

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAN SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ»
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Ευελιξία ωραρίων και Φύλο στην Κρίση: Η διαμόρφωση της καθημερινότητας στις
ζωές των εργαζομένων γυναικών

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Αγγελική Πουλάκη

Αθήνα, 2021

Τριμελής Επιτροπή
Ιωάννης Κουζής, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)
Σταύρος Μαυρουδέας, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου
Μαρία Στρατηγάκη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Copyright Αγγελική Πουλάκη, 2021

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσα 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 δε δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Περιεχόμενα

Περίληψη	4
Abstract	5
Εισαγωγή	6
Θεωρητικό Μέρος.....	8
Ανάλυση του όρου «ευελιξία» και των μορφών που παίρνει στην απασχόληση η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου	9
Η τάση απασχόλησης των γυναικών σε εργασίες με περισσότερα χαρακτηριστικά ευελιξίας στα ωράρια.....	16
Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής.....	16
Το πρόβλημα της ευελιξίας σε σχέση με το φύλο.....	19
Θεσμοθέτηση ευελιξίας του χρόνου στην Ελλάδα των μνημονίων, με έμφαση στην σκοπιά του φύλου.	24
Τα μνημόνια και οι επιπτώσεις τους στην εργασία.....	24
Η οπτική του φύλου στην κρίση	28
Ανάλυση των σύγχρονων εφαρμογών ευελιξίας εν μέσω πανδημικής κρίσης.	32
Εμπειρικό Μέρος	40
Μεθοδολογία.....	41
Οι γυναίκες εργαζόμενες στην σύγχρονη Ελλάδα της κρίσης.....	44
Αναζητώντας την ουσία της καθημερινότητας.....	50
Συμπεράσματα	58
Πηγές και Βιβλιογραφία	63
Νόμοι.....	63
Βιβλιογραφία.....	63
Παράρτημα.....	70

Περίληψη

Οι σύγχρονες εξελίξεις στον τομέα της εργασίας κατά τη διάρκεια της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στην Ελλάδα αποτελούν ένα άκρως ενδιαφέρον πεδίο που προσφέρει προσοδοφόρο έδαφος για έρευνα. Η παρούσα εργασία ασχολείται ακριβώς με αυτές τις μεταρρυθμίσεις στα εργασιακά εν μέσω κρίσης και συγκεκριμένα με την προώθηση της λεγόμενης «ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου εργασίας» και τις συνέπειες της στην καθημερινότητα των ατόμων σε συνδυασμό με τον παράγοντα του φύλου.

Η υπόθεση εργασίας μας είναι ότι τα έμφυλα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας προκαλούν την τάση συσσώρευσης των γυναικών σε απασχόληση με ευέλικτα χαρακτηριστικά. Εν συνεχεία, οι έμφυλες ανισότητες και η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου επηρεάζουν τη διαμόρφωση της καθημερινότητας του γυναικείου εργατικού δυναμικού δημιουργώντας ανασφαλές πλαίσιο και αίσθηση αβεβαιότητας.

Μεθοδολογικά, η εργασία στηρίζεται αφενός στο βιβλιογραφικό πλαίσιο που υπάρχει σχετικά με την ευελιξία του εργάσιμου χρόνου αλλά και των έμφυλων χαρακτηριστικών στην απασχόληση. Αφετέρου, στο εμπειρικό κομμάτι, έχουν διεξαχθεί συνεντεύξεις με γυναίκες που απασχολούνται υπό καθεστώς ευέλικτου εργάσιμου χρόνου ώστε να αποδοθούν οι προσωπικές εμπειρίες τους όσο αφορά τις δυνατότητες τους να σχηματίσουν μια δομημένη καθημερινότητα μέσα στις σύγχρονες εργασιακές συνθήκες.

Σκοπός της εργασίας είναι να διεξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με το κατά πόσον οι γυναίκες, που κατά πλειοψηφία συσσωρεύονται στις ευέλικτες θέσεις εργασίας, μπορούν υπό τέτοιο καθεστώς να οργανώσουν την καθημερινότητά τους ή αν τελικά η ευελιξία επηρεάζει και τις έξω-εργασιακές τους ώρες με αποτέλεσμα να βιώνουν τις συνέπειες της στη διαμόρφωση των υπολοίπων πλευρών των ζωών τους. Αυτή η σύνδεση της ευελιξίας με την καθημερινότητα ίσως δώσει έναυσμα για μελλοντικές έρευνες.

Λέξεις-κλειδιά: ευέλικτο ωράριο, μνημόνια, έμφυλες ανισότητες, γυάλινη οροφή, καθημερινότητα, ρουτίνα.

Flexibility of Working Schedule and Gender during Crisis: The Shaping of Working Women's Daily Life

Angela Poulaki

Abstract

Current developments in the field of labor during the economic and social crisis in Greece are a very interesting field that offers a fertile ground for research. In the context of this dissertation, we wish to deal with precisely these labor reforms in the midst of a crisis, and in particular with the promotion of the flexibility of working hours and the consequences on the daily lives of individuals in conjunction with the gender factor.

This dissertation hypothesis is that gender characteristics of the labor market cause women to tend to work in employment with flexible characteristics. Subsequently, gender inequalities and the flexibility of working time affect the shaping of the daily life of the female workforce, creating an insecure framework and a sense of uncertainty.

Methodologically, the study will be based on the bibliographic framework that exists regarding the flexibility of working time and gender characteristics in employment. On the other hand, in the part of the empirical research, interviews have been conducted with women who are employed under a flexible working time regime in order to reflect on their personal experiences in terms of their ability to form a structured daily life in modern working conditions.

The purpose of the study is to draw conclusions as to whether women, who are the majority who accumulate flexible jobs, can organize their daily life in such a regime or if flexibility ultimately affects their extra-working hours resulting in their experiencing its consequences in the forming of all aspects of their life. This connection of flexibility with daily life may give rise for future research.

Key-words: flexible schedule, memorandum, gender inequalities, glass ceiling, daily life, routine.

Εισαγωγή

Στη σύγχρονη Ελλάδα οι εργαζόμενοι βιώνουν αυτό που πολλοί αποκαλούν «εργασιακό μεσαίωνα» εν μέσω της οικονομικής κρίσης, μιας κρίσης που φαίνεται πως λειτουργεί ως αποδιοπομπαίος τράγος για την επιβολή μιας σειράς βαθιά νεοφιλελεύθερων και αντι-εργατικών μεταρρυθμίσεων στο βωμό της εξυγίανσης του δημόσιου χρέους. Σε αυτήν την πραγματικότητα, το γυναικείο εργατικό δυναμικό φαίνεται να είναι από τις ομάδες στην πρώτη γραμμή. Οι εργαζόμενες γυναίκες που παραδοσιακά καταλαμβάνουν την πλειοψηφία των θέσεων απασχόλησης με ευέλικτα χαρακτηριστικά και έμφυλες ανισότητες, έρχονται αντιμέτωπες με τις νέες συνθήκες εργασίας που επηρεάζουν κάθε πτυχή της καθημερινής ζωής τους.

Η παρούσα διπλωματική εργασία ασχολείται με τα παραπάνω ζητήματα, το ζήτημα του ευέλικτου εργασιακού χρόνου και του φύλου στη σύγχρονη Ελλάδα, σε συνδυασμό με τον παράγοντα μιας προβληματικοποιημένης καθημερινότητας που βάλλεται από την άκρα ευελιξία της εργασίας.

Στο πρώτο κομμάτι της εργασίας τίθενται μέσω της βιβλιογραφικής επισκόπησης τα θεμέλια της ερευνητικής διαδικασίας. Αρχικά, γίνεται ανάλυση της έννοιας της ευελιξίας, των μορφών που παίρνει όσον αφορά τον εργάσιμο χρόνο και τις διαφορετικές πτυχές ευελιξίας που εφαρμόζονται στην χώρα μας.

Στη συνέχεια, αναλύεται η παραδοσιακή τάση του γυναικείου εργατικού δυναμικού να συσσωρεύεται σε ευέλικτες θέσεις απασχόλησης, λόγω της στερεοτυπικής συμπληρωματικότητας του ρόλου των γυναικών στην εργασία, ενώ γίνεται χρήση των θεωρητικών εργαλείων που διευκολύνουν την κατανόηση και την περαιτέρω μελέτη των έμφυλων ανισοτήτων στην εργασία όπως το φαινόμενο της γυάλινης οροφής και ο οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός.

Στο επόμενο κεφάλαιο η έρευνα επικεντρώνεται στις μεταρρυθμίσεις που έγιναν στα εργασιακά εν μέσω μνημονιακών προγραμμάτων στη Ελλάδα και στην επίδραση που έχουν αυτές στο έμφυλο ζήτημα της εργασίας. Στο τελευταίο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην πανδημική συγκυρία και τις εργασιακές μεταρρυθμίσεις που αυτή η κρίση με τη σειρά της επέβαλε, υπερευελικτοποιώντας το εργασιακό πλαίσιο προς όφελος της εργοδοσίας.

Έχοντας θέσει τα θεωρητικά θεμέλια, η εργασία συνεχίζει στο εμπειρικό κομμάτι με τις συνεντεύξεις τεσσάρων γυναικών, απασχολούμενων σε συνθήκες ευέλικτου εργάσιμου χρόνου, με βάρδιες, διακεκομμένο ωράριο, μερική απασχόληση

και συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Τα δεδομένα που παράγονται από τις συνεντεύξεις χρησιμοποιούνται έτσι ώστε να γίνει εκτενέστερη εμβάθυνση στο ζήτημα της ευελιξίας του χρόνου αλλά και σύνδεσή του με τον τρίτο παράγοντα που απασχολεί την παρούσα διπλωματική – τον παράγοντα της καθημερινότητας. Μέσα από τις συνεντεύξεις και τη βιβλιογραφία γίνεται ανάλυση της δυνατότητας διαμόρφωσης της καθημερινότητας και του σχηματισμού ρουτίνας από τις γυναίκες και πώς αυτή η απλή καθημερινότητα έχει προεκτάσεις στην κοινωνική αναπαραγωγή.

Η διπλωματική εργασία οδηγείται σε συμπεράσματα όσον αφορά τη διαπλοκή αυτών των τριών διαφορετικών παραγόντων – του φύλου, της ευελιξίας του χρόνου και της δυνατότητας διαμόρφωσης της καθημερινότητας – στη βάση της κοινωνίας και της ουσίας της ύπαρξης. Αναζητώντας δηλαδή την ουσία της καθημερινότητας δύναται να καταδειχτεί πως η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου δεν επιτρέπει στις εργαζόμενες γυναίκες να διαμορφώσουν την καθημερινότητά τους όπως αυτές επιθυμούν, με τις προσωπικές αλλά και κοινωνικές συνέπειες που ενδέχεται να έχει κάτι τέτοιο.

Θεωρητικό Μέρος

Ανάλυση του όρου «ευελιξία» και των μορφών που παίρνει στην απασχόληση η ευελιξία του εργασιμου χρόνου

Από την δεκαετία του 1980 και μετά, και ύστερα από την κρίση του καπιταλιστικού συστήματος του 1970, έκανε την εμφάνιση της η συζήτηση περί ευελιξίας στην αγορά εργασίας, με όποια μορφή είναι κάτι τέτοιο δυνατόν. Μέχρι σήμερα, το ζήτημα της ευέλικτης απασχόλησης δεν έχει χάσει το ενδιαφέρον του με την σύγχρονη αγορά εργασίας να παρουσιάζει την ευελιξία ως πανάκεια και φυσική εξέλιξη των συνθηκών. Σε αυτό το κεφάλαιο θα αναλυθεί η έννοια της ευελιξίας, οι μορφές τις οποίες παίρνει στην απασχόληση.

