικές από επιχειρήσεις με υψηλότερο επίπεδο μερικής απασχόλησης αλλά και από επιχειρήσεις χωρίς μερική απασχόληση (Γαβρόγλου, 2006).

Πίνακας 3.1.1: Γυναίκες απασχολούμενες με μερική απασχόληση

σε χιλιάδες

| ΛΟΓΟΙ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Σύνολο | 15-19 ετών | 20-24 ετών | 25-29 ετών | 30-44 ετών | 45-64 ετών | 65 ετών και άνω |
|--|--------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|
| Δεν μπορούσε να βρει πλήρη απασχόληση | 130,5 | 0,8 | 10,0 | 23,1 | 56,0 | 40,0 | 0,7 |
| Φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες | 13,2 | 0,0 | 0,2 | 0,5 | 10,6 | 1,8 | 0,0 |
| Παρακολουθεί μαθήματα ή εκπαιδεύεται | 10,9 | 0,8 | 4,4 | 2,8 | 2,3 | 0,5 | 0,1 |
| Έχει ασθένεια ή ανικανότητα | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 |
| Άλλοι προσωπικοί ή οικογενειακοί λόγοι | 21,6 | 0,0 | 0,6 | 0,5 | 10,7 | 9,5 | 0,4 |

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Δ' τρίμηνο 2018

3.2 Προσωρινή απασχόληση

Στην κατηγορία της προσωρινής απασχόλησης εντάσσονται οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η εποχική απασχόληση. Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου διαφοροποιείται από την παραδοσιακή μορφή απασχόλησης, καθώς σε αυτή την περίπτωση η διάρκειά της είναι προσωρινή και η λήξη της είναι καθορισμένη εκ των προτέρων. Ο σκοπός της σύναψής της σύμβασης βρίσκεται στην κάλυψη έκτακτων και προσωρινών αναγκών της επιχείρησης. Η σύμβαση μπορεί να έχει μια συγκεκριμένη ημερομηνία λήξης ή η διάρκειά της να προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας, όπως για παράδειγμα την περίοδο των εκπτώσεων ή για την αντικατάσταση ενός υπαλλήλου σε περίπτωση άδειας ή ασθένειας. Σύμβαση ορισμένου χρόνου έχουμε και όταν ορίζεται ως χρόνος λήξης τους η συμπλήρωση ορίου ηλικίας τους εργαζόμενου.

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, στην Ελλάδα το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης για το σύνολο του εργατικού δυναμικού ανέρχεται στα 7,6% για το 2017, ενώ το ποσοστό της μη ηθελημένης προσωρινής απασχόλησης, το οποίο αντιπροσωπεύει τους εργαζόμενους που δεν μπορούσαν να βρουν μόνιμη εργασία, ανέρχεται στα 8,3% για το ίδιο έτος.

Οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου διασφαλίζουν περισσότερο τα δικαιώματα του εργαζομένου, καθώς διαφοροποιούνται ο τρόπος και οι προϋποθέσεις λήξης της σύμβασης αλλά και η πρόβλεψη και το ύψος της αποζημίωσης απόλυσης. Για να λυθεί μια σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου χρειάζεται γραπτή καταγγελία και καταβολή αποζημίωσης, ενώ αντίθετα οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου λήγουν αυτοδίκαια χωρίς καμία άλλη διατύπωση από τα μέρη όταν περάσει το συμφωνημένο χρονικό διάστημα ή τελειώσει το έργο στο οποίο απέβλεπε η σύναψή τους και στην περίπτωση αυτή δεν οφείλεται καμία αποζημίωση. Οι εργοδότες, συνεπώς, προτιμούν τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου, καθώς είναι πιο εύκολες στη λύση τους και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτές είναι λιγότερα για τους εργαζόμενους (Βλάχου, 2017).

Μια ακόμη μορφή της προσωρινής απασχόλησης, η οποία εκδηλώνεται συνήθως με τον τύπο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, αποτελεί και η εποχική απασχόληση. Η ιδιομορφία της μορφής αυτής απασχόλησης εντοπίζεται στο γεγονός ότι συνδέεται με την εποχικότητα της δραστηριότητας των επιχειρήσεων σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια του έτους. Το εποχικό προσωπικό μπορεί έτσι να καλύπτει είτε πάγιες ανάγκες αμιγώς εποχικών επιχειρήσεων, είτε έκτακτες ανάγκες επιχειρήσεων που παρουσιάζουν ιδιαίτερη δραστηριότητα σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και οι οποίες δεν είναι δυνατό να καλυφθούν από το σταθερά απασχολούμενο προσωπικό (Κουζής, 2001).

3.3 Η παροχή «έργου» εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη

Στην ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης η παροχή της εργασίας γίνεται σε διαφορετικό τόπο από εκείνο της εγκατάστασης της εργοδότης επιχείρησης και ειδικότερα σε προσωπικό χώρο του απασχολούμενου. Με αυτό τον τρόπο, όμως, δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για τη μη απόδοση στον απασχολούμενο της ιδιότητας του μισθωτού με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζεται ως αυτοαπασχολούμενος και να μην εντάσσεται στην εργατική νομοθεσία.

Οι ειδικότερες εκφράσεις του φαινομένου της μορφής αυτής ευελιξίας είναι η απασχόληση με σύστημα φασόν και η τηλεργασία. Η απασχόληση με σύστημα φασόν είναι ένα σύστημα το οποίο συνδέεται με τη δραστηριότητα επιχειρήσεων συγκεκριμένων βιομηχανικών κλάδων και κατά το οποίο παράγεται μέρος ή το σύνολο του προϊόντος εκτός των εγκαταστάσεων της εργοδότης επιχείρησης με τη μορφή της εργολαβίας και ειδικότερα στο χώρο του εργολάβου αυτοαπασχολούμενου. Ουσιαστικά, πρόκειται για μορφές ευελιξίας της επιχείρησης που αναζητεί τη μείωση των δαπανών επένδυσης και εργασιακού κόστους μέσω του συστήματος της υπεργολαβίας. Η τηλεργασία είναι η μορφή εργασίας που εκτελείται με τη χρήση των νέων τεχνολογιών της πληροφορίας και επικοινωνίας σε τόπο εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου. Πρόκειται δηλαδή για ένα συνδυασμό της χρήσης της νέας τεχνολογίας με την αποδέσμευση του εργαζομένου από τον συμβατικό χώρο εργασίας (Κουζής, 2001).

3.4 Νομοθετικές ρυθμίσεις για την ευέλικτη εργασία

Το θεσμικό πλαίσιο αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για το εάν η ευέλικτη απασχόληση θα χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο αναδιάρθρωσης και απορρύθμισης ή συγχρόνως και ως εργαλείο για την προστασία της απασχόλησης, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής γενικότερα (Καραντινός, 1997).

Στην Ελλάδα, η ευρωπαϊκή νομοθεσία για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου ενσωματώθηκε με δύο προεδρικά διατάγματα, το 81/2003 για τον ιδιωτικό τομέα και το 164/2004 για το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Με τις νομοθετικές αυτές παρεμβάσεις έγινε προσπάθεια να ρυθμιστεί το ζήτημα της χρήσης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Έτσι, η ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι δυνατή μόνο όταν υπάρχει αντικειμενικός λόγος. Ειδικά, στο δημόσιο τομέα απαγορεύεται πλήρως η σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου στην περίπτωση που ο αριθμός των διαδοχικών συμβάσεων είναι μεγαλύτερος των τριών και που αυτές υπερβαίνουν συνολικά διάρκεια 24 μηνών (Βλάχου, 2017).

Η μερική απασχόληση, παρόλο που λειτουργεί, χωρίς βέβαια μεγάλη συχνότητα μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1980, ως θεσμός στην Ελλάδα, το ρυθμιστικό πλαίσιο λειτουργίας της διαμορφώνεται για πρώτη φορά το 1990 με το νόμο 1892/1990 «για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη», ενώ στη συνέχεια συμπληρώνεται το 1998 με το νόμο 2639/1998 «για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων» και το 2000 με το νόμο 2874/2000 «για την προώθηση της απασχόλησης» (Κουζής, 2001· Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2003). Ειδικότερα, στο νόμο 1892/1990 παρέχεται επαρκής προστασία για τους μερικώς απασχολούμενους, αφού μεταξύ άλλων διευκρινίζεται ότι οι μερικώς εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν ισότιμη μεταχείριση με τους πλήρως εργαζόμενους και ο μισθός τους να είναι μειωμένος σε αναλογία με το μισθό των πλήρως εργαζομένων για την ίδια εργασία. Διασφαλίζονται, ακόμη, τα ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα των μερικώς εργαζομένων, ενώ απαγορεύεται να μετατραπεί μια θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης σε μερικής εάν δεν υπάρχει η σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου και σε περίπτωση μη αποδοχής της δεν μπορεί να απολυθεί (Καραντινός, 1997).

4. Μορφές ευελιξίας

Η ευελιξία στην εργασία μπορεί να πάρει πολλές μορφές. Σύμφωνα με τον Philpott (Βελιζιώτης & Κύρου 2014), υπάρχουν τέσσερις μορφές ευελιξίας. Η αριθμητική, ή αλλιώς ποσοτική, ευελιξία, η οποία αναφέρεται στη δυνατότητα των εργοδοτών να προσαρμόζουν τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούν ή την ποσότητα της εργασίας, δηλαδή τις ώρες εργασίας τους, ώστε να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς. Χαρακτηριστικά παραδείγματα εφαρμογής της αριθμητικής ευελιξίας αποτελούν η χρήση υπερωριών και οι συχνές προσλήψεις και απολύσεις. Η λειτουργική, ή ποιοτική, ευελιξία, η οποία σχετίζεται με τη δυνατότητα των εργαζομένων να μετακινούνται σε διαφορετικές εργασίες ή πόστα μέσα στην ίδια επιχείρηση. Η μισθολογική ευελιξία, η οποία αφορά την ευκαμψία των μισθών ανάλογα με τις μεταβολές της προσφοράς και της ζήτησης. Τέλος, είναι η ευελιξία κινητικότητας, η οποία αναφέρεται στην ευχέρεια που έχουν οι εργαζόμενοι να αλλάζουν απασχόληση, κλάδο ή γεωγραφική τοποθεσία απασχόλησης σύμφωνα με τις μεταβολές των συνθηκών στις αγορές.

Άλλος διαχωρισμός που μπορεί να γίνει είναι μεταξύ εσωτερικής και εξωτερικής εργασιακής ευελιξίας. Η εσωτερική εργασιακή ευελιξία έχει ως βάση το ήδη υπάρχον εντός της επιχείρησης ανθρώπινο κεφάλαιο, εστιάζει συγκεκριμένα στις γνώσεις και τις ικανότητες των εργαζομένων της επιχείρησης ως το καλύτερο μέσο για να επιτευχθεί η εργασιακή ευελιξία, καθώς και στη δέσμευση των εργαζομένων στην επιχείρηση. Η προσέγγιση αυτή συνδέεται με το μοντέλο της λειτουργικής ευελιξίας και συμπεριλαμβάνει πρακτικές όπως η επιλογή εργαζομένων με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, οι οποίοι έχουν περισσότερες δεξιότητες και γνώσεις, και η

βελτίωση των ικανοτήτων των υπαλλήλων που ήδη εργάζονται στην επιχείρηση μέσω της συνεχούς εκπαίδευσης. Με αυτό τον τρόπο, επιχειρείται να βελτιωθεί η εσωτερική ευελιξία, καθώς γίνεται προσπάθεια να ενσωματωθούν και να καλλιεργηθούν οι δεξιότητες των υπαλλήλων, έτσι ώστε να μπορεί ο ίδιος υπάλληλος να αναλάβει διαφορετικές θέσεις και τμήματα στα πλαίσια της επιχείρησης, ενώ παράλληλα οι εργαζόμενοι με υψηλότερη εκπαίδευση είναι πιθανό να είναι πιο δεκτικοί σε νέες ιδέες και αλλαγές (Roca-Puig, V., Beltrán-Martín, I., Bou-Llusar, J. & Escrig-Tena, A.-B., 2008). Στόχος της λειτουργικής ευελιξίας είναι η ποιοτική αξιοποίηση του διαθέσιμου ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο θεωρείται σημαντικό να διατηρηθεί και να αναπτυχθεί μέσα στην επιχείρηση (Γεωργακοπούλου, 1997).

Από την άλλη, η εξωτερική εργασιακή ευελιξία αναφέρεται στη δυνατότητα να αλλάζει ο αριθμός των εργαζομένων της επιχείρησης προκειμένου να προσαρμόζεται γρήγορα και αποτελεσματικά ο όγκος εργασίας στις απαιτούμενες αλλαγές. Η συγκεκριμένη προσέγγιση αντιστοιχεί στο μοντέλο της αριθμητικής ευελιξίας και συνδέεται με την υιοθέτηση πρακτικών που βασίζονται κυρίως στα προσωρινά συμβόλαια και τη μερική απασχόληση ως την κυρίαρχη προσέγγιση για την προώθηση της ανταγωνιστικότητας. Τα οφέλη αυτής της πολιτικής εντοπίζονται στη μεγαλύτερη ικανότητα προσαρμογής και στο μικρότερο εργασιακό κόστος (Roca-Puig, 2008).