Για να μπορέσουμε να αναλύσουμε την ευελιξία και τις μορφές της στην απασχόληση, προέχει να ορίσουμε την τυπική και σταθερή απασχόληση. Σύμφωνα με την Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία, η τυπική σχέση εργασίας ορίζεται ως η εξαρτημένη εργασία πλήρους απασχόλησης που έχει τον μισθό ως αντάλλαγμα, ο οποίος δεν μπορεί να είναι μικρότερος του ελάχιστου νόμιμου. Η σχέση μπορεί να λυθεί ανά πάσα στιγμή, με καταγγελία της σύμβασης από ένα από τα μέρη, ή αυτοδίκαια με την συνταξιοδότηση του εργαζόμενου (Βλαχοπούλου, 2014). Η πλήρης και σταθερή απασχόληση συνδέεται απόλυτα με το φορντικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής που χαρακτηρίζεται από απλή, μερική εργασία στην άκαμπτη γραμμή παραγωγής και ιεραρχική διαβάθμιση των καθηκόντων (Πετράκη, 2007).

Με την πετρελαϊκή κρίση του 1970, η νεοφιλελεύθερη άποψη κέρδισε έδαφος και άσκησε κριτική στην πλήρη και σταθερή απασχόληση, κατηγορώντας το «παραδοσιακό» μοντέλο εργασίας για την αρνητική απόδοση των οικονομιών (Βλαχοπούλου, 2014). Έτσι, αναδύθηκε η έννοια της ευελιξίας κατά την οποία το οικονομικό σύστημα οφείλει να έχει την ικανότητα να μεταβάλλεται και να προσαρμόζεται στις νέες ανάγκες και τα δεδομένα του περιβάλλοντος (Καραγκιοζίδου, 2005).

Ενσωματωμένη στην αγορά εργασίας, πλέον η ευελιξία είναι μια απόλυτα διαδεδομένη έννοια με πρακτικές απολήξεις στην απασχόληση και χαρακτηρίζεται από μορφές απασχόλησης ή/και μισθούς που μπορούν να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της προσφοράς και της ζήτησης στις αγορές προϊόντων και εργασίας (Philpott, 1999). Στη σύγχρονη λοιπόν εποχή, η έννοια της ευελιξίας μπορεί να συσχετισθεί με διαφορετικά ζητήματα και πλαίσια όπως τη νομοθεσία προστασίας

στην απασχόληση, μέτρα κατά της ανεργίας, τη διευθέτηση εργάσιμου χρόνου, την εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού, τα εμπόδια στην κινητικότητα και την παρουσία σωματείων (Θωμαΐδου, 2012). Σε όλες αυτές τις διαφορετικές πτυχές της εργασίας, η ευελιξία έχει διαμορφώσει ένα νέο πεδίο.

Έχοντας ορίσει την ευελιξία μπορούμε να προχωρήσουμε σε μια περαιτέρω ανάλυση της. Όπως αναφέρει μεταξύ άλλων και ο Σακογιάννης (2016), η ευελιξία μπορεί να χωριστεί σε ποιοτική και ποσοτική αλλά και σε εξωτερική και εσωτερική. Η ποιοτική εσωτερική αφορά στην αναδιοργάνωση του τρόπου εργασίας (διεύρυνση δεξιοτήτων, εναλλαγή καθηκόντων, ομάδες έργου), ενώ η ποσοτική εσωτερική αφορά στην αναδιοργάνωση του εργάσιμου χρόνου του παρόντος εργατικού δυναμικού (υπερωρίες, μεταβολές, μη μονιμότητα).

Η ποιοτική εξωτερική έχει να κάνει με την εξωτερίκευση δεξιοτήτων, δηλαδή την ικανοποίηση των απαιτούμενων δεξιοτήτων όχι μέσω της κατάρτισης του υπάρχοντος εργατικού δυναμικού αλλά με εξωτερικές συνεργασίες, υπεργολαβίες και τηλεργασία (Σακογιάννης, 2016). Τέλος, η ποσοτική εξωτερική ευελιξία είναι η αυξομείωση του προσωπικού ανάλογα με τη φάση του οικονομικού κύκλου της αγοράς με αποτέλεσμα η ευέλικτη επιχείρηση να απασχολεί εργατικό δυναμικό δύο ταχυτήτων, τον κεντρικό πυρήνα εργαζομένων που είναι μόνιμος και μη αντικαταστάσιμος, και τον περιφερειακό που μπορεί να κινητοποιήσει όπως θέλει για την κάλυψη έκτακτων και περιστασιακών αναγκών (Σπύρου, 2008).

Σε αυτό το σημείο, μπορούμε πια να αναφέρουμε και να αναλύσουμε τις διαφορετικές μορφές που παίρνει η ευελιξία στην απασχόληση όσον αφορά τον χρόνο εργασίας. Αρχικά, υπάρχει η μερική απασχόληση, η οποία είναι εξαρτημένη σχέση εργασίας, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, όπου ο εργάσιμος χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου για τους πλήρως απασχολούμενους στο ίδιο επάγγελμα (Βλαχοπούλου, 2014). Η μερική εργασία συχνά προβάλλεται ως τρόπος εξυπηρέτησης μερίδων του πληθυσμού που για οποιονδήποτε λόγο δε δύνανται να εργασθούν με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Τέτοιες είναι οι γυναίκες με οικογένεια, οι φοιτητές, οι ηλικιωμένοι, τα άτομα με αναπηρία, οι μακροχρόνια άνεργοι και οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας.

Η επόμενη μορφή ευέλικτης απασχόλησης που θα αναλύσουμε είναι η προσωρινή, κατά την οποία η σύμβαση που υπογράφει ο εργαζόμενος είναι ορισμένου χρόνου αντί για αορίστου. Η προσωρινή είναι μια μορφή απασχόλησης για μια συγκεκριμένη περίοδο, πάντα σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Έχει

προκαθορισμένη από την αρχή, διάρκεια και λήξη. Σε αυτή τη μορφή ευελιξίας, ο/η εργαζόμενος/η δεν μπορεί να αποκτήσει επίδομα προϋπηρεσίας, ούτε κάποιου είδους αποζημίωση κατά την απόλυσή του/της (Κουζής, 2001).

Όμως ο μεγαλύτερος όγκος αναδιάρθρωσης του σκηνικού της απασχόλησης στα πλαίσια της ευελιξίας μπορεί να φανεί στην εφαρμογή της ευέλικτης διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου. Αυτός ο τρόπος οργάνωσης του εργάσιμου χρόνου είναι αποδεσμευμένος από τη χρονική μονάδα της ημέρας ή και της εβδομάδας για τη μέτρηση του εργάσιμου χρόνου και η αποτίμηση του χρόνου εργασίας γίνεται σε ευρύτερες χρονικές περιόδους – μία περίοδο αυξημένης απασχόλησης και μια μειωμένης. Οι τύποι είναι δύο, με τον πρώτο να αποτιμά το χρόνο εργασίας με χρονική μονάδα μικρότερη απ' το έτος (μέχρι 6 μήνες) και το δεύτερο με χρονική μονάδα το ένα έτος.

Σαν μορφή ευελιξίας, η συνολική διευθέτηση του χρόνου εργασίας αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο για την προώθηση της ανταγωνιστικότητας μιας επιχείρησης «χωρίς ανταλλάγματα». Η εργοδοσία μπορεί να διατηρήσει την απασχόληση σε απόλυτη συνάρτηση με τις απαιτήσεις της κάθε λειτουργικής περιόδου. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι φαίνεται να μη χαίρουν της ίδιας ευνοϊκής συνθήκης καθώς σε μηνιαίο επίπεδο στερούνται των οιονδήποτε πρόσθετων αμοιβών και σε ετήσια βάση βιώνουν μείωση του ύψους των αποδοχών που είναι η βάση για τον υπολογισμό των επιδομάτων και των δώρων. Τέλος, μακροχρόνια, γίνεται συρρίκνωση της βάσης επί της οποίας υπολογίζονται τα ασφαλιστικά δικαιώματα του εργαζόμενου (Βουρβουτσιώτου, 2006).

Σε αυτόν τον τύπο ευελιξίας συναντιούνται αρχικά οι βάρδιες, δηλαδή η εναλλαγή εργαζομένων μέσα στην ημέρα όταν οι ώρες λειτουργίας της επιχείρησης υπερβαίνουν το τυπικό ωράριο. Επίσης, εδώ βρίσκεται και το διακεκομμένο ωράριο κατά το οποίο ο εργάσιμος χρόνος κατανέμεται σε μη καθοριζόμενες περιόδους ή σε μη τακτικά χρονικά διαστήματα ανάλογα με τη ζήτηση των υπηρεσιών της επιχείρησης. Το εξατομικευμένο ευέλικτο ωράριο, δηλαδή η ξεχωριστή απόφαση προσέλευσης και αποχώρησης από το χώρο εργασίας για τον κάθε εργαζόμενο, συγκαταλέγεται σε αυτή τη μορφή ευελιξίας του χρόνου εργασίας, όπως και η αυτονομία των διαφόρων ομάδων εργασίας όσον αφορά το ωράριο λόγω των απαιτήσεων διεκπεραίωσης του κάθε καθήκοντος (Βλαχοπούλου, 2014).

Στην ίδια λογική, της ευελιξίας στη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου, κατανέμονται και οι συμπιεσμένες ώρες εργασίας, η ολοκλήρωση δηλαδή του εβδομαδιαίου ωραρίου σε μόλις τρεις ή τέσσερις μέρες. Ακόμα, η αύξηση των

υπερωριών, η επέκταση της εργασίας κατά παραπάνω βάρδιες ή και τη νύχτα και η εργασία του Σαββατοκύριακου – όλες αυτές είναι σύγχρονες μορφές ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου που αποτελούν όπλα στις φαρέτρες της εργοδοσίας ώστε η απασχόληση να έχει τέτοια μορφή που να «κουμπώνει» όσο πιο κατάλληλα γίνεται στις εκάστοτε ανάγκες της επιχείρησης.

Υπερωρία ορίζεται η εργασία που παρέχεται πλέον του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου. Για να είναι νόμιμη πρέπει να πληροί μια σειρά από προϋποθέσεις, δηλαδή να επιβάλλεται εξαιτίας σοβαρού λόγου, να μη γίνεται η υπέρβαση του ανώτατου ορίου δυνατότητας επιβολής της, να γίνεται αναφορά της από τον εργοδότη στο «ΕΡΓΑΝΗ» και να αμείβεται σύμφωνα με την προβλεπόμενη προσαύξηση (Μαντά και Παρασκευά, 2011).

Όσον αφορά την εργασία της Κυριακής, παραδοσιακά είχε αναγνωριστεί ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας – κάτι τέτοιο καταργήθηκε με την ψήφιση των μνημονίων (Ναμπούρης και Νικολακοπούλου, 2020) – ενώ σε κλάδους που επιβάλλεται για την απαραίτητη λειτουργία των επιχειρήσεων αμείβεται με προσαύξηση 75% και δίνεται ρεπό στους πλήρως απασχολούμενους μια άλλη ημέρα της ίδιας εβδομάδας. Σε απασχολούμενους με καθεστώς μερικής ή εκ περιτροπή εργασίας, η Κυριακή μπορεί να συμπεριλαμβάνεται στο εβδομαδιαίο ωράριο με σταθερό τρόπο και αμείβεται ξανά με προσαύξηση (ΚΕΠΕΑ, ΓΣΕΕ).

Θεωρείται πως προάγει την οικονομική ανάπτυξη των αγορών και ότι εναρμονίζεται και με τις τουριστικές ανάγκες. Από την άλλη, αποτελεί παραβίαση των συνταγματικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, ολίσθηση σε εργασιακό ορίζοντα μακριά από το λεγόμενο Ευρωπαϊκό κεκτημένο και επιφέρει αρνητικές συνέπειες στον τρόπο ζωής τους καθώς ο ελεύθερος χρόνος της Κυριακής συμβάλλει στη σωστή λειτουργία της οικογενειακής ή/και κοινωνικής ζωής του εργαζομένου (Διακίδη, κα., 2020).