Μια ακόμη μορφή ευελιξίας της εργασίας είναι η ευελιξία του χρόνου εργασίας. Ευελιξία του εργασιμίου χρόνου υπάρχει όταν το μέγεθος της παρεχόμενης εργασίας προσαρμόζεται στις διακυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης με μεταβολές στη διάρκεια του χρόνου εργασίας, διατηρώντας παράλληλα τον αριθμό των απασχολούμενων (Κουζής, 2001). Εκφράζεται κυρίως με την υπερωριακή απασχόληση, το κυκλικό ωράριο και τις βάρδιες. Η υπερωριακή απασχόληση αποτελεί μια διαδοδομένη τακτική κατά την οποία αυξάνεται ο εργασιμός χρόνος έναντι αυξημένης αμοιβής ώστε να εξυπηρετηθούν οι έκτακτες ανάγκες μιας επιχείρησης. Οι υπερωρίες θεωρούνται από τις επιχειρήσεις το πιο εύκολο μέσο διασφάλισης μιας άμεσης ευελιξίας του χρόνου εργασίας, αλλά ταυτόχρονα με αυξημένο κόστος (Γεωργακοπούλου, 1997). Το κυκλικό ωράριο αναφέρεται στη μεταβολή του ημερήσιου ωραρίου μέσα στα πλαίσια της εβδομάδας ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Παράδειγμα αποτελούν τα κυκλικά ωράρια που επαναλαμβάνονται περιοδικά ανά δύο ή περισσότερες εβδομάδες. Οι βάρδιες είναι μια μορφή ευελιξίας, κατά την οποία εναλλάσσονται διαφορετικές ομάδες εργαζομένων στις ίδιες θέσεις εργασίας μέσα στην επιχείρηση.

Τέλος, αναφέρεται και η ευελιξία των μισθών. Πρόκειται για την προσαρμογή των μισθών ανάλογα είτε με την κατάσταση της αγοράς εργασίας είτε με την οικονομική κατάσταση και τις ανάγκες των μεμονωμένων επιχειρήσεων είτε με το συνδυασμό των δύο αυτών παραγόντων (Γεωργακοπούλου, 1997).

5. Η ποιότητα της εργασίας

Η μελέτη της ποιότητας της εργασιακής εμπειρίας είναι σημαντική καθώς η εργασία έχει ισχυρό αντίκτυπο στη ζωή ενός ατόμου. Εκτενής βιβλιογραφία τόσο στην κοινωνιολογία όσο και στην ψυχολογία και την οικονομία έχουν αποδείξει ότι η ποιότητα της απασχόλησης ενός ατόμου έχει σημαντικές συνέπειες στην κοινωνική, ψυχολογική και οικονομική ευημερία του (Kalleberg, 2004). Η ποιότητα της εργασίας είναι μια πολύπλευρη έννοια και δεν υπάρχει κάποιος στερεότυπος ορισμός αναφορικά με την ποιότητα της εργασίας στην επιστημονική βιβλιογραφία. Εξαιτίας της έλλειψης, επομένως, κάποιου ενιαίου κριτηρίου, οι περισσότερες μελέτες χρησιμοποιούν κάποιες θεμελιώδεις διαστάσεις και χαρακτηριστικά για την οροθέτηση της ποιότητας των θέσεων εργασίας (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004). Αυτά τα χαρακτηριστικά, τα οποία διακρίνουν τις θέσεις εργασίας, περιλαμβάνουν την οικονομική επιβράβευση, όπως είναι οι αμοιβές και επιπλέον παροχές, το περιθώριο ελέγχου που έχουν οι άνθρωποι σε σχέση με την εργασία τους και ο βαθμός στον οποίο οι θέσεις εργασίας απαιτούν υψηλά επίπεδα δεξιοτήτων, ο βαθμός εργασιακής ασφάλειας και οι ευκαιρίες για προώθηση σε καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Αυτά, λοιπόν, τα χαρακτηριστικά είναι κεντρικά στοιχεία της έννοιας στην οποία αναφερόμαστε γενικά ως ποιότητα της εργασίας.

Οι άνθρωποι διαφέρουν σε γενικές γραμμές σε αυτό που αποζητούν στην εργασία τους και αποδίδουν διαφορετική σημασία στις διαστάσεις της εργασίας και, ως εκ τούτου, διαφέρουν ως προς το βαθμό στον οποίο κρίνουν ότι οι θέσεις εργασίας είναι υψηλής ή χαμηλής ποιότητας. Η παρουσία ή απουσία ενός ή περισσότερων από αυτές τις πτυχές της ποιότητας εργασίας σε συνδυασμό με τις διαφορές στη σημασία που αποδίδουν οι άνθρωποι σε αυτά τα χαρακτηριστικά, οδηγούν τους ανθρώπους στο να είναι περισσότερο ή λιγότερο ευχαριστημένοι με τη θέση εργασίας τους και στην αξιολόγησή τους ως «καλές» ή «κακές» θέσεις εργασίας. (Kalleberg, 2004).

Επιπλέον, αυτό που οι περισσότεροι θεωρούν ως μια καλή εργασία διαφέρει σύμφωνα με τις συνθήκες και τις αξίες ή τις ανάγκες ενός ατόμου, ενδέχεται, όμως, να διαφέρει και από τη μία χρονική περίοδο σε μιαν άλλη. Η σημασία που αποδίδουν τα άτομα στις διάφορες πτυχές της εργασίας εξαρτάται επίσης από την πολιτιστική και θρησκευτική σημασία της εργασίας σε μια συγκεκριμένη κοινωνία σε μια δεδομένη χρονική στιγμή. Οι αξίες και οι προσδοκίες ενός εργαζόμενου μέσα σε μια κοινωνία είναι πιθανό να σχετίζονται και με το φύλο, τη φυλή ή την ηλικία, καθώς και με την εκπαίδευση και την εργασιακή εμπειρία του εργαζόμενου.

Αυτή η ποικιλία απόψεων σε σχέση με την έννοια της ποιότητας της εργασίας αντανακλάται και στις διαφορετικές επιστημονικές προσεγγίσεις πάνω σε αυτό το θέμα. Οι οικονομολόγοι, για παράδειγμα, τείνουν να εξισώνουν την ποιότητα της εργασίας με το επίπεδο και τη σταθερότητα της οικονομικής αποζημίωσης, ειδικά των μισθών, και κατ' επέκταση, τείνουν να εξισώνουν τις καλές θέσεις εργασίας με υψηλόμισθες θέσεις και τις κακές θέσεις εργασίας με χαμηλόμισθες θέσεις. Οι

κοινωνιολόγοι, από την άλλη, επίσης αναγνωρίζουν τη σημασία της οικονομικής διάστασης, όμως πιο συχνά δίνουν περισσότερη έμφαση στις μη οικονομικές πτυχές της εργασίας. Δίνεται ιδιαίτερη σημασία για την ευημερία των εργαζομένων στην αυτονομία και τον έλεγχο που έχουν πάνω σε αυτό που κάνουν και πότε το κάνουν. Οι ψυχολόγοι επίσης εστιάζουν στις μη οικονομικές διαστάσεις των θέσεων εργασίας για τον προσδιορισμό της ποιότητας απασχόλησης και τονίζουν τη σημασία της αυτονομίας και του ελέγχου για την ποιότητα της εργασιακής εμπειρίας των ατόμων και τη δυνατότητα των εργαζομένων να επιτυγχάνουν την αυτό-πραγμάτωση (Kalleberg, 2004).

Η εντατικοποίηση της εργασίας είναι ένα ακόμη ζήτημα που σχετίζεται με την ποιότητα της εργασίας. Κατά τον McIntosh, μπορούμε να πούμε ότι οι εργαζόμενοι εργάζονται πιο σκληρά πλέον επειδή καταναλώνουν περισσότερη προσπάθεια σε μια δεδομένη χρονική περίοδο ή επειδή εργάζονται περισσότερες ώρες. Οι εργαζόμενοι που ελέγχουν ελάχιστα την προσπάθεια που καταναλώνουν ή τον αριθμό των ωρών εργασίας τους είναι πιθανό να υποφέρουν από άγχος και άλλες αρνητικές συνέπειες. Με αυτή την έννοια, η αδυναμία ενός ανθρώπου να ελέγχει το ρυθμό εργασίας του ενδέχεται να μειώσει την ποιότητα της επαγγελματικής εμπειρίας του (Kalleberg, 2004).

6. Ικανοποίηση από την εργασία

Η ικανοποίηση από την εργασία αντιπροσωπεύει τη συνολική αξιολόγηση του ατόμου για την ποιότητα της επαγγελματικής του εμπειρίας. Έχουν υπάρξει αρκετές μελέτες σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία. Αυτό ίσως αντικατοπτρίζει την ιδιαίτερη σημασία που έχει η ποιότητα της εργασιακής εμπειρίας ενός ατόμου, αφού όπως έχει αποδειχθεί συνδέεται με μια σειρά από σημαντικές συνέπειες, τόσο εντός όσο και εκτός του τομέα της απασχόλησης. Για παράδειγμα, η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένας από τους τρεις πιο σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν τη γενική ευημερία, μαζί με την ικανοποίηση από το γάμο και την οικογένεια. Επίσης υποστηρίζεται ότι οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι είναι πιο παραγωγικοί από αυτούς που είναι δυσαρεστημένοι με την εργασία τους. Ορισμένες μελέτες έχουν δείξει ότι η ικανοποίηση από την απασχόληση προβλέπει τη συμπεριφορά των εργαζομένων, όπως τις παραιτήσεις, την παραγωγικότητα και τις απουσίες. Ορισμένα στοιχεία έχουν δείξει, ακόμη, ότι η αιτιώδης κατεύθυνση αυτής της σχέσης μπορεί να αντιστραφεί, έτσι ώστε οι πιο παραγωγικοί υπάλληλοι να είναι για το λόγο αυτό πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους (Kalleberg, 2004).

Στις χώρες του ΟΟΣΑ, υπάρχουν ορισμένες γενικότερες τάσεις όσον αφορά την προσωπική ικανοποίηση από την εργασία. Συγκεκριμένα, η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται πολύ περισσότερο με το εισόδημα όσον αφορά το ανδρικό εργατικό δυναμικό και, αντίστοιχα, με τις ώρες εργασίας όσον αφορά το γυναικείο εργατικό δυναμικό. Η εκτίμηση της δυσκολίας ή της κόπωσης από την εργασία δεν

επηρεάζει ιδιαίτερα τις αναφορές ικανοποίησης των εργαζομένων νεαρής ηλικίας, σε αντίθεση με τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Το εισόδημα καθίσταται όλο και σημαντικότερο ως πηγή ικανοποίησης, καθώς μεγαλώνει η ηλικία του εργαζομένου και αυξάνεται η χρονική του παρουσία στην αγορά εργασίας, σε αντίθεση με τις προοπτικές για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, η οποία ακολουθεί αντίστροφη φορά με την πάροδο του εργάσιμου χρόνου και την αύξηση της ηλικίας του εργαζομένου. (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2004)

7. Εργασιακή επισφάλεια

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας συνδέονται και με αυτό που ονομάζεται εργασιακή επισφάλεια, το οποίο με τη σειρά του δημιουργεί το αίσθημα της ανασφάλειας και της αβεβαιότητας.

Κατά τον Kalleberg (2008), η επισφαλής εργασία είναι η εργασία που είναι αβέβαιη, απρόβλεπτη και επικίνδυνη από την πλευρά του εργαζόμενου. Από την άλλη, ο Bourdieu (1997) ισχυρίζεται ότι η επισφάλεια βρίσκεται σε όλους τους τομείς της εργασίας και επηρεάζει σε τόσο μεγάλο βαθμό αυτόν που την υφίσταται που καθιστά το μέλλον του αβέβαιο και εμποδίζει κάθε του πεποίθηση κι ελπίδα για το μέλλον. Το γεγονός ότι η ανεργία είναι σε πολύ υψηλά ποσοστά σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες και η επισφάλεια επηρεάζει ένα πολύ σημαντικό τμήμα του πληθυσμού, όπως είναι οι εργάτες, οι εργαζόμενοι στο εμπόριο και τη βιομηχανία και οι φοιτητές, καθιστά την εργασία κάτι το σπάνιο και επιθυμητό με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης από τους εργοδότες, οι οποίοι κάνουν κατάχρηση αυτής της εξουσίας.

Η εργασιακή επισφάλεια γίνεται αντιληπτή ως μια έννοια που καλύπτει μια πληθώρα καταστάσεων σχετιζόμενων με την απασχόληση. Ο Paugam εισάγει τη διάκριση ανάμεσα στην επισφάλεια στην εργασία και στην επισφάλεια στην απασχόληση. Η πρώτη υπονοεί ότι ο εργαζόμενος είναι επισφαλής όταν η εργασία του δεν του φαίνεται ενδιαφέρουσα, δεν αμείβεται και δεν αναγνωρίζεται επαρκώς μέσα στην επιχείρηση, με αποτέλεσμα ο ίδιος να αισθάνεται, σε μικρότερο ή σε μεγαλύτερο βαθμό, ότι δεν είναι χρήσιμος. Η δεύτερη αναφέρεται στις περιπτώσεις των εργαζομένων των οποίων η απασχόληση είναι αβέβαιη και το επαγγελματικό τους μέλλον μη προβλέψιμο. Κατά τον ίδιο, αυτή η κατάσταση συνοδεύεται συνήθως και από οικονομική ευπάθεια (Καρακιουλάφη, Χ., Σπυριδάκης, Μ., Γιαννακοπούλου, Ε., Καραλής, Δ. & Σώρος, Γ., 2014).

Όσον αφορά την επισφάλεια στην απασχόληση, διαπιστώνεται μια πληθώρα των μορφών επισφάλειας και αβεβαιότητας. Συνεπώς, οι επισφαλώς εργαζόμενοι δεν μπορούν να αποτελέσουν μια ομοιογενή κατηγορία και συχνά υπάρχουν μεταξύ τους σημαντικές διαφορές. Η ανασφάλεια, συνεπώς, που προέρχεται από την επισφαλή

εργασία μπορεί να πάρει πολλές μορφές. Το αίσθημα αυτό της ανασφάλειας εκδηλώνεται από την αδυναμία κάλυψης των σύγχρονων αναγκών λόγω της μη ένταξης στην αγορά εργασίας αλλά και εξαιτίας του περιεχομένου της απασχόλησης. Γενικότερα, υπάρχει ανασφάλεια για την ύπαρξη και διατήρηση της απασχόλησης, για την επάρκεια του μισθού, αλλά και τη διατήρηση του ύψους του εισοδήματος, για τη διατήρηση του εργασιακού αντικειμένου, της θέσης εργασίας, αλλά και ανασφάλεια για τις διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον (Κουζής, 2009).

Παρόμοια, ο Renault (2006) διακρίνει αυτή την έλλειψη ασφάλειας σε ανασφάλεια σχετικά με τη σύμβαση εργασίας, δηλαδή ποια είναι η διάρκειά της και ποιες οι συνθήκες διάλυσής της, σε ανασφάλεια σχετικά με τα κοινωνικά δικαιώματα που απορρέουν από την εργασία (κοινωνική ασφάλιση, συνταξιοδότηση) και σε ανασφάλεια σε σχέση με τα μελλοντικά έσοδα.

8. Γυναικεία απασχόληση

Η εμφάνιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης συνέβαλε στη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες σε κάποια περίοδο της ζωής τους ενδέχεται να διακόψουν την εργασία τους προκειμένου να φροντίσουν την οικογένεια και τα παιδιά τους, ενώ γενικότερα επωμίζονται το μεγαλύτερο βάρος των οικιακών υποχρεώσεων. Συνεπώς, η ευέλικτη εργασία, όπως είναι η μερική απασχόληση, τους επιτρέπει να συνδυάσουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές ευθύνες, χωρίς να χρειαστεί να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας για μικρότερο ή μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Από την άλλη, η σχέση της γυναίκας με την ευέλικτη εργασία έχει δεχθεί κριτικές από τη φεμινιστική προσέγγιση. Το βασικό επιχείρημα στηρίζεται στο ότι η ευελιξία της απασχόλησης επιδεινώνει την ήδη δυσμενή θέση των γυναικών, καθώς ενισχύεται ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας απασχόλησης, ενώ οι ευέλικτες θέσεις εργασίας είναι συνήθως χαμηλής ειδίκευσης και χαμηλά αμειβόμενες. Στη συνέχεια, θα αναφερθούμε στις ανισότητες που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και, συγκεκριμένα, θα εστιάσουμε στη μισθολογική ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων.

8.1 Μισθολογικό χάσμα

Σήμερα, οι γυναίκες συμμετέχουν στην αμειβόμενη εργασία σε ολοένα και μεγαλύτερο βαθμό και σε πολλές χώρες, μάλιστα, έχουν φτάσει να αποτελούν περίπου το ήμισυ του εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, παρά τη διευρυνόμενη οικονομική συμμετοχή τους, οι γυναίκες υφίστανται αδικίες και βρίσκονται σε ευάλωτη θέση σε σχέση με τους άνδρες. Ένας σημαντικός παράγοντας της ανισότητας που υφίστανται είναι η μισθολογική διαφορά μεταξύ των φύλων. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες αμείβονται, κατά μέσο όρο, χαμηλότερα σε σχέση με τους

άνδρες. Η ανισότητα αυτή που παρατηρείται στους μισθούς οφείλεται σε διάφορους παράγοντες. Σημαντικό ρόλο παίζουν και οι αντιλήψεις και τα πρότυπα που επικρατούν σε κάθε χώρα. Έτσι, χώρες οι οποίες προωθούν την ισότητα των φύλων εμφανίζουν μικρότερο μισθολογικό χάσμα σε αντίθεση με αυτές που διατηρούν το πρότυπο του παραδοσιακού ρόλου των δύο φύλων (Barker & Feiner, 2009). Επίσης, ο επαγγελματικός διαχωρισμός ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό για τις μισθολογικές διαφορές. Δηλαδή, ένα ποσοστό της διαφοράς αυτής οφείλεται στις διαφορετικές θέσεις εργασίας που κατέχουν οι γυναίκες και οι άνδρες. Ειδικότερα, οι γυναίκες συγκεντρώνονται συχνά σε συγκεκριμένους τύπους απασχόλησης που, σύμφωνα με τα κοινωνικά στερεότυπα, θεωρούνται περισσότερο κατάλληλο γι' αυτές και συνάδουν με τον κοινωνικό ρόλο που αποδίδεται στις γυναίκες.

Σύμφωνα με αναφορά του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας (ILO, 2018), στην οποία χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από σχεδόν 70 χώρες και για το 80% περίπου των μισθωτών υπαλλήλων παγκοσμίως, υπολογίζεται ότι παγκοσμίως οι γυναίκες συνεχίζουν να αμείβονται κατά προσέγγιση 20% λιγότερο από τους άνδρες. Ειδικότερα, στις χώρες με υψηλό εισόδημα, το χάσμα της αμοιβής είναι πιο ευρύ στους υψηλά αμειβόμενους, ενώ στις χώρες με χαμηλό και μεσαίο εισόδημα το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων είναι πιο ευρύ μεταξύ των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων. Τα εμπειρικά δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν δείχνουν, επίσης, ότι παραδοσιακές εξηγήσεις, όπως διαφορές στα επίπεδα εκπαίδευσης μεταξύ αντρών και γυναικών που συμμετέχουν στην αμειβόμενη εργασία, παίζουν περιορισμένο ρόλο στην εξήγηση των κενών στις αμοιβές μεταξύ των φύλων. Σε πολλές χώρες, μάλιστα, οι γυναίκες έχουν καλύτερη μόρφωση από τους άνδρες αλλά έχουν χαμηλότερους μισθούς, ακόμα και αν δουλεύουν στις ίδιες επαγγελματικές κατηγορίες. Ένας ακόμη παράγοντας που συμβάλλει στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι η μητρότητα. Η έκθεση δείχνει ότι οι μητέρες τείνουν να έχουν χαμηλότερους μισθούς σε σύγκριση με όσες γυναίκες δεν έχουν παιδιά. Αυτό ενδέχεται να σχετίζεται με πλήθος παραγόντων, όπως οι μειώσεις στο χρόνο εργασίας, η απασχόληση σε πιο φιλικές προς την οικογένεια θέσεις εργασίας με χαμηλότερους μισθούς ή οι στερεότυπες αποφάσεις προώθησης σε επίπεδο επιχειρήσεων.

8.2 Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Μια παράμετρος που εμπεριέχει την έννοια της ευελιξίας και συνδέεται κατά κύριο λόγο με την απασχόληση των γυναικών είναι η ισορροπία ή αλλιώς συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής (work-life balance). Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ένας όρος, ο οποίος χρησιμοποιείται ευρέως στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία και στην έρευνα, καθώς και στις επιχειρήσεις και γενικότερα στην καθημερινή ζωή και στον οποίο

έχουν αποδοθεί διαφορετικές σημασίες. Ουσιαστικά, δεν υπάρχει ένας ορισμός, ο οποίος να αντιπροσωπεύει όλα τα άτομα. Αυτό συμβαίνει διότι για μερικούς, ισορροπία σημαίνει να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην εργασία τους και λιγότερο χρόνο στο σπίτι, ενώ για άλλους, σημαίνει να εξασφαλίσουν ότι η αμειβόμενη εργασία τους δεν επισκιάζει το χρόνο που απαιτείται για άλλες ευθύνες. Το γεγονός ότι δεν υπάρχει για όλους μια σαφή διάκριση μεταξύ εργασίας και οικογένειας και ότι η «ισορροπία» και η «ανισορροπία» ποικίλλει ανάμεσα στα άτομα και στις διαφορετικές στιγμές της ζωής τους, συνεπάγεται ότι δεν είναι εφικτή η ανάπτυξη ενός ενιαίου ορισμού (Αλιπράντη-Μαράτου, Λ., Κατσή, Α. & Παπαδημητρίου, Π., 2016).

Επιπλέον, ένα ερώτημα που εγείρεται είναι ότι η ‘εργασία’ και η ‘ιδιωτική ζωή’ παρουσιάζονται ως αμοιβαία αποκλειόμενοι τομείς. Δηλαδή, ένα άτομο θα πρέπει να βρει την ισορροπία μεταξύ των ανταγωνιστικών τομέων της ‘εργασίας’ και της ‘ζωής’. Ωστόσο, είναι δύσκολο να υποστηριχθεί ότι η εργασία δεν αποτελεί μέρος της ζωής, αφού θεωρείται αναπόσπαστο μέρος της στο πλαίσιο της ποιότητας ζωής που χρησιμοποιείται από διεθνείς οργανισμούς έρευνας και πολιτικής.

Η έννοια της ‘ισορροπίας’ προέρχεται από τη θεωρία των ρόλων. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, τα άτομα έχουν διαφορετικούς ρόλους στην εργασία και στον ιδιωτικό τομέα της ζωής τους. Οι άνθρωποι προσπαθούν να ‘συμμετάσχουν’ σε οποιονδήποτε ρόλο εκτελούν και η θετική ισορροπία των ρόλων επιτυγχάνεται όταν η απόδοση κάθε ρόλου εκτελείται πλήρως. Η πίεση του ρόλου έρχεται όταν υπάρχει δυσκολία στην ικανοποίηση των απαιτήσεων του ρόλου και μπορεί να συμβεί όταν οι απαιτήσεις διαφορετικών ρόλων βρίσκονται σε σύγκρουση. Όταν, για παράδειγμα, οι υπερωρίες στην εργασία αποτρέπουν κάποιον από το να παρευρεθεί σε ένα οικογενειακό γεγονός. Η σύγκρουση, όμως, συμβαίνει όχι μόνο λόγω χρονικών περιορισμών και μπορεί να δράσει προς την άλλη κατεύθυνση, δηλαδή από τον ιδιωτικό τομέα στον τομέα της εργασίας, όταν για παράδειγμα, η κούραση από τη φροντίδα της οικογένειας επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα στην εργασία (Eurofound, 2018).

Από την άλλη, οι Greenhaus και Powell (2006) δεν εστιάζουν στη σύγκρουση μεταξύ των ρόλων αλλά εισάγουν την έννοια του εμπλουτισμού της εργασίας και της οικογένειας (work-family enrichment), η οποία αντίθετα εστιάζει στις θετικές επιπτώσεις από το συνδυασμό των επαγγελματικών και οικογενειακών ρόλων. Ο εμπλουτισμός εργασίας-οικογένειας ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο οι εμπειρίες στον ένα ρόλο βελτιώνουν την ποιότητα ζωής στον άλλο ρόλο. Όπως η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, έτσι και ο εμπλουτισμός εργασίας-οικογένειας είναι αμφίδρομος, δηλαδή οι εργασιακές εμπειρίες βελτιώνουν την ποιότητα της οικογενειακής ζωής και, αντίστοιχα, οι οικογενειακές εμπειρίες βελτιώνουν την ποιότητα της εργασιακής ζωής. Αυτό μπορεί να συμβεί, για παράδειγμα, όταν κάποια χαρακτηριστικά και δεξιότητες που αποκτώνται στην εργασία χρησιμοποιούνται στον τομέα της οικογένειας και αντίστροφα.

Αναφορικά με την εννοιολόγηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η Voydanoff προτείνει μια προσέγγιση απαιτήσεων και πόρων. Συγκεκριμένα, ισχυρίζεται ότι τόσο η εργασία όσο και ο τομέας της οικογένειας περιλαμβάνουν απαιτήσεις και πόρους. Και στους δύο τομείς υπάρχουν χρονικές απαιτήσεις (time-based demands), όπως είναι οι ώρες εργασίας και η οικιακή εργασία, παράλληλα με απαιτήσεις που βασίζονται στην πίεση (strain-based demands), όπως η εργασιακή ανασφάλεια και η ανησυχία για τα παιδιά. Παρόμοια, οι πόροι χωρίζονται σε ενθαρρυντικούς πόρους (enabling resources), για παράδειγμα η αυτονομία στην εργασία και η στήριξη του συζύγου, και σε ψυχολογικές ανταμοιβές (psychological rewards), όπως η αναγνώριση στην εργασία και οι ανταμοιβές των γονέων. Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θεωρείται ‘μια καθολική εκτίμηση ότι οι πόροι εργασίας και οικογένειας επαρκούν για την ικανοποίηση των εργασιακών και οικογενειακών απαιτήσεων, έτσι ώστε η συμμετοχή να είναι αποτελεσματική και στους δύο τομείς’ (Eurofound, 2018).

Το ζήτημα, επομένως, είναι με ποιον τρόπο επιτυγχάνεται η ισορροπία. Κατά τους Greenhaus και Allen (2006), η ισορροπία είναι η απουσία σύγκρουσης, ενδεχομένως μαζί με θετικές επιπτώσεις. Μια άλλη άποψη, η οποία αναφέρεται στη θεωρία των ρόλων, είναι ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής επιτυγχάνεται με την πλήρη συμμετοχή στον κάθε ρόλο και με την ικανοποίηση από αυτό. Αυτό, ωστόσο, υποδηλώνει ότι τα άτομα θα πρέπει να συμμετέχουν εξίσου στον κάθε ρόλο ανεξάρτητα από τη διαφορετική εκτίμηση των ρόλων, δηλαδή αν κάποιος θεωρεί την οικογένεια πιο σημαντική ή το αντίστροφο. Κάποιοι, ωστόσο, ισχυρίζονται ότι η ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής επιτυγχάνεται όταν η συμμετοχή στους ρόλους συμβαδίζει με τις αξίες των ατόμων και λαμβάνονται υπόψη οι ατομικές διαφορές που συνδέονται με την αξία των ρόλων και τις προτιμήσεις.