Μια άλλη μορφή ευελιξίας, η οποία απασχόλησε αρκετά τα ελληνικά εργασιακά δεδομένα σε όλη τη διάρκεια της πανδημίας του κορωνοϊού, όπως θα αναλυθεί αργότερα στο αντίστοιχο κεφάλαιο, είναι η εκ περιτροπής εργασία. Αυτή είναι η «απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες ανά έτος ή και ο συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας» (Θωμαΐδου, 2012: 16).

Τέλος, μια ακόμα μορφή ευέλικτης απασχόλησης που αφορά αυτή την εργασία, και αναλύεται αντίστοιχα στο κεφάλαιο σχετικά με τα πανδημικά μέτρα, είναι η

τηλεργασία. Οι τηλεεργαζόμενοι δεν έχουν ως προϋπόθεση της εργασίας τους τη φυσική τους παρουσία στους χώρους της επιχείρησης – κάτι που σαφώς επηρεάζει τη διαμόρφωση και διαχείριση του εργάσιμου χρόνου τους. Όπως καταδεικνύει και η Ευρωπαϊκή Ένωση, η τηλεργασία είναι μια «μέθοδος οργάνωσης και εκτέλεσης της εργασίας σύμφωνα με την οποία σημαντικό μέρος του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, με χρήση πληροφορικής και νέων τεχνολογιών» (Βλαχοπούλου, 2014: 16).

Παρόλο που η τηλεργασία δε φαίνεται εξ αρχής να ταιριάζει με τις υπόλοιπες μορφές ευελιξίας που εφάπτονται στον εργασιακό χρόνο, στην πράξη έχει κι εκείνη τις δικές της επιπτώσεις σε αυτόν. Η σύγκυση μεταξύ εργασιακού και προσωπικού χρόνου και η ευκολία εργοδοτικής αυθαιρεσίας όσον αφορά τη λήξη των ωραρίων αποτελούν σημεία της τηλεργασίας που μας επιτρέπουν να την κατατάξουμε στις ευέλικτες μορφές εργασίας που με κάποιον τρόπο επιφέρουν ελαστικοποίηση στον εργάσιμο χρόνο και να τη μελετήσουμε.

Η εφαρμογή ευελιξίας στην απασχόληση αποτελεί μεγάλη συζήτηση με πολλούς υποστηρικτές αλλά και αντιμάχους. Στην πλευρά της υποστήριξης βρίσκονται σαφώς τα εργοδοτικά συμφέροντα. Η ευελιξία είναι ο ιδανικός τρόπος διαμόρφωσης της απασχόλησης ώστε να ικανοποιούνται πλήρως οι κάθε, μόνιμες ή αναπάντεχες, ανάγκες μιας επιχείρησης με το λιγότερο δυνατόν κόστος. Η παραγωγικότητα της επιχείρησης αυξάνεται ενώ το εργασιακό κόστος μειώνεται – οι απασχολούμενοι δουλεύουν σκληρά και σε απόλυτη συνάφεια με τις επιχειρησιακές απαιτήσεις χωρίς να αποκτούν περαιτέρω δικαιώματα στο χώρο που απασχολούνται ευέλικτα.

Σε τέτοιες περιπτώσεις, η ευελιξία έχει ως στόχο τη λεγόμενη «προβλεψιμότητα», δηλαδή σχηματίζει με τέτοιο τρόπο τις δομές και τις πολιτικές επάνδρωσης της επιχείρησης ώστε να υπάρχει η δυνατότητα επιστράτευσης, αντικατάστασης και μετακίνησης εργατικού δυναμικού ανάλογα με τις μεταβαλλόμενες ανάγκες και περιστάσεις (Watson, 2005). Οι εργοδότες μπορούν να χρησιμοποιήσουν με κάθε τρόπο το εργατικό τους δυναμικό ώστε να ανταποκρίνεται σε αυτό που χρειάζονται χωρίς να δεσμεύονται απέναντι του.

Αντίθετα, τα πλεονεκτήματα για του ίδιους τους εργαζόμενους περιορίζονται στη δυνατότητα εισαγωγής διαφόρων πληθυσμιακών ομάδων στην εργασία, όπως γυναίκες, φοιτητές κλπ. Επίσης, στην εξασφάλιση εναρμόνισης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και στη δυνατότητα σταδιακής εισόδου και αποχώρησης από την αγορά (Κίτσου, κα, 2016). Βέβαια, αυτά τα πλεονεκτήματα είναι κατά μεγάλο μέρος

αμφισβητήσιμα αφού οι συνθήκες που διατηρούν αυτές τις ομάδες στην ευελιξία δεν είναι πάντοτε προσωπική επιλογή, ούτε ο διαχωρισμός εργασιακού και προσωπικού χρόνου είναι πραγματοποιήσιμος όταν η ευελιξία δεν επιτρέπει την διαμόρφωση μιας καθημερινής ρουτίνας.

Από την άλλη, είναι εύλογο να αναφερθούν τα μειονεκτήματα της ευέλικτης απασχόλησης για τους εργαζομένους. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης – και ιδιαίτερα αυτές που έχουν να κάνουν με κάποιον τρόπο με τον εργάσιμο χρόνο – αποφέρουν χαμηλότερες αμοιβές από την πλήρη και σταθερή απασχόληση. Ακόμα, η διατήρηση του επιπέδου ειδίκευσης χαμηλά μαζί με το μεγάλο φόρτο εργασίας που επιβάλλεται από τον εργοδότη και την μηδαμινή προοπτική ανέλιξης οδηγούν σε στασιμότητα και χαμηλό βαθμό ικανοποίησης από την δουλειά (Σακογιάννης, 2016). Τέλος, τα περιορισμένα δικαιώματα, όπως η μερική ή ανύπαρκτη ασφαλιστική κάλυψη, η έλλειψη προϋποθέσεων για συνταξιοδότηση και η μη καταβολή αποζημίωσης κατά την απόλυση (Κουζής, 2001), συμβάλλουν στην περαιτέρω επισφάλεια που χαρακτηρίζει αυτές τις μορφές απασχόλησης.

Η ευελιξία λοιπόν, μπορεί κανείς να αποφανθεί πως, δεν είναι κάποιο καινούργιο φαινόμενο που ήρθε για να ταραξεί τα ήσυχα νερά της αγοράς εργασίας. Προϋπήρχε της σύγχρονης συζήτησης γύρω από αυτήν όμως αποκτά έναν νέο, ιδιαίτερο ρόλο που ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας με τέτοιο τρόπο ώστε να θεωρείται η λύση για τα κακώς κείμενα των οικονομιών. Αυτό συμβαίνει γιατί με την πάροδο των χρόνων το τοπίο της εργασίας έχει αλλάξει. Η εξέλιξη της τεχνολογίας, η νέα οικονομία, το ασταθές διεθνές σκηνικό αλλά και οι αλλαγές που τελούνται στην καθημερινότητα (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2004), είναι όλοι παράγοντες που οφείλονται για την ανάδειξη της ευέλικτης απασχόλησης ως μια ανάγκη του σήμερα και το μέλλον της εργασίας.

Ο όρος της ευελιξίας, αν και μοιάζει με κάτι θετικό και επιθυμητό, «χρησιμοποιείται ως μια «ομπρέλα» για να περιγράψει ένα σύνολο θεσμών στην αγορά εργασίας και αποτελεί μια αρνητική τοποθέτηση απέναντι στους θεσμούς εκείνους που επιδιώκουν την προστασία της απασχόλησης, την προστασία των ανέργων και τον καθορισμό των μισθών με μηχανισμούς διαφορετικούς από εκείνους της αγοράς» (Βλαχοπούλου, 2014: 8). Ενώ δηλαδή παρουσιάζεται ως μία πανάκεια για τις προαναφερθείσες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, στην ουσία της αποτελεί μια ασταθή και επισφαλή εργασιακή πραγματικότητα για τους εργαζομένους που βρίσκονται στη

μειονεκτική θέση εκμετάλλευσης από την εργοδοσία για το δικό της συμφέρον (Spyridakis, 2013).

Συμπερασματικά, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, κυρίως του εργάσιμου χρόνου, μπορεί να παρουσιάζονται ως η λύση για την κρίση και τις αδυναμίες της αγοράς εργασίας, όμως η απόσβεση οφελών γίνεται κυρίως από την εργοδοτική μερίδα καθώς μειώνει το εργασιακό κόστος και αυξάνει την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων. Αντίθετα, ο εργασιακός ορίζοντας για την εργατική μερίδα, μέσα στην κρίση αλλά και στις νέες εξελίξεις εν μέσω πανδημίας, διαφαίνεται ασταθής και ευμετάβλητος, γεμάτος ευαλωτότητα και επισφάλεια.

Η τάση απασχόλησης των γυναικών σε εργασίες με περισσότερα χαρακτηριστικά ευελιξίας στα ωράρια.

«Η γυναίκα δεν εργάζεται», «η γυναίκα είναι η νοικοκυρά», «η γυναίκα είναι μάνα και μένει στο σπίτι να φροντίσει τα παιδιά της» – όλες αυτές είναι φράσεις που για πάρα πολλά χρόνια περιέγραφαν την πραγματικότητα όσον αφορά τη γυναικεία εργασία. Μετά από τις μάχες των φεμινιστριών όμως, μπορούμε πλέον με αρκετή σιγουριά να πούμε πως οι φράσεις αυτές είναι απαρχαιωμένες και δεν εκφράζουν τις αντιλήψεις της πλειονότητας του πληθυσμού – ποντάροντας πολλά στην αισιοδοξία μας.

Φαίνεται όμως πως, παρά την εισαγωγή των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι βαθιά στερεοτυπικές αντιλήψεις και προκαταλήψεις περί σχέσης φύλου και εργασίας, δεν έχουν εξαλειφθεί πλήρως. Αυτή τη φορά η έμφυλη διάκριση δεν συναντάται στην απασχόληση ή όχι των γυναικών, αλλά στις εσωτερικές εργασιακές σχέσεις που αποδίδουν το σχήμα της εργασίας.

Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής

Είναι αδύνατον να γίνει αναφορά και έρευνα επί των σχέσεων εκμετάλλευσης του γυναικείου εργατικού δυναμικού στον σημερινό καπιταλισμό χωρίς να δοθεί ο ορισμός της πατριαρχίας. Ο Watson γράφει πως η πατριαρχία είναι «το σύστημα των διαπλεκόμενων κοινωνικών δομών και πολιτισμικών πρακτικών μέσω του οποίου οι γυναίκες τίθενται υπό ανδρική εκμετάλλευση» (Watson, 2005: 204).

Όσον αφορά την επιλογή ενός επαγγέλματος, υπάρχει άμεση σύνδεση των πατριαρχικών δομών με την τελική επαγγελματική κατεύθυνση τόσο των αγοριών όσο και των κοριτσιών. Οι παραδοσιακές απόψεις που ακολουθούν την υποτιθέμενη βιολογική κατανομή των καθηκόντων – άνδρας στην εργασία, γυναίκα στο σπίτι – παίζουν ρόλο στην μετέπειτα εργασιακή κατάσταση των ατόμων. «Οι κοινωνικές αξίες που συνδέονται με την απασχόληση, επηρεάζουν τα άτομα στο σχηματισμό φιλοδοξιών και επιθυμιών για την επαγγελματική τους ζωή», γράφει η Κασιμάτη (1989), και έτσι αναδύεται η ιεραρχική διαβάθμιση των εργασιακών ρόλων με την ανδρική εργασία να επηρεάζει τους κοινωνικούς μετασχηματισμούς και τη γυναικεία να αποκτά συμπληρωματικό χαρακτήρα (Κασιμάτη, 1989: 65).

Η σύνδεση των αντιλήψεων περί φύλου με την τελικά υποδεέστερη εργασιακή πραγματικότητα των γυναικών διαφαίνεται σε αρχικό στάδιο από την επιλογή των

σπουδών καθώς οι έμφυλα καταμερισμένες σπουδές οδηγούν σε συμμετοχή σε αντίστοιχα καταμερισμένη αγορά εργασίας όπου ιεραρχικά οι γυναίκες βρίσκονται σε κατώτερη θέση (Maguani, 2008). Το ζήτημα που προκύπτει λοιπόν είναι η διαφοροποίηση των επαγγελματικών προοπτικών ανά φύλο, με τις γυναίκες να εισέρχονται εξ αρχής στην αγορά εργασίας με υποδεέστερους όρους ένταξης.

Η ρεαλιστική εικόνα της αγοράς εργασίας σήμερα από την σκοπιά του φύλου μπορεί να αποδοθεί στη βάση δύο διαφορετικών διαχωρισμών, τον οριζόντιο και τον κάθετο (Walby, 1988). Ο πρώτος αφορά στα διαφορετικά επαγγέλματα που αποκτούν τα άτομα με βάση το φύλο τους. Η θηλυκοποίηση ορισμένων επαγγελμάτων σημαίνει και την υποβάθμισή τους (π.χ. οικιακή εργάτρια) ενώ η πυκνότητα σε ανδρικό απασχολούμενο δυναμικό μπορεί να αποδώσει μεγαλύτερο κύρος σε έναν συγκεκριμένο κλάδο (π.χ. αρχιτέκτονες).

Ο διαχωρισμός όμως που αποδίδει την έμφυλη ιεραρχία εν μέσω ενός επαγγέλματος είναι ο κάθετος. Αφορά στη δομή της εργασίας όπου οι άνδρες καταλαμβάνουν τις υψηλότερες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία και οι γυναίκες τις χαμηλότερες. Για παράδειγμα, οι διευθυντικές, οι υψηλής ειδίκευσης ή οι μεγάλης ανάγκης για διαθεσιμότητα θέσεις καταλαμβάνονται από άνδρες. Αντίθετα, οι τυποποιημένες, διοικητικές, διεκπεραιωτικές και χωρίς ιδιαίτερες προοπτικές ανέλιξης θέσεις καταλαμβάνονται από γυναίκες (Ασημάκη, 2000).

Από τα παραπάνω λοιπόν προκύπτει η ακόλουθη περιγραφή του καταμερισμένου ανά φύλο χώρου εργασίας. Στο πλαίσιο μιας επιχείρησης που απασχολεί σχεδόν ίσο αριθμό γυναικών και ανδρών φαίνεται πως η ιεράρχηση των θέσεων προδίδει την σχέση αυτή της ιεραρχίας φύλου με τις περισσότερες γυναίκες να έχουν άνδρες ως επικεφαλείς (supervisors) (Walby, 1988).

Η ιεραρχία εν μέσω ενός επαγγελματικού χώρου οδηγεί στο φαινόμενο που η βιβλιογραφία ονομάζει «γυάλινη οροφή» (glass ceiling). Αυτό μπορεί να ορισθεί ως «η στασιμότητα λόγω διακρίσεων που εμποδίζουν την ανέλιξη» (Ασημάκη, 2000: 14). Η εξέλιξη των γυναικών μέσα σε μια επιχείρηση δεν επηρεάζεται όσο οι φιλοδοξίες τους βρίσκονται σε μεσαίο επίπεδο. Μια γυναίκα μπορεί να έχει μια αρκετά επιτυχημένη καριέρα μεσαίου μεγέθους όσον αφορά τα κλιμάκια της επιχείρησης χωρίς να βρει έμφυλα τροχοπέδη. Εκεί που εμφανίζονται «αόρατα εμπόδια» είναι όταν επιδιώξει να ανέλθει στην, έως τότε ανδροκρατούμενη, κορυφή της ιεραρχίας.

Η έμφυλα ιεραρχημένη εργασία όμως παρουσιάζει πολυπλοκότητα. Η Ασημάκη (2000) διατείνεται πως πέραν της πρώτης γυάλινης οροφής, υπάρχει και μια

δεύτερη (second glass ceiling) που έρχεται πάνω από όσες κατάφεραν να διαπεράσουν την πρώτη και να ανέλθουν στην επαγγελματική ιεραρχία. Σε αυτό το επίπεδο, διαφαίνονται τα έμφυλα στερεότυπα όσον αφορά τις ικανότητες των γυναικών καθώς ενώ έχει αρθεί οποιοδήποτε μισθολογικό χάσμα και θεωρητική διάκριση, οι γυναίκες επιμένουν να χρησιμοποιούνται ως εφεδρικό και όχι ως πρωταρχικό δυναμικό. Με λιγότερες ευκαιρίες και λιγότερες αρμοδιότητες και ευθύνες από τους ισάξιους ιεραρχικά άνδρες συνεργάτες τους, οι γυναίκες παραμένουν σε ένα πλαίσιο υποβαθμισμένου κύρους (Ασημάκη, 2000).

Υπάρχει κάποιος τρόπος να προσδιοριστούν τα αίτια αυτών των έμφυλων διακρίσεων και υποβαθμιστικών τελικά συνθηκών για τη γυναικεία απασχόληση; Η βιβλιογραφία παραδίδει διαφορετικές αντιλήψεις περί του θέματος. Υπάρχει έντονα η διάσταση του «εσωτερικευμένου σεξισμού» από τις γυναίκες εργαζόμενες (Ross, 2013: 114), αναφέροντας δηλαδή πως οι ίδιες αντιλαμβάνονται την εργασία τους ως συμπληρωματική «εξαιτίας μιας βαθιά κληρονομημένης αντίληψης ότι η παρουσία της στο χώρο εργασίας είναι περιορισμένη» (Κασιμάτη, 1989: 67). Αυτή η άποψη επομένως αποδίδει την ιεραρχική κατανομή των επαγγελμάτων και των θέσεων εν μέσω της επιχείρησης στην ατομική υπόθεση δηλαδή κατά πόσον μπορεί το κάθε άτομο να ανελιχθεί οφείλεται στην εσωτερικευση των κοινωνικών αντιλήψεων περί φύλου από τις ίδιες τις γυναίκες εργαζόμενες.

Μια εξήγηση σαν την παραπάνω αποδίδει όμως μόνο μέρος της πραγματικότητας. Γιατί οι γυναίκες αποκλείονται εξ αρχής από τις ανώτερες ιεραρχικά βαθμίδες της εργασίας ώστε τελικά να ενσωματώσουν αυτήν την κατάσταση ως μια εργασιακή νόρμα; Ο Cohn (2000) αναφέρει την ευκολότερη εξήγηση λέγοντας πως οι γυναίκες αποκλείονται από θέσεις υψηλού κύρους απλά γιατί οι άνδρες σε αυτές τις θέσεις μπορούν να τις αποκλείσουν. Η εισβολή των γυναικών στους παραδοσιακά ανδροκρατούμενους χώρους σημαίνει από τη μία απειλή στην έμφυλη ταυτότητα και από την άλλη, διεύρυνση του απασχολούμενου δυναμικού άρα και μισθολογική πτώση (Cohn, 2000).

Οι ήδη υπάρχουσες κοινωνικές συνθήκες επομένως ευνοούν τη δημιουργία του λεγόμενου «κάθετου διαχωρισμού» με τους άνδρες να κατέχουν το προβάδισμα στην κορυφή της επαγγελματικής ιεραρχίας πριν την είσοδο των γυναικών στην εργασία. Αυτό το προβάδισμα δίνει το δικαίωμα δημιουργίας ή καταστροφής (create and destroy), διαμόρφωσης και παραμόρφωσης (form and deform) των γυναικείων θέσεων (Walby, 1988: 37). Η καχυποψία των ανδρών προϊσταμένων και η δυσκολία

αναγνώρισης της αξίας των γυναικών εργαζομένων συνεπάγεται την διαιώνιση αυτής της ιεραρχικής ταξινόμησης ανδρικών και γυναικείων «πόστων» εργασίας εν μέσω της ίδιας επαγγελματικής δραστηριοποίησης (Ασημάκη, 2000).

Συμπερασματικά, οι κοινωνικές πατριαρχικές δομές βρίσκουν αναλογία και στην αγορά εργασίας και ακόμα περισσότερο πλέον, στο εσωτερικό ενός επαγγέλματος. Η απαξίωση της γυναικείας εισφοράς στην εργασία λόγω των παραδοσιακών στερεοτυπικών αντιλήψεων περί περιορισμού της στην ιδιωτική σφαίρα φαίνονται να αποτυπώνονται πια και στις θέσεις και τα καθήκοντα που αναλαμβάνει μια γυναίκα εργαζόμενη, τα οποία είναι υποβαθμισμένα σε σχέση με των ανδρών της επιχείρησης. Τα «αόρατα» κοινωνικά εμπόδια που αντιμετωπίζει, την περιορίζουν στις ιεραρχικά χαμηλές θέσεις με την κορυφή να διατηρείται για την ανδρική ελίτ που έχει την ευχέρεια να διαμορφώνει την ιεραρχία με όποιον τρόπο επιθυμεί.

Το πρόβλημα της ευελιξίας σε σχέση με το φύλο

Σήμερα, μιλάμε για νέο καπιταλισμό, νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, νέες συνθήκες απασχόλησης με διαφοροποιήσεις ανά φύλο. Όμως, η νέα αυτή πραγματικότητα για να μπορέσει να αποδοθεί και να κριθεί θα πρέπει να έρθει σε αντιδιαστολή με την προηγούμενη και τις συνθήκες που επικρατούσαν στο προηγούμενο στάδιο, το λεγόμενο φορντικό.

Διαχωρισμός διανοητικής και χειρωνακτικής εργασίας, κατακερματισμός και τυποποίηση απλών καθηκόντων, θέσεις εργασίας χωρίς πολυπλοκότητα, έντονη επαναληπτικότητα – αυτά τα χαρακτηριστικά μαζί με την έλλειψη αυτονομίας εκφράζουν το φορντικο-τεϊλορικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας (Πετράκη, 2007). Αυτό το μοντέλο της ρουτίνας και της επανάληψης έρχεται σήμερα να αντικατασταθεί από τη νέα κατάσταση στην εργασία με τις συνθήκες που στο δημόσιο λόγο ονομάζονται ως «ευελιξία». Σύμφωνα με τις αρχές της ευελιξίας, η όποια απασχόληση και/ή οι μισθοί δεν έχουν πλέον παγιωμένο χαρακτήρα αλλά μπορούν να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της προσφοράς και της ζήτησης στις αγορές προϊόντων και εργασίας (Philpott, 1999).

Σύμφωνα με τη Λυμπεράκη (2004), τα αίτια που οφείλονται για αυτήν την αλλαγή της εργασίας είναι η τεχνολογία, η νέα οικονομία, το διεθνές σκηνικό και οι αλλαγές στην καθημερινότητα, κάνοντας αναφορά στην έξοδο των γυναικών από το νοικοκυριό και την εισαγωγή τους στην απασχόληση (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2004).

Σε αυτήν τη νέα πραγματικότητα, αυτόν το «νέο καπιταλισμό», οι παράγοντες που επικρατούν και τον διαμορφώνουν είναι – πέρα από την παγκόσμια αγορά και τη χρήση των νέων τεχνολογιών, δύο στοιχεία που είχαν προβλεφθεί από νωρίτερα ότι θα παίξουν καθοριστικό ρόλο σε αυτήν την αλλαγή – οι νέοι τρόποι οργάνωσης του εργάσιμου χρόνου (Sennet, 2010). Ο νέος καπιταλισμός απαιτεί αλλαγές στο πώς βιώνεται και οργανώνεται ο χρόνος της εργασίας.

Το μέλλον της εργασίας, όπως αυτό διαφαίνεται από το ήδη διαμορφούμενο παρόν, δε μοιάζει να στρέφεται σε κάποια σταθερή κατεύθυνση, με την ευελιξία να μοιάζει το επίκεντρο των εργασιακών σχέσεων. Οι τύποι της ευέλικτης απασχόλησης όπως η μερική απασχόληση, η εποχική, η με βάρδιες, η με συμβάσεις χρόνου (Δασκαλάκης, 1995), αποτελούν μια νόρμα σε έναν κοινωνικό κόσμο που πάλεψε για καιρό ενάντια σε αυτήν την ασάφεια εργασιακών ορίων. Η αστάθεια, η ευαλωτότητα και η επισφάλεια αποτελούν κάποια από τα χαρακτηριστικά αυτών των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2004).