Στο ζήτημα της ευελιξίας, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με μερική απασχόληση είναι πιο πιθανό να αναφέρουν καλύτερη ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής και γενικά είναι πιο εύκολο να λείψουν από τη δουλειά προκειμένου να ασχοληθούν με οικογενειακά ή προσωπικά θέματα. Ωστόσο, σύμφωνα με τα στοιχεία, αυτή η κατάσταση συνδέεται με χαμηλότερα εισοδήματα και με την προτίμηση των ατόμων να εργάζονται περισσότερες ώρες. Έτσι, αν και το συγκεκριμένο καθεστώς μπορεί να είναι ένας τρόπος να ισορροπηθούν οι οικογενειακές υποχρεώσεις και η εργασία, ωστόσο δε φαίνεται να ταιριάζει σε όλα τα άτομα. Πράγματι, όσοι εργάζονται πολύ λίγες ώρες είναι περισσότερο να αναφέρουν εργασιακή ανασφάλεια και λιγότερο πιθανό να αναφέρουν καλές εργασιακές προοπτικές.

Σύνοψη θεωρητικού μέρους

Συνοψίζοντας, λοιπόν, το πρώτο και θεωρητικό μέρος, έχουμε προσπαθήσει να κατανοήσουμε σε κάποιο βαθμό το φαινόμενο της ευέλικτης απασχόλησης, αναδεικνύοντας κάποιες από τις βασικές πτυχές της. Αρχικά, κάναμε μια ιστορική αναδρομή στον τρόπο και στις αιτίες που αναδείχθηκε η ευέλικτη εξειδίκευση ως το κυρίαρχο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας έναντι του φορντισμού που επικρατούσε μέχρι τότε. Στη συνέχεια, έγινε προσπάθεια να προσδιοριστεί η έννοια της «ευελιξίας» και γενικότερα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Είδαμε, έπειτα, συνοπτικά τους πιο διαδεδομένους τύπους ευέλικτης εργασίας και τις μορφές που μπορεί να πάρει.

Στη συνέχεια, αναλύσαμε κάποιες έννοιες, οι οποίες σχετίζονται με την απασχόληση και οι οποίες πλαισιώνουν θεωρητικά και θα μας φανούν χρήσιμες στο δεύτερο μέρος όπου θα αναλύσουμε τα ευρήματα της έρευνας. Η ποιότητα της εργασίας είναι μια έννοια που επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την ευημερία των εργαζομένων και, όπως είδαμε, διαφέρει τόσο από τον έναν άνθρωπο στον άλλο ανάλογα με τις προσωπικές του αξίες και ανάγκες όσο και από τη μία χρονική περίοδο στην άλλη. Η ποιότητα της εργασίας, όμως, επηρεάζει επίσης την ικανοποίηση που απορρέει από αυτήν. Η ευέλικτη εργασία μπορεί να χαρακτηριστεί και ως επισφαλής εργασία, αφού προκαλεί αβεβαιότητα στον εργαζόμενο σχετικά με τις συνθήκες εργασίας του αλλά και για το επαγγελματικό του μέλλον.

Στο τελευταίο κεφάλαιο, ασχοληθήκαμε με τη γυναικεία απασχόληση και τα βασικά χαρακτηριστικά της. Τέλος, αναλύσαμε δύο πλευρές της γυναικείας εργασίας, οι οποίες έχουν γίνει πολλές φορές αντικείμενο μελέτης, λόγω της ιδιαίτερης σημασίας τους για τις γυναίκες και την ισότητά τους στην αγορά εργασίας. Αυτές είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, το οποίο, παρόλο που τείνει να μειώνεται, παραμένει σε αρκετά υψηλά επίπεδα και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΕΡΕΥΝΑ

1. Οι στόχοι της έρευνας

Η παρούσα έρευνα πραγματεύεται το ζήτημα της εργασιακής ευελιξίας από τη σκοπιά των νέων γυναικών. Πρόκειται για ένα φαινόμενο, το οποίο επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την καθημερινότητα των γυναικών, καθώς και τις επαγγελματικές τους προοπτικές. Στόχος, επομένως, της εν λόγω έρευνας είναι να διερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο βιώνουν οι νέες εργαζόμενες αυτή την κατάσταση και, μέσω της ανάλυσης των απαντήσεων που θα δοθούν, να γίνει μια προσπάθεια να διαμορφωθεί μια εικόνα για τις εμπειρίες και τις επιθυμίες τους, οι οποίες θα αντικατοπτρίζουν και τις απόψεις πολλών νέων γυναικών της εποχής μας. Επιδιώκουμε, ειδικότερα, να κατανοήσουμε το βαθμό ικανοποίησης των ευέλικτα εργαζόμενων από τις διάφορες πτυχές της εργασίας τους και να γίνει παράλληλα μια σύγκριση μεταξύ των μερικώς και πλήρως εργαζομένων και μεταξύ των εργαζομένων ορισμένου και αορίστου χρόνου, παρότι δεν αποτελεί τον πρωταρχικό στόχο της παρούσας έρευνας.

2. Μεθοδολογία

Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε η ποιοτική μέθοδος έρευνας και συγκεκριμένα η έρευνα μέσω συνεντεύξεων. Η ποιοτική έρευνα κρίνεται ως η πιο κατάλληλη στη συγκεκριμένη περίπτωση, αφού έχει ως στόχο όχι την ανακάλυψη γενικών τάσεων, αλλά τη διαμόρφωση μιας συνολικής εικόνας για την κάθε περίπτωση (Κυριαζή, 2011). Σε θεωρητικό επίπεδο, η συνέντευξη συνιστά ένα ερευνητικό εργαλείο, το οποίο μας επιτρέπει να δούμε την πραγματικότητα όπως τη βλέπουν τα υποκείμενα και να κατανοήσουμε τη νοοτροπία τους, ώστε να είμαστε σε θέση στη συνέχεια να αναπαραστήσουμε την εμπειρία τους (Λυδάκη, 2001). Οι συνεντεύξεις ακολούθησαν ένα ημιδομημένο και μη τυποποιημένο σχήμα, δηλαδή στηρίζονταν σε κάποιες γενικές ερωτήσεις και θεματικές ενότητες που είχαν προσδιοριστεί εκ των προτέρων, όμως δεν υπήρχε ένα αυστηρό ερωτηματολόγιο. Τέτοιου είδους συνεντεύξεις αποτελούν ουσιαστικά μια συζήτηση με τον ερωτώμενο, την οποία όμως κατευθύνει ο συνεντευκτής προκειμένου να συλλέξει πληροφορίες.

Η συνέντευξη, όπως όλες οι μέθοδοι που εντάσσονται στην κατηγορία των ποιοτικών μεθόδων, εφαρμόζεται όταν η έρευνα έχει στόχο τη μελέτη σε βάθος ενός κοινωνικού φαινομένου, δηλαδή ο ερευνητής επικεντρώνεται σε λίγες περιπτώσεις του υπό έρευνα φαινομένου και μέσω της ανάλυσης της κάθε περίπτωσης επιχειρεί να ανακαλύψει όσο το δυνατόν περισσότερα κοινά στοιχεία. (Κυριαζή, 2011)

Οι συνεντευξιαζόμενες δέχτηκαν να λάβουν μέρος στην έρευνα, αφού πρώτα ενημερώθηκαν για το σκοπό της έρευνας, το απόρρητο των πληροφοριών και το γενικότερο περιεχόμενο των ερωτήσεων που θα καλούνταν να απαντήσουν.

Προκειμένου να γίνει ακριβής καταγραφή των απαντήσεων πραγματοποιήθηκε μαγνητοφώνηση, αφού υπήρξε φυσικά η σύμφωνη γνώμη των ερωτώμενων, ενώ κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, δεν παρευρίσκονταν άλλα άτομα ώστε να μην επηρεαστούν οι απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων, να μην υπάρχει δυνατότητα παρέμβασης άλλων ατόμων, αλλά και για να διασφαλιστεί το απόρρητο των απαντήσεων.

Εν προκειμένω, ο οδηγός συνέντευξης που χρησιμοποιήθηκε περιελάμβανε θεματικές ενότητες, οι οποίες κάλυπταν διάφορες πτυχές των εργασιακών και κοινωνικών σχέσεων των ερωτώμενων. Ειδικά, οι θεματικές ενότητες ήταν πέντε: Η πρώτη αφορούσε τα προσωπικά χαρακτηριστικά των πληροφορητών, δηλαδή δημογραφικά στοιχεία, το μορφωτικό επίπεδο, τις σπουδές και την εργασιακή τους πορεία μέχρι τώρα. Η δεύτερη αφορούσε τις συνθήκες απασχόλησης στην παρούσα θέση εργασίας τους. Η τρίτη αφορούσε τη συνεργασία με τους συναδέλφους και με τους προϊσταμένους, τις σχέσεις δηλαδή που επικρατούν στο χώρο εργασίας τους. Η τέταρτη αφορούσε το συνδυασμό της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Τέλος, η πέμπτη αφορούσε τη συνολική αποτίμηση της εργασίας τους και τις μελλοντικές τους προοπτικές.

3. Το δείγμα

Στην παρούσα έρευνα έλαβαν μέρος συνολικά 12 άτομα, μόνο γυναίκες, οι οποίες απασχολούνται σε διάφορες επιχειρήσεις και υπηρεσίες στο νομό Αττικής είτε στον ιδιωτικό είτε στο δημόσιο τομέα. Οι συμμετέχουσες είναι εργαζόμενες που απασχολούνται με ευέλικτες μορφές εργασίας και, συγκεκριμένα, με καθεστώς μερικής απασχόλησης ή με προσωρινή απασχόληση, ειδικότερα, με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Ο μέσος όρος ηλικίας τους είναι μεταξύ 23-32 ετών, ενώ έγινε προσπάθεια να προέρχονται από ποικίλα εργασιακά περιβάλλοντα και από διάφορες περιοχές του νομού Αττικής. Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση, όλες οι ερωτώμενες είναι άγαμες, ενώ κάποιες από αυτές βρίσκονται σε συγκατοίκηση. Ως προς το επίπεδο σπουδών τους, όλες οι συμμετέχουσες είναι απόφοιτες πανεπιστημιακής ή τεχνολογικής εκπαίδευσης. (βλ. Παράρτημα)

4. Ανάλυση αποτελεσμάτων

Σε αυτή την ενότητα, θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ποιοτική έρευνα μέσω συνεντεύξεων σε γυναίκες εργαζόμενες. Τα αποτελέσματα αυτά έχουν ταξινομηθεί σε πέντε κατηγορίες, οι οποίες αναδύθηκαν σύμφωνα με την ανάλυση των απαντήσεων και είναι, ειδικότερα, οι συνθήκες απασχόλησης, η αναγκαστική ή ηθελημένη επιλογή της μερικής απασχόλησης, η συνεργασία με συναδέλφους και προϊσταμένους, ο συνδυασμός επαγγελματικής και

προσωπικής ζωής και, τέλος, η συνολική αποτίμηση της εργασίας και οι μελλοντικές προοπτικές.

4.1 Συνθήκες απασχόλησης

Στην κατηγορία αυτή, θα παρουσιαστούν κάποια γενικά χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα, καθώς και οι απόψεις τους σχετικά με το ωράριο, τις αποδοχές και τις συνθήκες εργασίας τους.

Αρχικά, όσον αφορά τις εργαζόμενες με μερική απασχόληση, η δυσαρέσκεια τους εντοπίζεται κυρίως σε σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας τους και όχι τόσο στη μορφή της απασχόλησης. «Με δυσαρεστεί λίγο το ότι κάνω συνέχεια τα ίδια πράγματα, έχει καταλήξει να είναι ρουτίνα. Είναι μονότονο και αυτό πολλές φορές με κουράζει. Θα ήθελα να έχω μια εργασία με περισσότερο ενθουσιασμό, με αλλαγές και άλλες αρμοδιότητες.» μας λέει η Α., 24 ετών. Επιπλέον, η Σ., 23 ετών, αναφέρει: «Υπάρχουν αρμοδιότητες που δε θα έπρεπε να τις έχουμε εμείς. Θα έπρεπε να υπάρχει δηλαδή καλύτερη κατανομή των εργασιών που δεν υπάρχει. Πολλές φορές δηλαδή ξεφεύγεις τελείως από το χαρακτήρα της δουλειάς που υποτίθεται ότι έχεις πάει να κάνεις.»

Αισθάνονται, δηλαδή, ότι δεν κάνουν κάτι ουσιαστικό, αλλά υπάρχει επανάληψη των ίδιων δραστηριοτήτων, ενώ πολλές φορές λόγω έλλειψης επαρκούς προσωπικού είναι αναγκασμένες να αναλαμβάνουν καθήκοντα που δεν ανταποκρίνονται στις αρμοδιότητές τους και είναι εκτός της σύμβασής τους. Επιπλέον, όλες απάντησαν πως θεωρούν πως δεν μπορούν να αξιοποιήσουν τις γνώσεις τους και τις δεξιότητες που έχουν.

Γενικότερα, πολλοί νέοι στην εποχή μας απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που δε σχετίζονται με το αντικείμενο, το οποίο έχουν σπουδάσει και είναι θέσεις που συνήθως απαιτούν λίγες δεξιότητες και γνώσεις. Αυτή η τάση, δηλαδή υψηλά ειδικευμένα άτομα να απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που απασχολούνταν συνήθως άτομα με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, παρατηρείται τόσο στη χώρα μας όσο και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Αυτό το φαινόμενο ερμηνεύεται συχνά ως υπο-χρησιμοποίηση των δεξιοτήτων ή υπερ-εκπαίδευση. Ο Freeman (1976) υποστήριζε αρκετά χρόνια πριν ότι οι νέοι επενδύουν πολύ χρόνο στην εκπαίδευση και με τα δεδομένα που υπήρχαν εκείνη την εποχή για την αγορά εργασίας πίστευαν ότι θα έχουν καλές εργασιακές προοπτικές. Στην πραγματικότητα, όμως, η αυξανόμενη προσφορά από άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο δεν μπορούσε να απορροφηθεί από την αγορά και πολλοί ήταν αναγκασμένοι να δεχτούν μια εργασία που απαιτούσε λιγότερες δεξιότητες από αυτές που είχαν αποκτήσει. Γι' αυτό το λόγο, έχει υποστηριχθεί ότι η απασχόληση των υψηλότερα ειδικευμένων εργαζομένων σε δουλειές που κατείχαν παραδοσιακά οι λιγότερο ειδικευμένοι εργαζόμενοι συνεπάγεται μια 'σπατάλη' δεξιοτήτων και ζημιώνει τα λιγότερο

ειδικευμένα άτομα. Το τελευταίο συμβαίνει διότι όταν τα άτομα αποδέχονται θέσεις εργασίας που είναι κατώτερες από το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, υποστηρίζεται ότι αρχίζουν να ανταγωνίζονται με λιγότερο ειδικευμένο εργατικό δυναμικό, το οποίο με τη σειρά του θα αναγκαστεί επίσης να αποδεχτεί δουλειές κατώτερες από το επίπεδο των δεξιοτήτων τους ή μπορεί ακόμα και να περάσει στην ανεργία (Borghans, L. & de Grip, A., 2000).

Συνεχίζοντας στην ανάλυση των απαντήσεων, κάποιες εργαζόμενες ανέφεραν πως έχουν παρατηρήσει διακρίσεις στο χώρο εργασίας τους, οι οποίες συνδέονται με το φύλο. Συγκεκριμένα, μια εργαζόμενη ανέφερε πως έχει παρατηρήσει μισθολογική διαφορά σε σχέση με συνάδελφο του άλλου φύλου, ο οποίος διέθετε ανάλογη θέση εργασίας και προσόντα, ενώ μια άλλη εργαζόμενη αναφέρει πως εάν προκύψει κάποιο ζήτημα καθαριότητας, θα επωμιστεί εκείνη αυτή την ευθύνη, παρόλο που δεν εμπίπτει στις αρμοδιότητές της, αφού, όπως λέει, «θεωρείται αυτονόητο αφού είναι γυναίκα».

Στον αντίποδα, υπάρχουν και ορισμένα θετικά στοιχεία στις συγκεκριμένες θέσεις μερικής απασχόλησης, αν και υπερτερούν κατά τη γνώμη τους τα αρνητικά. Ειδικότερα, ως θετικό αναφέρεται από μια εργαζόμενη η επαφή της στα πλαίσια της δουλειάς της με παιδιά, καθότι απασχολείται σε φροντιστήριο ξένων γλωσσών, ενώ μια άλλη εργαζόμενη αναφέρει επίσης την επαφή με πολύ κόσμο ως κάτι που την ευχαριστεί, διότι, όπως η ίδια αναφέρει, τη βοηθάει στο να έχει περισσότερη θετική ενέργεια κατά τη διάρκεια της μέρας. Διατυπώνεται, ακόμη, η άποψη ότι η ανάληψη ορισμένων καθηκόντων μπορεί να σου προσφέρει πράγματα και να σε κάνει να συνειδητοποιήσεις τα όρια και τις δυνατότητές σου.

Ένα βασικό χαρακτηριστικό της ευελιξίας αποτελεί το ωράριο εργασίας. Το ωράριο εργασίας των εργαζομένων μερικής απασχόλησης που συμμετείχαν στην έρευνα κυμαίνεται από 2 έως 6 ώρες την ημέρα, δηλαδή από 10 έως 30 ώρες την εβδομάδα. Συγκεκριμένα, η απασχόλησή τους καθορίζεται με βάση τις ανάγκες της εκάστοτε επιχείρησης, οπότε απασχολούνται περισσότερες ώρες τις ημέρες που υπάρχει αρκετή δουλειά, κάτι που σε ορισμένες περιπτώσεις περιλαμβάνει και την εργασία το Σάββατο. Όπως αναφέρει και η Κανταντζόγλου (2009), ο χρόνος των ευέλικτων εργαζομένων απορρυθμίζεται και τα ωράριά τους μεταβάλλονται ακατάπαυστα. Οι ευέλικτοι εργαζόμενοι υποτάσσονται στις διακυμάνσεις και στους ρυθμούς της αγοράς, ενώ ταυτόχρονα ο χρόνος της αγοράς τους εξαναγκάζει σε μια συνεχή προσαρμογή.

Με βάση κάποιες απαντήσεις, το ωράριο εργασίας τους μπορεί να μην τηρείται πάντα, δηλαδή να χρειάζεται να δουλέψουν και υπερωρίες λόγω μεγάλου φόρτου, ενώ υπάρχουν και περιπτώσεις όπου δεν προλαβαίνουν να τελειώσουν τις εργασίες τους στα πλαίσια του μειωμένου ωραρίου τους. Παρόλ' αυτά, το ωράριο της μερικής απασχόλησης ανταποκρίνεται κατά βάση στις ανάγκες των ατόμων, καθώς δεν τους δημιουργεί πρόβλημα στην καθημερινότητά τους. Υπάρχει, ωστόσο, η περίπτωση μιας εργαζόμενης, η οποία αντιμετωπίζει πρόβλημα όχι λόγω του ωραρίου

εργασίας αυτού καθαυτού, αλλά εξαιτίας του γεγονότος ότι πρόκειται για ακαθόριστο και κυλιόμενο ωράριο. Η ίδια αναφέρει χαρακτηριστικά: «Δεν είναι σταθερό το ωράριο, τη μία θα είσαι πρωί, την άλλη θα είσαι απόγευμα, την άλλη θα είσαι μεσημέρι. Σε δεσμεύει απίστευτα για να κάνεις κάτι άλλο και να προγραμματίσεις το ο,τιδήποτε. Είναι πολύ περιοριστικό.» (I., 25 ετών).

Στη συνέχεια, αναφορικά με τις αποδοχές, είναι αδιαμφισβήτητο ότι οι θέσεις μερικής απασχόλησης είναι, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων, χαμηλά αμειβόμενες. Οι απαντήσεις που δόθηκαν όσον αφορά την ικανοποίηση από την αμοιβή, δείχνουν ότι και οι υπό έρευνα εργαζόμενες δεν ξεφεύγουν από αυτό τον κανόνα. Όπως δηλώνουν οι ίδιες, ο μισθός φτάνει οριακά για την κάλυψη των αναγκών τους. Πιο δύσκολη είναι φυσικά η κατάσταση για τις γυναίκες που ζουν μόνες τους ή βρίσκονται σε συγκατοίκηση και πρέπει να συντηρούν με αυτό το μισθό το δικό τους σπίτι και να καλύπτουν τα προσωπικά τους έξοδα.

«Για ένα άτομο που προέρχεται από μια οικογένεια μεσαίου επιπέδου, νομίζω πως είναι μια καλή επιλογή. Αν όμως δούλευα γιατί το είχα πραγματικά ανάγκη, δε θα ήταν καλό γιατί τα λεφτά είναι λίγα.» (A., 24 ετών)

«Τα χρήματα είναι ικανοποιητικά, δηλαδή ίσα ίσα να βγαίνεις. Αν και πιστεύω ότι για τη δουλειά που κάνω και για το φόρτο εργασίας και τις απαιτήσεις που έχει αμείβομαι λίγο.» (I., 25 ετών)

Για τις εργαζόμενες, οι οποίες ζουν ακόμη με την οικογένειά τους, δεν προκαλείται ιδιαίτερο πρόβλημα από το χαμηλό μισθό, αν και ακόμα και σε αυτές τις περιπτώσεις ενδέχεται να μην επαρκεί για τα προσωπικά έξοδα, ενώ υπάρχει, όπως βλέπουμε, σε ορισμένες γυναίκες η αίσθηση ότι δεν αμείβονται δίκαια με δεδομένη την πίεση και το φόρτο εργασίας που έχουν στη διάρκεια του ωραρίου εργασίας τους. Στις εργαζόμενες με πλήρες ωράριο, το εύρος των αποδοχών είναι μεγάλο, οπότε κάποιες ερωτώμενες εμφανίζονται ικανοποιημένες, ενώ κάποιες άλλες θα ήθελαν να αμείβονται καλύτερα.

Εδώ αναδεικνύεται και ο ρόλος της οικογένειας και των συγγενικών δικτύων, των άτυπων, δηλαδή, δικτύων υποστήριξης, τα οποία λειτουργούν υποστηρικτικά προς τα μέλη τους με ποικίλους τρόπους, είτε δηλαδή με άμεση οικονομική βοήθεια, είτε με την παροχή στέγης ή και με έμμεση οικονομική υποστήριξη, παρόλο που τα τελευταία χρόνια η ελληνική οικογένεια εμφανίζεται αποδυναμωμένη λόγω της γενικότερης οικονομικής κατάστασης. Ο ρόλος των άτυπων δικτύων, ειδικά της οικογένειας και του ευρύτερου συγγενικού περιβάλλοντος, έχει επισημανθεί από πολλές μελέτες που πραγματοποιήθηκαν ακόμα και πριν την κρίση. Η συμβολή των δικτύων αυτών, μάλιστα, είναι ακόμα μεγαλύτερη σε περιόδους οικονομικής και κοινωνικής δυσπραγίας το κοινωνικό κράτος περιορίζει τις ήδη ανεπαρκείς παροχές του, αφού η οικογένεια επωμίζεται το κύριο βάρος των οικονομικών και κοινωνικών προβλημάτων (Μπαλούρδος και Σπυροπούλου, 2012).

Συνεχίζοντας, οι συνθήκες εργασίας είναι σε πολλές περιπτώσεις χαμηλής ποιότητας και ανεπαρκείς, ενώ συχνά η χαμηλή αυτή ποιότητα εργασίας έχει επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων. Επιπλέον, το γεγονός ότι πολλές επιχειρήσεις έχουν αναγκαστεί λόγω κόστους να μειώσουν το προσωπικό τους, έχει οδηγήσει στην εντατικοποίηση της εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τον υπερβολικό φόρτο των εργαζομένων, οι οποίοι είναι αναγκασμένοι να κάνουν και πράγματα που είναι πέρα από τις αρμοδιότητές τους και που σε κανονικές συνθήκες θα απαιτούσαν τη συμμετοχή επιπλέον ατόμων. Αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας, οι ίδιες αναφέρουν:

«Υπάρχει φόρτος γιατί είμαστε λίγες κοπέλες σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια. Είναι πιεστική γιατί έχουμε στόχους και πρέπει να φτάνουμε κάποια ποσά κάθε μέρα. Το σύστημα είναι απαρχαιωμένο, έχουμε προβλήματα, δηλαδή σε πολλές φάσεις έχουμε δουλειά και πρέπει να κόβουμε χειρόγραφες αποδείξεις.» (Σ., 23 ετών, πωλήτρια σε κατάστημα παιδικών ρούχων)

«Υπάρχει μεγάλη πίεση. Είναι πολύ αγχωτική δουλειά. Δηλαδή θεωρώ ότι δεν ήταν δικό μου το φταίξιμο που άργησα να προσαρμοστώ. Ήταν το γεγονός ότι δεν είχα κάποια καθοδήγηση εξαρχής με αποτέλεσμα να μην είμαι πολύ αποδοτική σε αυτό.» (Κ., 30 ετών, υπάλληλος σε κατάστημα εστίασης)

Κάτω από αυτές τις συνθήκες, δημιουργείται επιπρόσθετο άγχος και κούραση στις εργαζόμενες, ιδιαίτερα σε όσες εργάζονται με μερική απασχόληση, οι οποίες προσπαθούν στα πλαίσια του μειωμένου ωραρίου τους «να βγάλουν περισσότερη δουλειά». Είναι εμφανές, λοιπόν, ότι η επιτυχής εκτέλεση της εργασίας εξαρτάται και από τις συνθήκες εργασίας, ενώ η σωστή καθοδήγηση και ενημέρωση πάνω στις αρμοδιότητες αποτελεί βασικό παράγοντα που συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα του εργαζόμενου. Η ελλιπής ενημέρωση πάνω στα καθήκοντα και η ανεπαρκής εκπαίδευση προκαλεί άγχος και ανασφάλεια στους υπαλλήλους. Επιπλέον, για την απρόσκοπτη λειτουργία της εκάστοτε επιχείρησης είναι απαραίτητη η παροχή του κατάλληλου εξοπλισμού και της τεχνικής υποστήριξης που απαιτείται για τη διεκπεραίωση της εργασίας.