Πιο συγκεκριμένα, η ευελιξία – που από πολλούς χρησιμοποιείται ως όρος με μεγάλη αισιοδοξία – αλλάζει τα εργασιακά δεδομένα. Η εξειδίκευση απαιτείται να συνοδεύεται από την πολυειδίκευση πλέον, με τους εργαζόμενους να πρέπει να διαθέτουν πολλά προσόντα και δεξιότητες. Παράλληλα, κάθε είδους σταθερότητα εκλείπει αφού κομμάτι της ευελιξίας είναι η επιταγή της χωρικής και χρονικής κινητικότητας του εργαζομένου προς όφελος της εργοδοσίας (Δασκαλάκης, 1995). Με βάση τα παραπάνω, η σύγχρονη επιχείρηση δε διαθέτει την αυστηρή δομή που είχε στο παρελθόν αλλά οργανώνεται ευέλικτα, τόσο όσον αφορά τα καθήκοντα και τον έλεγχο, όσο και την απελευθέρωση των απολύσεων, όπως συμφέρει την επιχείρηση (Sennet, 2010).

Επιπροσθέτως, και ενάντια σε όσους θέλουν την ευελιξία ως τη λύση για τα κακώς κείμενα της εργασίας στην εποχή μας, ο Sennet (2010) στο «Ο Ελαστικοποιημένος Άνθρωπος» κάνει μια βαθύτατα έγκυρη περιγραφή των νέων ευέλικτων εργασιακών συνθηκών. Διατείνεται λοιπόν, ότι η ευελιξία δημιούργησε περισσότερο «νέες δομές εξουσίας και ελέγχου παρά δημιούργησε τις συνθήκες που μας καθιστούν ελευθέρους». Αυτά τα συστήματα εξουσίας αποτελούνται από τη συνεχή επανεπινόηση των θεσμών με την ευκολότερη αποδιάρθρωση της πυραμίδας στο όνομα της αποδοτικότητας, την ευέλικτη εξειδίκευση της παραγωγής, με την προώθηση μεγαλύτερης ποικιλίας προϊόντων στην αγορά, και την συγκέντρωση χωρίς

συγκεντροποίηση, με την υπερφόρτωση καθηκόντων σε μικρές ομάδες εργασίας όχι όμως και μετατόπιση της εξουσίας της εργασίας (Sennet, 2010).

Όσον αφορά το χρόνο – τη διάσταση που φαίνεται να αποτελεί τον κύριο αλλά και τον αναπάντεχο παράγοντα διαμόρφωσης των νέων εργασιακών συνθηκών – ο Sennet (2010) αναφέρει ότι ο νέος καπιταλισμός στρέφεται στο βραχυπρόθεσμο, το σύντομο, το ασταθές σε αντίθεση με το μόνιμο, μακροπρόθεσμο του παρελθόντος και εκφράζει έντονη ανησυχία για αυτό το πέρασμα στη βραχυχρόνια τάση στην εργασία και κατ' επέκταση στην νέα κοινωνική γενιά (Sennet, 2010). Η ανησυχία έγκειται στην αδυναμία δημιουργίας σταθερών κοινωνικών σχέσεων μέσα σε ένα πλαίσιο που επιβάλλει το σύντομο και το ασταθές. «Οι χρονικοί ορίζοντες γίνονται βραχύτεροι και οι ανάγκες προσαρμογής πιεστικότερες» αφού πλέον η αβεβαιότητα εισάγεται ως κεντρικό συστατικό της οικονομίας και του ρυθμού της κοινωνίας γενικότερα (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2004: 16).

Από τα παραπάνω διαφαίνεται ίσως η πραγματική διάσταση της ευελιξίας, ως μέσον αποδιοργάνωσης της παραδοσιακής εργασίας και αποδιάρθρωσης των κοινωνικών σχέσεων που ενδυναμώνουν την ταξική συνείδηση και την αντίσταση στην αυθαιρεσία της εργοδοσίας, παρά την διάθεση νεοφιλελεύθερων πολιτικών να την εφαρμόσουν ως τη λύση που εξυπηρετεί κάλλιστα τις σύγχρονες ανάγκες. Ποια είναι όμως η σύνδεσή της με το ζήτημα του φύλου;

Η εισροή του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην απασχόληση τον προηγούμενο αιώνα δεν είναι ο μοναδικός λόγος δημιουργίας ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως μπορεί κανείς να δει στη βιβλιογραφία. Η ανάγκη για δημιουργία θέσεων εργασίας για τις γυναίκες έγινε εν μέσω διατήρησης των στερεοτυπικών και παραδοσιακών νορμών που θέλουν τη γυναίκα φροντιστή του νοικοκυριού και υπεύθυνη για την ανατροφή των τέκνων. Επομένως, δεν ήταν η μονοδιάστατη είσοδος των γυναικών αλλά η σύνδεση αυτού του παράγοντα με την διατήρηση των οικιακών τους καθηκόντων και η ανάγκη εναρμόνισης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή που έφερε στο φως τον πολλαπλασιασμό των ευέλικτων θέσεων απασχόλησης (Sennet, 2010).

Οι γυναίκες απασχολούνται σήμερα σε θέσεις μερικής απασχόλησης, τη συνηθέστερη μορφή ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα σε συντριπτική πλειοψηφία με ποσοστό 31,4% σε αντίθεση με το 8,2% των ανδρών (Πέππα, Αλαγιάλη, 2018). Η μερική απασχόληση χαρακτηρίζεται από λιγότερες ευκαιρίες για κατάρτιση, χαμηλότερους μισθούς και γενικότερα δυσκολότερη πρόσβαση στις κοινωνικές

παροχές του κράτους (Ναζάκης, Χλέτσος, 2005). Αυτή η τάση των γυναικών να απασχολούνται σε θέσεις μερικής απασχόλησης, που συνεπάγονται και μειωμένες ευκαιρίες ανέλιξης στην εργασιακή ιεραρχία, έρχεται σε σύνδεση με το προηγούμενο υποκεφάλαιο της εργασίας αυτής σχετικά με την αδυναμία των γυναικών να εισέλθουν στα ανώτερα ιεραρχικά στρώματα ενός επαγγελματικού κλάδου. Βλέπουμε για άλλη μια φορά επομένως ότι «οι γυναίκες καταλαμβάνουν κατά κανόνα χαμηλές θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία σε όλους τους οικονομικούς τομείς» (Κωνσταντινίδου, 1997), και την ευελιξία σαν νέα γενικευμένη τάση στα εργασιακά, να διαιώνίζει και δυσχεραίνει αυτήν την πραγματικότητα.

Η ευελιξία λοιπόν σε σχέση με το φύλο, αντί να βελτιώνει τις συνθήκες όπως ίσως λανθασμένα δείχνει η θετικότητα του όρου, παγιώνει τον συμπληρωματικό ρόλο της γυναικείας εργασίας και αυξάνει τις απαιτήσεις για το διττό ρόλο των γυναικών – και στην εργασία και στο νοικοκυριό (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003). Μέσω δηλαδή των χαμηλών μισθών και της ειδίκευσης, η ευελιξία συνδράμει στο να διατηρούνται οι έμφυλες διακρίσεις στο χώρο εργασίας και στο εσωτερικό ενός εργασιακού χώρου ενδυναμώνοντας την αντίληψη περί δυαδικού τύπου εργασίας, με την ανδρική ως πλήρη και τη γυναικεία ως δευτερεύουσα.

Επομένως, στο ερώτημα που θέτουν και οι Βεληζιώτης και Κύρου (2014), αν δηλαδή η ευελιξία είναι όντως η λύση ή είναι η απόλυτη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων (Βεληζιώτης, Κύρου, 2014), η παρούσα εργασία θα ταχθεί με το δεύτερο σκέλος του ερωτήματος. Παρά τις διακηρύξεις περί απελευθέρωσης του χρόνου, δυνατότητας ελέγχου του εργασιακού χρόνου και φόρτου από τον ίδιο τον εργαζόμενο και τελικά σωτηρίας των αγορών εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο, η ευελιξία κρύβει από πίσω την αποδιοργάνωση των κεκτημένων του εργατικού κινήματος και τον κίνδυνο ολίσθησης σε ρήξη των κοινωνικών σχέσεων της εργασίας. Σε συνδυασμό λοιπόν και με τη διάσταση του φύλου, η ευελιξία οδηγεί στην απόλυτη απαξίωση της εργασίας των γυναικών διατηρώντας τις διακρίσεις σε «δικαιολογημένο» επίπεδο και ενδυναμώνοντας τον εγκλωβισμό στον ιεραρχικό πάτο.

Μέσα σε αυτό το νέο εργασιακό πλαίσιο λοιπόν «ως βασικός στόχος πρέπει να παραμείνει η υπεράσπιση και διεύρυνση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης και η ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αμειβόμενη εργασία» (Μήττα, 2007: 30), ενάντια στις νέες τάσεις ευελιξίας και κατακερματισμού του εργασιακού πλαισίου.

Ο Sennet γράφει πως ο νέος καπιταλισμός έχει επιπτώσεις στον κοινωνικό κόσμο των ανθρώπων αφού η εργασία δεν μπορεί να αποκοπεί από αυτόν και οδηγείται

τελικά στο συμπέρασμα της σύγκρουσης ανάμεσα στον χαρακτήρα και στην εμπειρία. «Η εμπειρία του κατακερματισμένου χρόνου απειλεί την ικανότητα των ανθρώπων να διαμορφώνουν το χαρακτήρα τους» (Sennet, 2010: 44). Οι κοινωνικές επιπτώσεις της ευελιξίας δεν έχουν ακόμα φανεί κι όμως ήδη το παρόν καταδεικνύεται αρκετά ανησυχητικό από πλευράς φύλου αλλά και ευρύτερης κοινωνίας.

Θεσμοθέτηση ευελιξίας του χρόνου στην Ελλάδα των μνημονίων, με έμφαση στην σκοπιά του φύλου.

Οι εργασιακές συνθήκες στην Ελλάδα μετά το 2010 είναι εμφανώς επηρεασμένες και καθορισμένες από τις σύγχρονες οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές εξελίξεις κατά τη διάρκεια της χρηματοπιστωτικής κρίσης. Ο Κουτσιαράς (2013) έγραφε πως «χωρίς αμφιβολία, η έκταση και το βάθος της χρηματοπιστωτικής κρίσης αυξάνονται» (Κουτσιαράς, 2013: 183) – κάτι που σχεδόν οχτώ χρόνια μετά έχει επαληθευτεί και δε φαίνεται να χάνει την εγκυρότητά του για το μέλλον. Από την έναρξη της κρίσης, οι χώρες της Ευρώπης υιοθέτησαν «αυστηρές πολιτικές λιτότητας για να εξυγιάνουν τα δημοσιονομικά τους μεγέθη» (Κούγιας, 2016: 17). Η Ελλάδα, ούσα μια από τις χώρες με τα αυστηρότερα επεβληθέντα μέτρα¹, στράφηκε στη βοήθεια των θεσμών, δηλαδή του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Κέντρου Βοηθείας με σκοπό να αποτρέψει τον κίνδυνο της χρεοκοπίας.

Στο παρόν κεφάλαιο θα αναλυθούν η έννοια του μνημονίου γενικά, η κατάσταση των εργασιακών στη χώρα μας και πως διαμορφώθηκαν μετά από την επιβολή των μνημονιακών προγραμμάτων από τους θεσμούς, σε συνδυασμό με τις επιπτώσεις που έχουν όλα αυτά στο ειδικό εργασιακό δυναμικό των γυναικών – του οποίου τα ευέλικτα χαρακτηριστικά και η γενικότερη υποβάθμιση προϋπάρχει της κρίσης.