Από την άλλη, υπάρχουν και άτομα στην παρούσα έρευνα, τα οποία είναι ευχαριστημένα με τις συνθήκες εργασίας τους και δεν αισθάνονται κάποια πίεση, πιθανότατα λόγω της καλής επικοινωνίας που υπάρχει με τους εργοδότες και της σωστής οργάνωσης της επιχείρησης.

Επιπλέον, μερικές γυναίκες δήλωσαν πως απασχολούνται και σε δεύτερη εργασία για να συμπληρώσουν το εισόδημά τους, ενώ ορισμένες αναζητούν παράλληλα άλλη εργασία ως κύρια απασχόληση. Η Μ., 28 ετών, η οποία εργάζεται με σύμβαση ορισμένου χρόνου, μας λέει: «Ψάχνω άλλη εργασία επειδή θέλω μια μόνιμη εργασία και επειδή οι συνθήκες στο περιβάλλον που εργάζομαι δεν είναι και οι καλύτερες παρόλο που τα χρήματα είναι πολύ ικανοποιητικά». Τέλος, το σημαντικότερο κριτήριο προκειμένου να επιλέξουν μια θέση εργασίας είναι για τις

περισσότερες γυναίκες τα χρήματα αλλά και το αντικείμενο της θέσης. Μπορούμε να δούμε δύο χαρακτηριστικές απαντήσεις, οι οποίες διαφέρουν αρκετά μεταξύ τους. Η Μ., 25 ετών αναφέρει: «Για μένα το σημαντικότερο κριτήριο για να επιλέξω μια θέση είναι τα χρήματα. Ωραίο είναι να ασχολείσαι με κάτι που σου αρέσει αλλά αν δεν μπορείς να καλύψεις τις ανάγκες σου...». Από την άλλη, η Μ. 28 ετών αναφέρει πως: «Προσωπικά προτιμώ να εργάζομαι πάνω σε κάτι που μου αρέσει και είναι μέσα στα ενδιαφέροντά μου κι ας μην είναι καλά τα χρήματα ίσως επειδή δεν έχω ακόμη τόσες υποχρεώσεις ώστε να αγχώνομαι για τα χρήματα».

4.2 Αναγκαστική ή ηθελημένη επιλογή της μερικής απασχόλησης

Η μερική απασχόληση μπορεί να εφαρμοστεί με στόχο να μειωθεί η ανεργία και να εισέλθουν στην αγορά εργασίας κατηγορίες του πληθυσμού που δε θα μπορούσαν να έχουν μια πλήρη απασχόληση, όπως οι μητέρες, καθώς και άλλες κατηγορίες του πληθυσμού, όπως οι νέοι, ώστε να κάνουν ομαλά τη μετάβαση από την ανεργία στην απασχόληση.

Η απόφαση μιας γυναίκας να δεχτεί ή και να αναζητήσει ακόμα μια θέση μερικής απασχόλησης επηρεάζεται τόσο από θεσμικούς όσο και από ιδεολογικούς παράγοντες. Στην απόφαση αυτή εμπλέκονται επιλογές και περιορισμοί που ισχύουν ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης, τα προσόντα, την ηλικία, καθώς και άλλα χαρακτηριστικά. Συνήθως, όμως, αποτελεί μια αναγκαστική επιλογή. Εξάλλου, πολύ συχνά η επιλογή δεν είναι ανάμεσα σε μια πλήρη ή μερική απασχόληση, αλλά ανάμεσα στην ανεργία και τη μερική απασχόληση (Λυμπεράκη και Μουρίκη, 2003). Στην Ελλάδα, το ποσοστό της μη ηθελημένης μερικής απασχόλησης είναι εξαιρετικά υψηλό, ενώ ως κύριος λόγος αποδοχής της προβάλλεται η αδυναμία εύρεσης θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης τόσο από τη μεριά των ανδρών όσο και των γυναικών. Βασική αιτία που δεν προτιμάται η μερική απασχόληση θεωρούνται οι χαμηλοί μισθοί που συνεπάγεται μια τέτοια θέση και η έλλειψη προοπτικών.

Η περίπτωση των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα δε διαφέρει από αυτή τη γενική τάση που παρατηρείται, αφού όλες απάντησαν πως θα προτιμούσαν μια πλήρη εργασία, ενώ προβάλλουν ως βασικό λόγο γι' αυτή τους την προτίμηση το μισθό. Επιπλέον, κάποιες από τις ερωτώμενες απάντησαν πως δέχτηκαν τη θέση της μερικής απασχόλησης, με την προοπτική να γίνει πλήρης στο μέλλον.

«Δεν ήταν επιλογή μου. Αν θα μπορούσα να επιλέξω, δε θα ήθελα να είμαι ημιαπασχόληση, θα προτιμούσα μια πλήρη απασχόληση, γιατί θα ήταν και περισσότερα τα χρήματα.» (Ν., 28, ετών)

«Όταν έχεις ανάγκη δε νομίζω να σε ενδιαφέρει τόσο πολύ το ωράριο αλλά απλά να πιάσεις μια δουλειά για να μπορέσεις να ανεξαρτητοποιηθείς και να καλύψεις τις

ανάγκες σου. Εγώ επέλεξα αυτή τη δουλειά και με λιγότερα λεφτά να είναι επειδή με βολεύει που είναι κοντά στο σπίτι μου.» (I., 25 ετών)

Ελλείπει εναλλακτικών επιλογών, οι νέοι συμβιβάζονται με τη μερική απασχόληση, μέχρι να βρεθεί κάποια καλύτερη θέση, με υψηλότερη αμοιβή, ή ακόμα, στην καλύτερη περίπτωση, κάποια θέση που να σχετίζεται με το αντικείμενο σπουδών τους. Επομένως, η συγκεκριμένη θέση δεν αποτελεί γι' αυτούς μια λύση, αλλά ένα μεταβατικό στάδιο ώσπου να βρεθεί κάτι καλύτερο.

«Θέλω να πιστεύω πως είναι κάτι προσωρινό γιατί δε θα μου άρεσε να κάνω αυτή τη δουλειά σε όλη μου τη ζωή. Θα ήθελα να κάνω κάτι πιο ουσιαστικό και δημιουργικό. Όμως στην ηλικία που είμαι, με ένα πτυχίο και στις συνθήκες που ζούμε, δε νομίζω πως θα μπορούσα να απασχοληθώ σε κάτι περισσότερο, μην έχοντας και κάποια προϋπηρεσία.» (A., 24 ετών)

4.3 Συνεργασία με συναδέλφους και προϊσταμένους

Μια ιδιαίτερα σημαντική πλευρά της απασχόλησης, η οποία συμβάλλει στο βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων, αποτελεί η συνεργασία και οι σχέσεις που έχουν με τους υπόλοιπους συναδέλφους και τους προϊσταμένους τους. Όσον αφορά, λοιπόν, τις σχέσεις των ερευνώμενων με τους συναδέλφους τους, οι απαντήσεις διαφέρουν αρκετά.

«Εισπράττω πολύ αρνητισμό μέσα από τις συναδελφικές μου σχέσεις. Σίγουρα επηρεάζει στην απόδοσή μου. Είναι μια επιχείρηση που θέλει να πάει μπροστά, γιατί να υπάρχει τέτοιος ανταγωνισμός, τέτοιος αρνητισμός ανάμεσα στους συναδέλφους; Δεν το καταλαβαίνω. Επειδή αυτή την περίοδο μπαίνω στο κλίμα, δεν μπορώ να καταλάβω για ποιο λόγο γίνεται αυτό, δεν εξυπηρετεί κανέναν στην ουσία.» (A., 27 ετών)

«Θέλει συνεργασία. Δεν υπάρχει ανταγωνισμός, παρόλο που υποτίθεται ότι όλοι φοβούνται για τη θέση τους και ότι κανένας δεν είναι σίγουρο ότι θα μείνει για πάντα στο μαγαζί. Και μετράνε οι πωλήσεις μας, οπότε προσπαθούμε να τα μοιραζόμαστε, να πουλάνε όλοι το ίδιο. Καλή συνεργασία έχουμε.» (Σ., 23 ετών)

Όπως φαίνεται, συνεπώς, από τις απαντήσεις, η καλή συνεργασία είναι ένας βασικός παράγοντας, ώστε να υπάρχει καλή λειτουργία μιας επιχείρησης. Όλες οι ερωτώμενες τόνισαν τη σημασία που έχει για αυτές, προκειμένου να αποδίδουν σωστά στη δουλειά τους, η καλή συνεργασία με τους υπόλοιπους εργαζόμενους της επιχείρησης. Εάν δε λειτουργεί κάποιος σωστά, δεν μπορεί να λειτουργήσει και η υπόλοιπη ομάδα, είναι, επομένως, σημαντικό να υπάρχει ένα θετικό κλίμα μεταξύ τους και μια καλή συνεννόηση, ώστε να μπορούν να επιλύονται τα όποια προβλήματα εμφανίζονται. Αντίθετα, ο ανταγωνισμός επιδρά αρνητικά στους

εργαζόμενους και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην είναι τόσο αποδοτικοί σε αυτό που κάνουν.

Από την άλλη, όσον αφορά τις σχέσεις με τους προϊσταμένους, οι χαρακτηρισμοί ποικίλλουν από «τυπικές», ή ακόμα και «ψυχρές» μέχρι πολύ φιλικές.

«Οι σχέσεις μας είναι πολύ καλές. Τυπικές βέβαια προϊσταμένου-εργαζόμενου, αλλά υπάρχει καλή επικοινωνία. Μερικές φορές είναι λίγο απαιτητική αλλά νομίζω ότι αυτό είναι μέσα στα καθήκοντά της.» (Α., 24 ετών)

«Αρχικά η γνωριμία μας ήταν πολύ ψυχρή. Επειδή είμαι καινούρια ενώ με τους άλλους υπάρχει μια πιο οικεία σχέση. Δεν ξέρω γιατί. Δε δημιουργήθηκε θετικό κλίμα από την αρχή.» (Μ., 25 ετών)

«Είναι καλές και φιλικές. Όχι πάντα βέβαια, γιατί εντάξει υπεύθυνη είναι, κάποια στιγμή θα πρέπει να είναι πιο αυστηρή. Θέλει να είμαστε ισότιμες παρόλο που εκείνη είναι υπεύθυνη, θέλει να παίρνουμε πρωτοβουλίες. Δεν έχει πρόβλημα με το να κάνουμε λάθη. Λέει πάντα ότι τα λάθη διορθώνονται.» (Σ., 23 ετών)

«Πολύ φιλικές. Καμία σχέση αφεντικό-υπάλληλος. Πολύ καλή συνεργασία. Σε αυτό είμαι τυχερή.» (Ι., 25 ετών)

Γίνεται, επομένως, φανερό πως η αντιμετώπιση που υπάρχει από τους υπεύθυνους μπορεί να επηρεάσει τη διάθεση του εργαζόμενου. Έτσι, όταν ένας προϊστάμενος δημιουργεί ανταγωνισμό ανάμεσα στους υπαλλήλους και είναι γενικά απόμακρος, επικρατεί φόβος και άγχος και η εκτέλεση της εργασίας γίνεται με λιγότερη όρεξη και περισσότερο σαν υποχρέωση. Αντίθετα, ένας υπεύθυνος θα πρέπει να δημιουργεί καλό κλίμα και να στηρίζει τους υπαλλήλους, ενώ παράλληλα οφείλει να αποτελεί πρότυπο και να εμπνέει μέσα από τη συμπεριφορά του και τη δουλειά του, ώστε να αποδίδουν καλύτερα και με περισσότερο ενθουσιασμό οι εργαζόμενοι.

Επίσης, κάποιες ερωτώμενες ανέφεραν ότι δέχονται κριτική, κυρίως όταν υπάρχει πίεση στη δουλειά, η οποία δεν είναι πάντα εποικοδομητική ούτε γίνεται πάντα με σκοπό να τις βοηθήσει, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις εργαζομένων με μερική απασχόληση, έχει παρατηρηθεί διάκριση σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους της ίδιας επιχείρησης, κυρίως όσον αφορά την ελευθερία λόγου και τον επιμερισμό ευθυνών από μέρους του εργοδότη. Είναι, έτσι, σημαντικό να ενθαρρύνει τις πρωτοβουλίες και την ελεύθερη έκφραση από τη μεριά των υπαλλήλων και να φέρεται δίκαια σε όλους. Κύριο μέλημά του θα πρέπει να είναι η εξάλειψη των διακρίσεων και η ισότιμη μεταχείριση των υπαλλήλων. Λαμβάνοντας υπόψη όλα αυτά, βλέπουμε ότι το είδος της σχέσης που αναπτύσσεται τόσο μεταξύ των εργαζομένων όσο και με τον προϊστάμενο μπορεί να έχει σημαντική επίδραση στην ψυχολογία του ατόμου, όσο και στην αποδοτικότητά του και στη συνολική λειτουργία της επιχείρησης.

4.4 Συνδυασμός επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η μερική απασχόληση αποτελεί μια μορφή ευέλικτης απασχόλησης, η εφαρμογή της οποίας ανταποκρίνεται περισσότερο στη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή και προσαρμόζεται καλύτερα στις ανάγκες των σύγχρονων εργαζομένων. Σε γενικές γραμμές, το μειωμένο ωράριο εργασίας διευκολύνει την κοινωνική ζωή, ενώ παράλληλα επιτρέπει το συνδυασμό της εργασίας με άλλες δραστηριότητες, όπως είναι για παράδειγμα η εκπαίδευση και η ψυχαγωγία.