Τα μνημόνια και οι επιπτώσεις τους στην εργασία

Οι Βλάχος και Παπαζήσης (2014) ορίζουν το μνημόνιο ως «ένα συνολικότερο πλέγμα νομικών κειμένων και γενικότερων κυβερνητικών πολιτικών που υιοθετούνται από την Κυβέρνηση για την έξοδο της χώρας από την οικονομική κρίση με άμεσο, δήθεν, στόχο τη διάσωση της υπό κατάρρευση εθνικής οικονομίας» (Βλάχος, Παπαζήσης, 2014: 53). Συνεχίζουν όμως την ανάλυση τους και παραθέτουν μια περαιτέρω οπτική γωνία σχετικά με τη φύση αυτών των βοηθητικών προγραμμάτων λέγοντας πως ένα μνημόνιο μπορεί να οριστεί και ως μια διεθνής συμφωνία καθώς κατοχυρώνει την παραχώρηση συγκεκριμένων αρμοδιοτήτων που έχουν επίπτωση στην άσκηση της λαϊκής

¹ Τα πιο αυστηρά μέτρα για μείωση των προϋπολογισμών των κρατών και των κοινωνικών τους δαπανών πάρθηκαν στην Ελλάδα, στην Πορτογαλία, στην Ισπανία, στην Ιταλία και στην Ιρλανδία (Κούγιας, 2016).

κυριαρχίας, σε διεθνείς οργανισμούς. Αυτό επιφέρει ζητήματα de facto εκχώρησης εξωτερικής οικονομικής κυριαρχίας της χώρας (Βλάχος και Παπαζήσης, 2014).

Όπως και να οριστεί, το μνημόνιο στην πράξη είναι ένα αυστηρό πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής με στόχο τη μείωση των δημόσιων δαπανών και την αύξηση των δημόσιων εσόδων και αυτό συνεπάγεται διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις και συνεχή παρέμβαση στο πεδίο των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Οι μεταρρυθμίσεις δηλαδή, αποσκοπούν στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μέσω της συμπίεσης του εργασιακού κόστους (Βλάχος και Παπαζήσης, 2014). Αυτό επιτυγχάνεται με τη μείωση της προστασίας της εργασίας, την εξασθένιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το πάγωμα ή/και η μείωση των μισθών και την επιβολή μεγαλύτερης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις (Κούγιας, 2016).

Οι επιπτώσεις των μνημονίων φαίνονται να είναι παρόμοιες στις περισσότερες χώρες εφαρμογής τους. Στα εργασιακά έρχονται ως φυσικό επόμενο οι απολύσεις, οι ωφέλιμες προς την εργοδοσία εργασιακές συμβάσεις ενώ στο γενικότερο κοινωνικό πλαίσιο των χωρών παρατηρείται ραγδαία πτώση του βιοτικού επιπέδου, εξάπλωση της φτώχειας και της ανασφάλειας και αύξηση του κινδύνου κοινωνικού αποκλεισμού (Πετράκη και Σερμετζιάδη, 2015).

Στην Ελλάδα, έχουν τεθεί σε εφαρμογή ουσιαστικά τρία διαφορετικά προγράμματα, το πρώτο τον Μάιο του 2010, το δεύτερο το Φεβρουάριο του 2012 και το τρίτο τον Αύγουστο του 2015². Το πρώτο μνημόνιο για την επίτευξη της δημοσιονομικής προσαρμογής και της επαναφοράς στην ανταγωνιστικότητα, προέβλεπε κυρίως μεταρρυθμίσεις του ασφαλιστικού συστήματος και μια ευέλικτη διαμόρφωση των μισθών (Γερασίμου, 2017).

Πιο αναλυτικά, με τον νόμο 363/2010, έγινε μείωση του κατώτατου μισθού για τους κάτω των 25 χρόνων, μείωση του κόστους υπερεργασίας και υπερωρίας, διευκόλυνση των απολύσεων και μείωση των αποζημιώσεων σε περίπτωση τελικά απόλυσης. Με τον νόμο 3899/2010, η βαθύτερη ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας παίρνει μορφή καθώς επεκτείνονται η διάρκεια της επιτρεπόμενης εκ περιτροπής εργασίας (από 6 μήνες το χρόνο ανεβαίνει στους 9), η διάρκεια του δανεισμού των εργαζομένων (από 18 στους 36 μήνες) και η διάρκεια των συμβάσεων ορισμένου χρόνου μετά από τρεις διαδοχικές ανανεώσεις (από τους 24 στους 36 μήνες)

² Το Πολυνομοσχέδιο που ψηφίστηκε το Μάιο του 2017 έχει χαρακτηριστεί από τον Τύπο ως το «τέταρτο μνημόνιο» καθώς περιλάμβανε μέτρα ύψους περίπου 5,4 δις ευρώ. Τα μέτρα αφορούσαν μεταξύ άλλων σε απελευθέρωση απολύσεων αλλά και περικοπή διαφόρων επιδομάτων.

(Σακογιάννης, 2016). Ακόμα, με τον ίδιο νόμο καταργείται η προσαύξηση της υπερωρίας για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης (Κάβουρας, 2015).

Αυτές οι επεκτάσεις στη διάρκεια ορισμένων ήδη ευέλικτων μορφών εργασίας αποτελούν χαρακτηριστικά παραδείγματα της απορρύθμισης του εργασιακού πλαισίου επί της ισχύος των μνημονίων και της ευέλικτης διαχείρισης του εργασιακού χρόνου από τη μεριά της εργοδοσίας. Η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου τελικά «επιτρέπει στην επιχείρηση να προσαρμόζει το χρόνο χρησιμοποίησης του εργατικού της δυναμικού στις παραγωγικές της ανάγκες και στα ωράρια λειτουργίας της, να επιβάλλει μεγαλύτερη εργασιακή πειθαρχία και να μειώνει το εργασιακό κόστος» (Καραμεσίνη, 1999: 29).

Το δεύτερο μνημονιακό πρόγραμμα συνέχισε στο δρόμο που χάραξε το πρώτο προς μια πορείας απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων – με την κρίση να χρησιμοποιείται ως άλλοθι για περαιτέρω επώδυνες παρεμβάσεις και αλλαγές στα εργασιακά (Βλάχος και Παπαζήσης, 2014). Όπως έχει άλλωστε χαρακτηριστεί, το περιεχόμενο του μνημονίου αυτού αποτελείται κατά κόρον από «αντεργατικά μέτρα» (Γερασίμου, 2017: 61), καθώς οι διάφορες διατάξεις του εντείνουν τον εργασιακό μεσαίωνα της κρίσης.

Αναλυτικότερα, με τον νόμο 4046/2012 επιβλήθηκε μείωση του κατώτατου μισθού, περαιτέρω μείωση του κατώτατου μισθού για τους κάτω των 25 και πάγωμα των αυξήσεων των μισθών όπως και των ωριμάνσεων (Σακογιάννης, 2016). Το μεγαλύτερο πλήγμα όμως στην πλευρά της εργασίας έγινε με την κατάργηση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης ως μέσο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού. Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση μέχρι τότε, αποτελούσε την ασπίδα ενάντια στις εκμεταλλευτικές συμβάσεις με πενιχρές αμοιβές καθώς έθετε το κατώτατο όριο των αμοιβών και ήταν υποχρεωτική η εφαρμογή της σε κάθε σύμβαση που προέβλεπε χαμηλότερη αμοιβή.

Με τον νόμο αυτόν επομένως, καταργείται ο θεσμός επέκτασης της εφαρμογής της όταν προβλέπει ευνοϊκότερους όρους από τα γενικά κατώτατα όρια μισθών (Βλάχος και Παπαζήσης, 2014). Παράλληλα, αναστάλθηκε ο θεσμός της επέκτασης των επαγγελματικών και κλαδικών συμβάσεων όπως και καταργήθηκε η βασική αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων.

Η διάταξη κατάργησης της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης συμπληρώνεται με μια ακόμα διάταξη στο νόμο 4049/2012 που ορίζει πως ο τρόπος διαμόρφωσης του

κατώτατου μισθού θα είναι στο εξής η Υπουργική απόφαση. Στον ίδιο νόμο καταργείται η πενθήμερη λειτουργία των καταστημάτων και καθιερώνεται έτσι εξαήμερο πρόγραμμα (Κάβουρας, 2015). Στο ίδιο πνεύμα, ο νόμος 4177/2013 καθιέρωσε το σύστημα των ανοιχτών καταστημάτων 7 Κυριακές το χρόνο, ενώ στη λογική της διευκόλυνσης της εργοδοτικής πλευράς, ο νόμος 4245/2014 απάλυνε τους εργοδότες από ένα μέρος των εισφορών (Σακογιάννης, 2016).

Τέλος, το τρίτο μνημόνιο που υπογράφηκε διευκόλυνε παραπάνω την ολίσθηση σε ένα καθεστώς απόλυτης ευελιξίας στον εργασιακό τομέα. Με το νόμο 4336/2015 καταργείται η εξάμηνη μετενέργεια όλων των συλλογικών συμβάσεων και η νέα διάρκεια της είναι τρεις μήνες. Ο μειωμένος χρόνος επέλευσης της μετενέργειας συνεπάγεται την άσκηση πίεσης στα συνδικάτα να υπογράψουν τη Συλλογική Σύμβαση – που πλέον δεν διαθέτει δεσμευτικό χαρακτήρα – ώστε να μπορέσει να αποφευχθεί σε κάποιες περιπτώσεις η σύναψη συμβάσεων με σύστημα εξατομικευμένων αμοιβών (Κουζής, 2017).

Όπως διαφάνηκε από την παραπάνω ανάλυση, τα μνημονιακά μέτρα εν μέσω οικονομικής κρίσης, απορρύθμισαν ακόμα περισσότερο το πεδίο των εργασιακών σχέσεων και οδήγησαν τα πράγματα στην ευελικτοποίηση με ταχύτατους ρυθμούς και την «απάθεια» που θα μπορούσαμε να πούμε ότι εκφράζει τη νεοφιλελεύθερη προσέγγιση και την τεχνοκρατική έμπνευσή τους. Αν και ο στόχος των μέτρων ήταν η ανάπτυξη της οικονομίας και η αύξηση της ανταγωνιστικότητας, οι συνέπειες τους στο οικονομικό σύστημα και την κοινωνική πραγματικότητα προδίδουν μια διαφορετική και καθόλου ρόδινη εικόνα.

Σε επίπεδο συστήματος της οικονομίας, τα μνημόνια οδήγησαν σε παραγωγική αλλά και κοινωνική καθίζηση. Από τη μία, οι επενδύσεις και η παραγωγικότητα μειώθηκαν ενώ από την άλλη παρατηρείται έντονη λιτότητα και μαζική φτωχοποίηση των μεσαίων και χαμηλών στρωμάτων (Κάβουρας, 2016). Οι συνέπειες των μέτρων έχουν αποδειχθεί να είναι η διόγκωση της – μακροχρόνιας – ανεργίας, η συρρίκνωση των μισθών και κατ' επέκταση της αγοραστικής δύναμης των ανθρώπων, η φορολογική εξόντωση των μικρομεσαίων στρωμάτων και το κλείσιμο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Ακόμα, μεγάλη συνέπεια είναι η αλλοίωση του εργατικού δικαίου σε τέτοιο βαθμό ώστε η εργοδοσία να μπορεί να αυθαιρετεί εις βάρος της εργασίας «με το νόμο» και να εκμεταλλεύεται στο έπακρο το εργατικό δυναμικό, το οποίο ζει μέσα στην ανέχεια και την επισφάλεια (Σακογιάννης, 2016). Και ωσάν μια αλυσίδα, όλα αυτά

συμβάλλουν στην αύξηση του κινδύνου κοινωνικού αποκλεισμού των ατόμων και τη διάρρηξη των κοινωνικών δεσμών και της συνοχής της κοινωνίας.