Έτσι, όλες οι ερωτώμενες που απασχολούνται μερικώς απάντησαν πως υπάρχει ελεύθερος χρόνος, αφού το ωράριο είναι μειωμένο και έχουν τη δυνατότητα να ασχολούνται και με εκπαιδευτικές δραστηριότητες, όπως για παράδειγμα με κάποια σεμινάρια ή μαθήματα, αλλά και με δραστηριότητες, όπως είναι η γυμναστική ή ο αθλητισμός, οι οποίες αποτελούν για τις ίδιες έναν τρόπο εκτόνωσης και τις βοηθάει να ξεφεύγουν και να αποβάλλουν το άγχος. Επιπλέον, υπάρχει η δυνατότητα να έχουν μια καλή κοινωνική ζωή, με την έννοια ότι υπάρχει χρόνος για ψυχαγωγία, να πάνε για παράδειγμα να παρακολουθήσουν μια θεατρική παράσταση, αλλά και για διασκέδαση. Μπορούν, ακόμη, να έχουν μια καλή και συχνή επικοινωνία με την οικογένειά τους. Αυτό που ίσως να αποτρέπει ορισμένες γυναίκες από το να συναντηθούν με φίλους ή την οικογένεια είναι πολλές φορές η κούραση, η οποία προέρχεται από την εντατικοποίηση της εργασίας, αλλά και το ωράριο, το οποίο ενδέχεται να συμπίπτει με τη διαθεσιμότητα των υπολοίπων. Η Ι. (25 ετών, υπάλληλος σε αρτοποιείο) αναφέρει χαρακτηριστικά: «Σίγουρα με αποτρέπει η κούραση. Δηλαδή από επιλογή μου πολλές φορές δε βγαίνω και δεν κανονίζω. Επίσης είναι δύσκολο γιατί βρίσκεσαι και στην Αθήνα και οι αποστάσεις είναι κάπως μεγάλες. Αυτό είναι λίγο που με κουράζει γιατί τελειώνω αργά το απόγευμα και πρέπει να συναντηθώ πιο μετά και ίσως τότε να μην μπορούν όλοι.». Επιπλέον, στην περίπτωση της Μ. (23 ετών, πωλήτρια σε κατάστημα παιδικών ρούχων), το πρόβλημα αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου δεν εντοπίζεται στο μειωμένο ωράριο, αλλά μάλλον στο γεγονός πως δεν είναι σταθερό και κάθε εβδομάδα αλλάζει ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Όπως λέει η ίδια: «Δεν είναι τόσο η μερική απασχόληση που δημιουργεί θέματα, όσο το κυλιόμενο ωράριο. Άμα ήταν μερική απασχόληση και δούλευα 5-9 κάθε μέρα θα μπορούσα να ρυθμίσω τη ζωή μου ανάλογα. Τώρα αυτό είναι λίγο εμπόδιο και για το σπίτι και για τις παρέες».

Η σωστή εφαρμογή της μερικής απασχόλησης συμβάλλει ουσιαστικά στη βελτίωση της ποιότητας ζωής και στην καλύτερη οργάνωση του χρόνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται στην καθημερινότητα και δραστηριότητες πέρα από την εργασία. Είναι, συνεπώς, ευεργετική για την υγεία των ατόμων, με την έννοια ότι υπάρχει περισσότερος ελεύθερος χρόνος και κατ' επέκταση λιγότερο άγχος.

4.5 Συνολική αποτίμηση της εργασίας - Μελλοντικές προοπτικές

Η τελευταία κατηγορία περιλαμβάνει τη συνολική ικανοποίηση των ερωτώμενων σχετικά με τη θέση εργασίας τους, καθώς και τις σκέψεις τους όσον αφορά το μέλλον της επαγγελματικής ή και εκπαιδευτικής τους πορείας.

Σε ερώτηση σχετικά με το αν θα ήθελαν να βελτιωθεί κάτι στη συγκεκριμένη θέση εργασίας τους, κάποιες εργαζόμενες είναι αρκετά ικανοποιημένες από την εργασία τους, δεδομένων βέβαια των οικονομικών συνθηκών που επικρατούν και, συνεπώς, των συνθηκών στην αγορά εργασίας.

«Είμαι ικανοποιημένη συνολικά με τα σημερινά δεδομένα πάντα, γιατί και με πληρώνουν στην ώρα μου και το κλίμα στη δουλειά είναι πολύ ευχάριστο, οπότε είμαι ευχαριστημένη προς το παρόν.»

Από την άλλη μεριά, η Δ. (24 ετών) προτείνει: «Να δίνουν κίνητρα στους εργαζόμενους. Θεωρώ ότι κάποιος για να είναι πιο αποδοτικός πρέπει να είναι και πιο ευχαριστημένος και να νιώθει ότι κάποιος τον στηρίζει. Πρέπει να νιώθεις ότι έχεις δικαιώματα και όχι μόνο υποχρεώσεις. Δεν είναι δουλειά, είναι εργασία και βασικά αισθάνεσαι ότι είναι δουλειά οπότε νομίζω ότι δεν μπορείς να δώσεις το καλύτερο δυνατό όταν αισθάνεσαι έτσι.»

«Θα ήθελα να συμμετέχω περισσότερο στις δραστηριότητες. Θα ήθελα να ακούγονται οι δικές μου απόψεις, διότι πολλές φορές γίνονται με προχειρότητα τα πράγματα. Θα ήθελα να αναλάβω περισσότερες πρωτοβουλίες. Και κάποιες προτάσεις που είχα κάνει δεν έγιναν δεκτές.» (Μ., 25 ετών)

Έτσι, βλέπουμε ότι οι εργαζόμενες θα ήθελαν να αναλάβουν περισσότερες ευθύνες και να έχουν λόγο σε κάποιες από τις δραστηριότητες της επιχείρησης. Θα ήθελαν να λαμβάνονται υπόψη οι προτάσεις που κάνουν με στόχο να αλλάξουν κάποια πράγματα και να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους.

Επιπλέον, σχετικά με το μέλλον της επαγγελματικής τους πορείας, σχεδόν όλες οι εργαζόμενες με μερική απασχόληση απάντησαν πως δε θα ήθελαν να συνεχίσουν στην ίδια θέση και θα ήθελαν να εργαστούν σε κάποια θέση συναφή με το αντικείμενο σπουδών τους.

«Στην πρώτη ευκαιρία θα έφευγα αν έβρισκα κάτι καλύτερο. Θα ήθελα να ασχοληθώ με αυτό που έχω σπουδάσει, δηλαδή τα ναυτιλιακά. Είναι κάτι προσωρινό και κάτι που με βοηθάει αυτή τη στιγμή. Θέλω να δουλέψω πρώτα στα ναυτιλιακά για να δω τι θα κάνω μετά στη ζωή μου.» (Σ., 23 ετών)

«Δε θα ήθελα να κάνω συνέχεια αυτή τη δουλειά. Θα ήθελα να ασχοληθώ με κάτι πιο δημιουργικό. Ίσως σε κάτι σχετικό με αυτό που έχω σπουδάσει. Επίσης, θα ήθελα να ασχοληθώ περισσότερο και με τις σπουδές μου. Δηλαδή κάποιο μεταπτυχιακό, κάποια σεμινάρια που ίσως μου αρέσουν.» (Μ., 25 ετών)

Όπως είναι φανερό, οι εργαζόμενες επιθυμούν κατά κύριο λόγο να ασχοληθούν με αυτό που έχουν σπουδάσει, ενώ ο κύριος λόγος που δε θα επιθυμούσαν να συνεχίσουν σε αυτή τη θέση είναι το γεγονός πως δεν αισθάνονται ότι κάνουν κάτι δημιουργικό και ουσιαστικό. Η πλειοψηφία, ωστόσο, των ερωτώμενων θεωρούν πως αν φύγουν από την παρούσα εργασία τους θα αντιμετωπίσουν μεγάλη δυσκολία ώστε να βρουν κάποια άλλη θέση. Επιπλέον, οι απαιτήσεις των εργοδοτών ολοένα αυξάνονται και ο ανταγωνισμός ανάμεσα στους υποψήφιους πτυχιούχους εργαζόμενους είναι μεγάλος, κάτι που έχει οδηγήσει την πλειοψηφία των νέων να συνεχίζουν τις σπουδές τους και μετά την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Συνεπώς, οι περισσότερες γυναίκες ανέφεραν πως θα ήθελαν να κάνουν κάποιο μεταπτυχιακό ή ενδεχομένως να συνεχίσουν σε ένα δεύτερο πτυχίο.

Οι περισσότεροι νέοι αισθάνονται αβεβαιότητα για το εργασιακό και όχι μόνο μέλλον τους και γι' αυτό σκέφτονται εναλλακτικές λύσεις. Σε αυτή τη βάση, ορισμένες ερωτώμενες σκέφτονται να φύγουν στο εξωτερικό προκειμένου να εργαστούν, καθώς πιστεύουν πως οι επιλογές στη χώρα μας είναι περιορισμένες και με αυτό τον τρόπο θα μπορέσουν να αξιοποιήσουν καλύτερα τις γνώσεις τις οποίες έχουν αποκτήσει και να λάβουν περισσότερη αναγνώριση. Παρόμοια, ενδιαφέρον είχε και η απάντηση μιας εργαζόμενης, η οποία αποκάλυψε την επιθυμία της να επιστρέψει στον τόπο καταγωγής της και να ασχοληθεί με τον πρωτογενή τομέα, κάτι που πολλοί νέοι, ειδικά εν μέσω κρίσης, έχουν πραγματοποιήσει ανεξάρτητα από την εκπαίδευση που έχουν πάρει και ενδεχομένως την εργασιακή τους εμπειρία μέχρι τότε.

Σύνοψη ερευνητικού μέρους

Στο δεύτερο μέρος έγινε η παρουσίαση της έρευνας που διεξήχθη στα πλαίσια της παρούσας εργασίας. Αρχικά, στόχος της ήταν να κατανοήσουμε την πραγματικότητα των νέων γυναικών που εργάζονται με ευέλικτες μορφές μέσα από τη δική τους σκοπιά. Η μέθοδος που ακολουθήσαμε για αυτό το σκοπό ήταν η ποιοτική έρευνα μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων, ενώ οι θεματικές ενότητες που κάλυπταν οι ερωτήσεις ήταν τα προσωπικά χαρακτηριστικά των ερευνώμενων, οι συνθήκες απασχόλησής τους, η συνεργασία με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, ο συνδυασμός επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και, τέλος, η συνολική αποτίμηση της εργασίας τους και οι μελλοντικές τους προοπτικές.

Στις συνθήκες απασχόλησης παρατηρήθηκε μια δυσaréσκεια στις περισσότερες εργαζόμενες σε σχέση περισσότερο με το περιεχόμενο της εργασίας τους παρά με τη μορφή της απασχόλησης, ενώ οι αποδοχές είναι ικανοποιητικές μόνο για ελάχιστες εργαζόμενες. Επιπλέον, η μερική απασχόληση, πλην ελαχίστων περιπτώσεων, αποτελεί μια αναγκαστική επιλογή για τις νέες εργαζόμενες, οι οποίες στην πλειοψηφία τους θα προτιμούσαν μια πλήρη απασχόληση. Όσον αφορά τις σχέσεις με συναδέλφους και προϊσταμένους, θεωρείται ότι μια καλή συνεργασία βοηθάει τους εργαζόμενους να είναι περισσότερο αποδοτικοί και να εκτελούν με περισσότερη ενέργεια τα καθήκοντά τους. Ο συνδυασμός επαγγελματικής και προσωπικής ζωής επιτυγχάνεται καλύτερα για τις εργαζόμενες με μερική απασχόληση, όπως είναι φανερό, αφού διαθέτουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο. Τέλος, οι εργαζόμενες με μερική απασχόληση θα ήθελαν στην πλειοψηφία τους να απασχοληθούν σε κάποια άλλη θέση εργασίας, ενώ πολλές εργαζόμενες θα ήθελαν να συνεχίσουν με την εκπαίδευσή τους.

Επίλογος - Συμπεράσματα

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι οποίες λαμβάνουν, όπως είδαμε, μια ποικιλία μορφών, έχουν επεκταθεί σε ένα μεγάλο φάσμα της οικονομικής δραστηριότητας και αυξάνουν ολοένα και περισσότερο την παρουσία τους στην αγορά εργασίας. Οι επιχειρήσεις επιλέγουν κάποια μορφή ευέλικτης απασχόλησης ή δεν επιλέγουν καμία ευελιξία με βάση τις λειτουργικές ανάγκες τους και τη σχέση τους προς την αγορά. Τόσο η μερική όσο και η προσωρινή απασχόληση, οι οποίες είναι οι πιο διαδεδομένες μορφές ευέλικτης εργασίας, μπορούν είτε να συμβάλλουν στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων είτε να τη βλάψουν. Μπορούν να συμβάλλουν στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας μιας επιχείρησης από τη στιγμή που οδηγούν σε μείωση του κόστους εργασίας, ενώ αντίθετα ενδέχεται να τη βλάψουν δεδομένης της χαμηλής ποιότητας και του μικρού βαθμού δέσμευσης των εργαζομένων, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλής ποιότητας προϊόν ή υπηρεσία. Το πιο σημαντικό για την αύξηση του κέρδους των επιχειρήσεων είναι ο βαθμός της μερικής ή προσωρινής απασχόλησης που υιοθετεί η κάθε επιχείρηση (Γαβρόγλου, 2006).