Όπως γράφει ο Κουζής (2016), «η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων αποτελεί σταθερή επιλογή των Ευρωπαϊκών πολιτικών που υιοθετούν τους όρους της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης και της “απελευθέρωσης” της αγοράς εργασίας οδηγώντας την πραγματικότητα προς μια “παγκόσμια δικτατορία των αγορών”» (Κουζής, 2016). Στο ίδιο πνεύμα, οι Βλάχος και Παπαζήσης (2014) αναφέρουν ότι «οι πρωτοφανείς παρεμβάσεις στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων υλοποιούν τις πλέον ακραίες διεκδικήσεις του μεγάλου κεφαλαίου και οδηγούν σε πλήρη ευελικτοποίηση της εργασίας (Βλάχος και Παπαζήσης, 2014).

Οι νεοφιλελεύθερες μεταρρυθμίσεις, που με αφορμή την οικονομική κρίση επιβάλλονται μέσω των μνημονιακών προγραμμάτων, έχουν ως συνέπεια ασφυκτικές συνθήκες εργασίας και διαβίωσης, απορρύθμιση των εργασιακών και κοινωνικών σχέσεων, φαινόμενα εργασιακής επισφάλειας και κοινωνικού αποκλεισμού – χωρίς η χώρα να παρουσιάζει σημάδια οικονομικής ανάκαμψης.

Η οπτική του φύλου στην κρίση

«Η εξέλιξη των γυναικών στην αγορά εργασίας πριν την κρίση προανήγγειλε το κλείσιμο του χάσματος απασχόλησης στα επόμενα χρόνια, ενώ η κρίση στην εργασία άρχισε να θέτει πίσω αυτή τη διαδικασία» (Αναστασοπούλου, 2015: 50). Σε αυτό το υποκεφάλαιο θα αναλύσουμε την οικονομική κρίση υπό την σκοπιά του φύλου ώστε να δώσουμε ένα ακόμη θεμέλιο για την εμπειρική μας έρευνα στο επόμενο κομμάτι αυτής της εργασίας.

Οι έμφυλες ανισότητες στις οποίες οφείλεται η επιπλέον επιβάρυνση των γυναικών υπό συνθήκες οικονομικής κρίσης εδραιώνονται στο πατριαρχικό κοινωνικό σύστημα που προϋπάρχει της καπιταλιστικής οικονομίας. Πατριαρχία είναι «ένα σύστημα κοινωνικής οργάνωσης το οποίο αποδίδει στους άνδρες δυσανάλογο μερίδιο της εξουσίας» (Hughes, Kroeller, 2007: 424). Τα πατριαρχικά συστήματα δηλαδή, εξυπηρετούν τα συμφέροντα των ανδρών σε βάρος των γυναικών. Επομένως, στον καπιταλισμό της εκμετάλλευσης της εργασίας από την εργοδοσία βλέπουμε πως το

γυναικείο εργατικό δυναμικό μπορεί να βιώνει μια διττή μορφή εκμετάλλευσης³ υπό καπιταλιστικές αλλά και πατριαρχικές δομές.

Με βάση τα κοινωνικά στερεοτυπικά πρότυπα υπεροχής των ανδρών επί των γυναικών, οι εργασιακές συνθήκες ανακλούν τα γνωστά φαινόμενα υποτίμησης της γυναικείας εργασίας. Δεν είναι ίδιες οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών με εκείνες των ανδρών καθώς από την αρχή, τα δομικά εμπόδια επιβάλλουν υποδεέστερους όρους ένταξης τους στην αγορά εργασίας (Στρατηγάκη, 2007). Μια διαφορετική προσέγγιση θα μπορούσε να είναι η μαρξιστική όπου γίνεται λόγος για την ύπαρξη εφεδρικού βιομηχανικού στρατού. Σε αυτήν την περίπτωση, οι γυναίκες παίζουν το ρόλο του εφεδρικού εργατικού δυναμικού που εργάζεται σε υποβαθμισμένες συνθήκες εργασίας, σε αντίθεση με το ανδρικό που αποτελεί το βασικό δυναμικό του καπιταλισμού (Αγουρίδου, 1998) – βέβαια μια τέτοια προσέγγιση θα μπορούσε να χαρακτηριστεί κάπως ατελής μπροστά στα σύγχρονα δεδομένα.

Οι Lewis και Plomien (2009) γράφουν πως η ευελιξία της εργασίας των γυναικών συνοδεύεται από διαχωρισμό θέσεων ή καθηκόντων ανά φύλο, από χαμηλές αμοιβές και μειωμένες προοπτικές εξέλιξης (Lewis, Plomien, 2009). Παράλληλα, τα ποσοστά των γυναικών στις άτυπες ή ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι συντριπτικά μεγαλύτερα από τα αντίστοιχα των ανδρών (Maguani, 2006). Και, όπως αναλύθηκε στο αντίστοιχο κεφάλαιο, οι γυναίκες τείνουν αν υπερεκπροσωπούνται σε μορφές απασχόλησης με ευέλικτα χαρακτηριστικά – μορφές που όπως είδαμε παραπάνω ευελικτοποιήθηκαν περαιτέρω εν μέσω κρίσης και μνημονιακών προσαρμογών, αφήνοντας τις γυναίκες στην πρώτη γραμμή των επηρεαζόμενων.

Αφού λοιπόν οι μνημονιακές πρακτικές επέβαλαν αυστηρά μέτρα κατά της εργασίας και για μείωση του κόστους της και η ευελιξία εντάθηκε ακόμα περισσότερο, είναι λογικό να υπάρχει σύνδεση ανάμεσα στην εργασιακή εξαθλίωση της οικονομικής κρίσης και του ευέλικτου γυναικείου εργατικού δυναμικού. «Τα μέτρα μείωσης κόστους εργασίας πλήττουν τις γυναίκες καθώς εκείνες αποτελούν την πλειοψηφία των εργαζομένων στα επαγγέλματα με ευέλικτο καθεστώς και χαμηλούς μισθούς» (Δημητρίου, 2010: 50). Οι απασχολούμενες σε ευέλικτη εργασία – που ήδη ήταν περισσότερες από τους άνδρες – αυξήθηκαν κι άλλο εν μέσω της οικονομική κρίσης. Ειδικότερα, στις χρονιές 2014 με 2019 παρατηρήθηκε μεγάλη αύξηση των

³ Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι μελέτες του τρίπτυχου ανισοτήτων στο οποίο υπόκεινται οι μαύρες γυναίκες ή women of colour για πιο γενικά – καπιταλισμός, πατριαρχία συν ρατσισμός και δομικά εμπόδια (Cohn, 2000).

απασχολούμενων γυναικών σε θέσεις μερικής και προσωρινής εργασίας (Καραμεσίνη, 2020).

Στη δύσκολη χρονιά του 2020, όπου το εργατικό δυναμικό προσέθεσε την παγκόσμια υγειονομική κρίση στις κρίσεις που διαμορφώνουν την εργασιακή του πραγματικότητα, βλέπουμε τις γυναίκες σε ακόμα μεγαλύτερη υποβάθμιση στην απασχόληση. Οι προσλήψεις των γυναικών στο πρώτο εξάμηνο του έτους, άρα και στη διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας του κορωνοϊού Covid-19, ήταν περίπου 258.000 ενώ ο αντίστοιχος αριθμός της προηγούμενης χρονιάς ήταν 476.000 (INE ΓΣΕΕ, 2020).

Η πανδημική επιταγή της εφαρμογής τηλεργασίας άνοιξε τον ορίζοντα της εργασίας από το σπίτι μαζί με τις εργοδοτικές αυθαιρεσίες και την εργασιακή εκμετάλλευση. Οι γυναίκες που είναι και μητέρες βρέθηκαν σαφώς αντιμέτωπες με πολλαπλές δυσκολίες. Οι καταχρηστικές εργοδοτικές πρακτικές προκάλεσαν σύγχυση στο όριο ανάμεσα στον εργάσιμο και το μη εργάσιμο χρόνο, με το μισό περίπου του δυναμικού να εργάστηκε παραπάνω λόγω του υπέρογκου φόρτου εργασίας, χωρίς να πληρώνεται υπερωρίες (Τσατσαρώνη, 2020). Έτσι, όπως γίνεται πάντα στην τηλεργασία, ο χώρος και ο χρόνος της εργασίας και ο χώρος και ο χρόνος της προσωπικής ζωής ταυτίστηκαν (Στρατηγάκη, 2007) και οι πολλαπλοί ρόλοι των γυναικών συγκρούστηκαν.

Επομένως, για να αποδώσουμε το επιχείρημα μας ξεκάθαρα, η γυναικεία απασχόληση τείνει παραδοσιακά να έχει ευέλικτα χαρακτηριστικά. Οι λόγοι για τους οποίους συμβαίνει αυτό – και οι οποίοι αναλύονται διεξοδικά στο αντίστοιχο κεφάλαιο – δεν μπορούν να αποτελούν πανάκεια για την διατήρηση των εμποδίων που προβάλλονται στην απασχόληση των γυναικών σε εργασία με πλήρη και σταθερά χαρακτηριστικά. Όπως άλλωστε γράφουν οι Lewis και Plomien (2009) «η προσέγγιση που θέλει την ευελιξία ως τη λύση για την εξίσωση των δύο φύλων στην αγορά εργασίας δε λαμβάνει θεσμικά και δομικά εμπόδια σε αυτήν την εξίσωση» (Lewis, Plomien, 2009: 452).

Εν συνεχεία, η οικονομική κρίση και κατ' επέκταση οι μνημονιακές πολιτικές έχουν προσδώσει επιπλέον ευελιξία στην ήδη πάσχουσα εργασιακή πραγματικότητα της Ελλάδας. Όπως αναλυθήκαν στο προηγούμενο υποκεφάλαιο, τα μνημόνια έφεραν μια σειρά από μεταρρυθμίσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που αλλοιώνουν τα εργασιακά δικαιώματα, προσδίδοντας ευέλικτα χαρακτηριστικά στην πλήρη και σταθερή εργασία και απορρυθμίζοντας και ελαστικοποιώντας την απασχόληση.

Ακόμα, πολλές είναι οι μεταρρυθμίσεις που επηρεάζουν το ήδη ευέλικτο τμήμα της απασχόλησης. Η συνολική καθίζηση του επιπέδου της εργασιακής ποιότητας στην Ελλάδα των μνημονίων οδήγησε σε μια γενικότερη ευελιξία όλων των ειδών εργασιακών σχέσεων.

Επομένως, συνδυάζοντας τα δύο παρατιθέμενα στοιχεία – της απασχόλησης των γυναικών στην ευελιξία από τη μία, και της επιβολής μέτρων λιτότητας και ευελιξίας στην απασχόληση μέσω των μνημονίων από την άλλη – προκύπτει το επιχείρημα της άνισης επιρροής των συνεπειών της οικονομικής κρίσης στο γυναικείο εργατικό δυναμικό. Παρόλο που συνολικά το εργατικό δυναμικό πλέον τείνει να απασχολείται ευέλικτα, «οι αλλαγές που συνδέονται με υπονόμηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε επισφαλές καθεστώς εργασίας επηρέασαν περισσότερο τις γυναίκες εξαιτίας της υπερεκκροσώπησής τους σε αυτές τις μορφές» (Πάντου, 2020: 34).

Συμπερασματικά, οι γυναίκες εργαζόμενες στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης και της πανδημίας βιώνουν την έμφυλη ανισότητα ενισχυμένη μέσω των σύγχρονων συνθηκών των εργασιακών σχέσεων. Ζουν μια καθημερινότητα γεμάτη επισφάλεια, με αρνητικό παρόν και αβέβαιο εργασιακό μέλλον, χαμηλές αμοιβές και ανικανοποίηση από την εργασία (Τσατσαρώνη, 2020). Όλα αυτά συνθέτουν μια εικόνα αρκετά ζοφερή για την πραγματικότητα των ευέλικτα απασχολούμενων γυναικών – μια καθημερινότητα που δεν μπορεί να ορισθεί με όρους ρουτίνας και δεν διαθέτει προοπτικές βελτίωσης.

Ανάλυση των σύγχρονων εφαρμογών ευελιξίας εν μέσω πανδημικής κρίσης.