Η ευελιξία έχει δεχθεί τόσο θετικές αλλά κυρίως αρνητικές κριτικές. Γενικότερα, επικρατεί η άποψη ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης υποβαθμίζουν το επίπεδο εργασίας των εργαζομένων, ωστόσο, αυτό δε φαίνεται να είναι ο κανόνας αφού σε πολλές περιπτώσεις οι όροι εργασίας που συνοδεύουν τη μερική απασχόληση δε διαφέρουν από αυτούς μιας πλήρους εργασίας. Συνεπώς, η ευελιξία δε θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως κάτι απόλυτα θετικό ή απόλυτα αρνητικό, αλλά να αντιμετωπίζεται ανάλογα με τον τρόπο και την έκταση της εφαρμογής της. Η έλλειψη ευελιξίας σε μια επιχείρηση οδηγεί στην ακαμψία, ενώ από την άλλη η υπερβολική ευελιξία σε μια επιχείρηση την κάνει ευάλωτη απέναντι στις εξωτερικές συνθήκες.

Στην παρούσα διπλωματική εργασία, λοιπόν, προσπαθήσαμε να κατανοήσουμε την επίδραση που έχει η ευέλικτη εργασία στη ζωή των νέων γυναικών. Παρόλο που δεν ήταν ο πρωταρχικός στόχος της έρευνας, ήταν αναπόφευκτη η σύγκριση μεταξύ των μερικώς και των πλήρως απασχολούμενων. Εκεί όπου παρατηρείται η μεγαλύτερη διαφορά είναι οι αποδοχές, όπου εμφανώς οι μερικώς απασχολούμενοι παρουσιάζονται σημαντικά λιγότερο ευχαριστημένοι σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους. Όσον αφορά τη συνεργασία με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, η ικανοποίηση σε αυτό τον τομέα δεν επηρεάζεται από τη μορφή ή το είδος της απασχόλησης αλλά από τις συνθήκες που επικρατούν στην εκάστοτε επιχείρηση και την αντιμετώπιση που έχουν οι εργαζόμενοι από τους υπόλοιπους εργαζόμενους και υπεύθυνους.

Σε γενικές γραμμές, οι ερωτώμενες με καθεστώς μερικής απασχόλησης αξιολογούν την εργασία τους ως μια απασχόληση που δεν τους προσφέρει ολοκλήρωση και δε λαμβάνουν ευχαρίστηση από αυτό που κάνουν, αφού οι

κυριότεροι παράγοντες που συνιστούν την ευχαρίστηση δεν ικανοποιούνται. Οι αποδοχές είναι ανεπαρκείς, οι συνθήκες εργασίας σε πολλές περιπτώσεις είναι χαμηλής ποιότητας, ενώ παράλληλα το περιεχόμενο της εργασίας τους δεν είναι μέσα στα ενδιαφέροντά τους και η θέση όπου απασχολούνται φαίνεται να οδηγεί σε αδιέξοδο. Αυτό που εμφανίζεται ως θετικό είναι η καλή συνεργασία με τους συναδέλφους ή και τους προϊσταμένους που ενδεχομένως υπάρχει, αλλά και η ύπαρξη ελεύθερου χρόνου, ο οποίος αφιερώνεται σε δραστηριότητες, όπως η ψυχαγωγία και η εκπαίδευση και ο οποίος είναι ιδιαίτερα σημαντικός για τη βελτίωση του επιπέδου ζωής και την απομάκρυνση του άγχους γενικότερα. Παρόλο βέβαια που η μερική απασχόληση διευκολύνει την εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή, όλες οι συμμετέχουσες θα προτιμούσαν να έχουν μια πλήρη απασχόληση, κυρίως λόγω των μεγαλύτερων αποδοχών που αυτή συνεπάγεται. Μελετώντας, ωστόσο, τις απόψεις από την πλευρά των ίδιων των εργαζομένων, η μερική απασχόληση δε θεωρείται περισσότερο επισφαλής μορφή εργασίας από την πλήρη, εφόσον οι εργαζόμενες με καθεστώς πλήρους απασχόλησης αισθάνονται τον ίδιο φόβο για τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους, ενώ επίσης αισθάνονται ανασφάλεια από το γεγονός ότι αν εγκαταλείψουν την παρούσα εργασία τους θα δυσκολευτούν να βρουν μια άλλη εργασία. Παρόμοια, δεν παρατηρείται ιδιαίτερη διαφορά ως προς την ασφάλεια της απασχόλησης ανάμεσα στους εργαζόμενους ορισμένου και αορίστου χρόνου, στο βαθμό που η εργασία των πρώτων έχει συγκεκριμένη ημερομηνία λήξης, ενώ οι μεν δεύτεροι έχουν συνεχώς το φόβο της απόλυσης.

Επιπλέον, διαφαίνεται σε όλες τους τις απαντήσεις μια αίσθηση συμβιβασμού, λόγω της σημερινής οικονομικής κατάστασης και των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας, αφού τα ποσοστά της ανεργίας είναι πολύ υψηλά, ειδικότερα στους νέους, οι οποίοι δυσκολεύονται σε μεγάλο βαθμό να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και ακόμα περισσότερο να βρουν μια θέση εργασίας που να έχει άμεση σχέση με το αντικείμενο σπουδών τους. Ένα ακόμη ζήτημα, συνεπώς, που προκύπτει, το οποίο δε συνδέεται απαραίτητα με τη μερική απασχόληση αλλά εμφανίζεται γενικά στις μέρες μας, είναι η ετεροαπασχόληση, δηλαδή η απασχόληση των νέων με διαφορετικό αντικείμενο από αυτό που έχουν σπουδάσει. Αυτός ενδέχεται να είναι και ο λόγος που οι εργαζόμενες με προσωρινή απασχόληση που απασχολούνται σε θέσεις σχετικές με το αντικείμενό τους εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένες με τη θέση εργασίας τους.

Η κρίση που έπληξε τη χώρα μας τα τελευταία χρόνια έχει οδηγήσει σε τεράστια μείωση των προσφερόμενων θέσεων απασχόλησης, ενώ παράλληλα αποτρέπεται με αυτό τον τρόπο η ενεργοποίηση των νέων ώστε να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα. Με αυτό τον τρόπο, η ευέλικτη εργασία μπορεί να αποτελέσει ένα εργαλείο που θα συμβάλλει στη μείωση της ανεργίας και στην αναβάθμιση της ποιότητας ζωής, ενώ παράλληλα θα βοηθήσει στην αντιμετώπιση των διακρίσεων σε βάρος ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, όπως είναι οι γυναίκες. Επομένως, κρίνεται επιτακτική η ανάγκη για παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις και

η επένδυση στον εκσυγχρονισμό τους ώστε να επιτυγχάνεται η καλύτερη εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και να ικανοποιούνται οι αυξημένες ανάγκες των σύγχρονων εργαζόμενων, ενώ ταυτόχρονα είναι σημαντική και η ποιοτική αναβάθμιση των ευέλικτων θέσεων εργασίας και η βελτίωση των όρων εργασίας των ευέλικτα εργαζόμενων, ώστε να βρίσκουν κίνητρο στην επιλογή μιας ευέλικτης θέσης εργασίας.

Πηγές - Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αλιπράντη-Μαράτου, Λ., Κατσή, Α. & Παπαδημητρίου, Π. (επιμ.) (2016).

(Αν)ισορροπία εργασίας και προσωπική ζωής: μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης. Αθήνα: ΚΜΟΠ.

Barker, D. K. & Feiner, S. F. (2009). *Η απελευθέρωση της οικονομικής επιστήμης: η γυναικεία ματιά για την οικογένεια, την εργασία και την παγκοσμιοποίηση*. Αθήνα: Κέρκυρα.

Βελιζιώτης, Μ. & Κύρου, Α. (2014). *Θεσμοί, ευελιξία και συγκριτική επίδοση των αγορών εργασίας*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Βλάχου, Ε. (2017). *Εργασιακά θέματα: Συμβάσεις ορισμένου χρόνου*. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Γαβρόγλου, Σ. (2006). *Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Αθήνα: Παρατηρητήριο Απασχόλησης: Ερευνητική Πληροφορική.

Γεωργακοπούλου, Β. (1997). *Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας: έννοια, βασικές διαστάσεις και επιλογές στις σύγχρονες συνθήκες*. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Ελληνική Στατιστική Αρχή (2018). *Απασχόληση-Ανεργία*. Αθήνα: Ελληνική Στατιστική Αρχή. Ανακτήθηκε από: <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/>- Τελευταία επίσκεψη: Ιανουάριος 2019

Καραντινός, Δ. (1997). *Ευέλικτη απασχόληση κι ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές*. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.

- Καρακιουλάφη, Χ., Σπυριδάκης, Μ., Γιαννακοπούλου, Ε., Καραλής, Δ. & Σώρος, Γ. (2014). *Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια: διαστάσεις και επιπτώσεις σε καιρό κρίσης*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Καυταντζόγλου, Ι. (2009). Ο χρόνος, η εργασία και... *Εντός εποχής*, 52, 5.
- Κουζής, Γ. (2001). *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*, Αθήνα: ΙΝΕ.
- Κουζής, Γ. (2009). Το πανόραμα της εργασιακής ανασφάλειας και της επισφαλούς εργασίας. *Εντός εποχής*, 52, 3.
- Κυριαζή, Ν. (2011). *Η κοινωνιολογική έρευνα: κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*. Αθήνα: Πεδίο.
- Λυδάκη, Α. (2001). *Ποιοτικές μέθοδοι της κοινωνικής έρευνας*. Αθήνα: Καστανιώτης.
- Λυμπεράκη, Α. (2003). *Η αθόρυβη επανάσταση: νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*. Αθήνα: Gutenberg.
- Λυμπεράκη, Α. & Δενδρινός, Γ. (2004). *Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*. Αθήνα: Κέρκυρα.
- Λύτρας, Α. Ν. (2000). *Κοινωνία και εργασία: ο ρόλος των κοινωνικών τάξεων*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Μπαλούρδος, Δ. & Σπυροπούλου, Ν. (2012). Πορτραίτα της φτώχειας στην Ελλάδα της κρίσης. Στο Μουρίκη, Α., Μπαλούρδος, Δ. Παπαλιού, Ο., Σπυροπούλου, Ν., Φαγαδάκη, Ε. & Φρονίμου, Ε. (επιμ.). *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2012: Όψεις της κρίσης*. Αθήνα: ΕΚΚΕ-Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής.

Sennett, R. (2010). *Ο ελαστικοποιημένος άνθρωπος: οι συνέπειες του μετασχηματισμού της εργασίας στον νέο καπιταλισμό* (μτφρ. Ε. Αστερίου). Αθήνα: Πεδίο. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το 1998).

Ξενόγλωσση

Borghans, L. & de Grip, A. (Ed.) (2000). *The overeducated worker?: the economics of skill utilization*. Cheltenham: Edward Elgar.

Bourdieu, P. (1998). La précarité est aujourd' hui partout. Στο *Contre-feux*. *Liber-Raison d' agir*. Pp. 95-101.

Deakin, S. & Reed, H. (2000). The contested meaning of labour market flexibility: economic theory and the discourse of European integration, Working Paper 162, Centre for Business Research, University of Cambridge.

Eurofound (2018). *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat, στατιστικά στοιχεία για τη μερική και την προσωρινή απασχόληση
<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tesem190>

Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment, *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.

ILO (2018). *Global Wage Report 2018/19*. Geneva: ILO.

Kalleberg, A. L. (2004). *Good jobs, bad jobs: changing work and workers in America*. Αδημοσίευτο κείμενο

Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition, *American Sociological Review*, 74, 1-22.

Pietrykowski, B. (1999). Beyond the fordist/post-fordist dichotomy: working through the second industrial divide, *Review of Social Economy*, 57 (2), 177-198.

Renault, E. (2006). «Soyez modernes: devenez flexibles! »: luttes idéologiques autour de la précarité et de la flexibilité. Στο Husson, M. *Travail flexible, salariés jetables: fausses questions et vrais enjeux de la lutte contre le chômage*. Paris: Éditions La Découverte.

Roca-Puig, V., Beltrán-Martín, I., Bou-Llusar, J. & Escrig-Tena, A.-B. (2008). External and internal labour flexibility in Spain: a substitute or complementary effect on firm performance?, *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (6), 1131-1151.

Παράρτημα

Πίνακας Α: Δείγμα έρευνας

| ΑΡΧΙΚΑ | ΗΛΙΚΙΑ | ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ |
|--------|--------|---|
| Σ. | 23 | Πωλήτρια σε κατάστημα παιδικών ρούχων-μερική απασχόληση |
| Α. | 24 | Γραμματειακή υποστήριξη σε φροντιστήριο-μερική απασχόληση |
| Δ. | 24 | Υπάλληλος σε κατάστημα παιχνιδιών-σύμβαση ορισμένου χρόνου |
| Ι. | 25 | Υπάλληλος σε αρτοποιείο-μερική απασχόληση |
| Μ. | 25 | Υπεύθυνη δημοσίων σχέσεων-σύμβαση ορισμένου χρόνου |
| Π. | 26 | Υπάλληλος σε σούπερ μάρκετ-μερική απασχόληση |
| Π. | 27 | Υπάλληλος σε κατάστημα εστίασης-μερική απασχόληση |
| Μ. | 28 | Κοινωνική λειτουργός-σύμβαση ορισμένου χρόνου |
| Ν. | 28 | Γραμματειακή υποστήριξη σε φροντιστήριο-μερική απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου |
| Κ. | 30 | Υπεύθυνη σε λογιστήριο-μερική απασχόληση |
| Ε. | 32 | Υπάλληλος σε κατάστημα εστίασης-σύμβαση ορισμένου χρόνου |
| Μ. | 32 | Υπάλληλος γραφείου σε τεχνική εταιρεία-σύμβαση ορισμένου χρόνου |