Εν έτει 2020, η ανθρωπότητα σε παγκόσμιο επίπεδο καλείται να αντιμετωπίσει μια από τις μεγαλύτερες σύγχρονες απειλές – τον νέο κορωνοϊό Covid-19. Η νέα μορφή αυτή κορωνοϊού εξαπλώθηκε ραγδαία σε ολόκληρο τον κόσμο, με τους νοσούντες και τους νεκρούς να φτάνουν σε τεράστια νούμερα, τα οποία είναι ακόμα δύσκολα να προσδιοριστούν με απόλυτη ακρίβεια. Από την στιγμή που ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας ανακήρυξε την νέα αυτή επιδημία ως «πανδημία» στις 11 Μαρτίου 2020, οι διάφορες κυβερνήσεις κλήθηκαν να προχωρήσουν σε σειρές μέτρων – διαφοροποιημένα ανά περίπτωση και ιδεολογική στάση και άποψη της εκάστοτε διακυβέρνησης.

Όπως είναι αναμενόμενο, η κυριολεκτική παύση της οικονομίας σε συνδυασμό με τα υπόλοιπα προληπτικά ή κατευναστικά μέτρα στο όνομα της προστασίας της ανθρώπινης υγείας από τον ιό, οδηγούν με σχεδόν αριθμητική ακρίβεια την παγκόσμια οικονομία σε μια εκ νέου περίοδο κρίσης. Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (2020) κατέδειξε μια σειρά από στοιχεία που διαφοροποιούν την επερχόμενη κρίση από την προηγούμενη οικονομική και καθώς παρουσιάζουν αρκετό ενδιαφέρον θα τα παραθέσουμε στη συνέχεια. Αρχικά, η κρίση του κορωνοϊού θα επέλθει από την πραγματική οικονομία λόγω των τοπικών lockdown που επιβάλλουν ανά περιοχές οι κυβερνήσεις, κατά την διάρκεια των οποίων η πλειονότητα των ενεργών επιχειρήσεων τοποθετούνται σε αναστολή λειτουργίας πλην εκείνων που χαρακτηρίζονται ως απαραίτητης λειτουργίας. Επίσης, τα μέτρα αυτά επηρεάζουν οριζόντια όλες τις οικονομίες του κόσμου αφού δεν παρατηρούνται επιπτώσεις μόνο στις λιγότερο ανεπτυγμένες.

Ακόμα ένα στοιχείο που καταδεικνύει το γεγονός ότι το βάθος της επικείμενης κρίσης θα είναι μεγαλύτερο από την τωρινή είναι ακριβώς αυτή η συνύπαρξη των δύο κρίσεων. Η κρίση του κορωνοϊού συνδυαζόμενη με τις σημερινές συνθήκες, θα δυσχαιράνει τις ήδη υπάρχουσες συνθήκες κρίσης, βυθίζοντας τις οικονομίες ακόμα περισσότερο. Και, συνεχίζοντας με την συνδυαστική προοπτική, το Ινστιτούτο (2020) παραθέτει το τελευταίο από τα στοιχεία, δηλαδή την διαπλοκή της νέας κρίσης με ενυπάρχοντα γεγονότα που βρίσκονται σε έξαρση ή αναζωπύρωση τα τελευταία χρόνια. Αυτά είναι τα αποτελέσματα της κλιματικής αλλαγής, η ψηφιακή επανάσταση, οι μεταναστευτικές ροές και οι γεωπολιτικές αλλαγές. Όλα αυτά συνθέτουν ένα

δύσκολο και φορτισμένο τοπίο στο οποίο η πρόσθεση της νέας κρίσης θα επιφέρει απρόβλεπτες και επιβαρυντικές επιπτώσεις (INE ΓΣΕΕ, 2020).

Σίγουρα, τα παραπάνω στοιχεία μπορούν μερικώς να σχηματίσουν μια εικόνα για το πώς θα εκτυλιχθεί το επόμενο διάστημα και το βάθος της κρίσης που θα επέλθει μετά την πανδημία του κορωνοϊού, όμως παρά τα στοιχεία αυτά που αποδεικνύουν την δυσοίωνα στάση πολλών επιστημόνων, «οι οριστικές επιπτώσεις που θα έχει η κρίση αυτή όταν τελειώσει παραμένουν εν πολλοίς άγνωστες» (Κυριακούλιας, 2020: 2). Αντίστοιχα, όπως έχει αναφερθεί από αρκετούς κοινωνικούς επιστήμονες, η υγειονομική κρίση θα λειτουργήσει – και ήδη διαφαίνεται αυτή η τάση όπως θα ισχυρισθούμε παρακάτω – ως επιταχυντής μιας ήδη υπάρχουσας χρηματοπιστωτικής και οικονομικής αστάθειας, της οποίας η διάρκεια και οι συνέπειες ενδέχεται να εντοπίζονται και μετά το πέραν της παρούσας κρίσης (INE ΓΣΕΕ, 2020).

Η ανάλυση των επιπτώσεων της υγειονομικής κρίσης και των μέτρων που πάρθηκαν θα γίνει σε τρία επίπεδα, αρχίζοντας με το παγκόσμιο, συνεχίζοντας με το Ευρωπαϊκό και κλείνοντας με το Ελληνικό, που θα έχει και την μεγαλύτερη έκταση. Σε διεθνές λοιπόν επίπεδο, τα στοιχεία εκπλήσσουν λόγω του μεγάλου μεγέθους τους. Αρχικά, το 70 με 80% του εργατικού δυναμικού παγκοσμίως φαίνεται με κάποιο τρόπο να επηρεάζεται από την πανδημία, είτε αυτό έχει να κάνει με τα έκτακτα μέτρα άμεσα, είτε με τις επιπτώσεις αυτών και το 40% βρίσκεται στον κίνδυνο μακροχρόνιας ανεργίας, ιδίως στους πληττόμενους κλάδους όπως τον τουρισμό, τις μεταφορές, το λιανικό εμπόριο και τη βιομηχανία (Κυριακούλιας, 2020).

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας παρατηρήθηκε μια φοβερή απότομη μείωση των παγκόσμιων ωρών απασχόλησης. Το ποσοστό κυμαίνεται γύρω στο 10,5%, και υπολογίζεται σε απώλεια 305 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας. Αντίστοιχα, ένα ακόμα στοιχείο για το παγκόσμιο εργατικό δυναμικό από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας είναι η μείωση του 60% των μισθών των εργαζομένων στην άτυπη απασχόληση, κάνοντας αυτή τη μερίδα εργαζομένων πλέον ευπαθείς (INE ΓΣΕΕ, 2020). Ο Κυριακούλιας (2020) γράφει πώς αναμένεται σίγουρα «μια χρονική περίοδος εκτεταμένων αναπροσαρμογών στην αγορά εργασίας, σημαντικό μέρος των οποίων θα περιλαμβάνει μακράς διάρκειας μείωση των ωρών εργασίας» (Κυριακούλιας, 2020: 3), κάνοντας νύξη για τις νέες μορφές ευέλικτης εργασίας όπως την αύξηση της μερικής απασχόλησης και την εδραίωση της εργασίας εκ περιτροπής, για τις οποίες θα μιλήσουμε αναλυτικότερα στο Ελληνικό πλαίσιο.

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο τα πράγματα φαίνεται πως συντάσσονται με τις παγκόσμιες τάσεις. Σε αυτό το σημείο θα ήταν αρκετά ωφέλιμο στην ανάλυσή μας να παραθέσουμε μια σειρά από στοιχεία όσον αφορά την κατάσταση της Ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας και του εργατικού της δυναμικού. Αρχικά, το 5,3% των εργαζομένων βρίσκεται σε οριστική απόλυση εν μέσω της πανδημίας, ενώ το 23,3% βρίσκεται σε προσωρινή απώλεια – αυτό έχει να κάνει με τις εκάστοτε κυβερνητικές εντολές για αναστολή λειτουργίας συγκεκριμένων εργασιακών κλάδων. Ακόμα, το 15,6% του εργατικού δυναμικού βιώνει το φόβο της απόλυσης. Τέλος, υπάρχουν σημαντικές μεταβολές σε ό,τι έχει να κάνει με την ίδια εργασία καθώς το 50% του εργατικού δυναμικού υπέστη μείωση του χρόνου εργασίας του και το 37% μετέφερε τη δραστηριότητα του στο σπίτι υπό τη μορφή τηλεργασίας (Κυριακούλιας, 2020).

Η τηλεργασία, βάσει της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας Πλαισίου για την Τηλεργασία, ορίζεται ως η εργασία από απόσταση ή κατ' οίκον, μέσω της χρήσης σύγχρονων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας (Φλουρή και Κουτσονικόλα, 2020). Στις χώρες με τα μεγαλύτερα ποσοστά τηλεργασίας συγκαταλέγονται η Δανία, το Βέλγιο, η Ολλανδία, το Λουξεμβούργο και η Φινλανδία. Αντίθετα, χώρες όπως η Ρουμανία, η Ελλάδα, η Κροατία, η Ουγγαρία και η Βουλγαρία εμφανίζουν τα μικρότερα ποσοστά εργασίας από το σπίτι (Κυριακούλιας, 2020). Ο διαχωρισμός των χωρών δείχνει πως οι χώρες των οποίων οι οικονομίες βρίσκονται σε καλύτερη κατάσταση είχαν την ευελιξία να προσαρμοστούν στο νέο εργασιακό πλαίσιο, εν αντιθέσει των χωρών που εμφανίζουν οικονομικές δυσκολίες. Οι νότιες Ευρωπαϊκές χώρες και τα Βαλκάνια παρουσιάζουν αρκετά αρνητικές προϋποθέσεις για επανεκκίνηση της οικονομίας τους σύμφωνα με τα νέα πλαίσια καθώς βασίζονται αρκετά σε κλάδους όπως ο τουρισμός και η ψυχαγωγία.

Στο πλαίσιο της υποστήριξης των χωρών όσον αφορά την θέσπιση και εδραίωση προστατευτικών μέτρων για την πανδημία, η Ευρωπαϊκή Ένωση δημιούργησε το πρόγραμμα SURE. Σκοπός του προγράμματος είναι η οικονομική υποστήριξη των κρατών μελών, καθώς αυτά παίρνουν μια σειρά από μέτρα που επιβραδύνουν την δράση της αγοράς και αναστέλλουν τη λειτουργία των επιχειρήσεων. Με αυτήν την στήριξη, οι χώρες θα μπορούσαν να προστατεύσουν θέσεις εργασίας και να εξασφαλίσουν το εργασιακό μέλλον πολλών ανθρώπων. Οι δεκαέξι χώρες που προορίζονται να συμμετάσχουν στο SURE είναι το Βέλγιο, η Βουλγαρία, η Τσεχία, η Ελλάδα, η Ουγγαρία, η Ισπανία, η Κροατία, η Ιταλία, η Κύπρος, η Λετονία, η Λιθουανία, η Μάλτα, η Πολωνία, η Πορτογαλία, η Ρουμανία, η Σλοβενία και η

Σλοβακία. Αυτές οι χώρες επομένως θα λαμβάνουν δάνεια από την Ευρωπαϊκή Ένωση με καλούς προς αυτές όρους ενώ το συνολικό ποσό που θα διατεθεί σε αυτές ανέρχεται στα 87,5 δισεκατομμύρια ευρώ (European Commission, 2020).

Οι συνθήκες που επικρατούν σε παγκόσμιο αλλά και ιδιαίτερα σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, δε θα μπορούσαν παρά να αντικατοπτρίζονται στην περίπτωση της Ελλάδας. Όντας μια χώρα που βρίσκεται ήδη δέκα χρόνια σε οικονομική κρίση, η νέα υγειονομική κρίση αποτελεί ένα ακόμη τροχοπέδη στην ανάπτυξη της οικονομίας και την αναζωπύρωση της αγοράς καθώς και καταλύτη για την περαιτέρω ευελικτοποίηση των εργασιακών σχέσεων στο όνομα της προστασίας της υγείας. Υπάρχουν δηλαδή μια σειρά παράμετροι που εντείνουν τον κίνδυνο που αντιμετωπίζει η Ελλάδα μπροστά σε μία νέα κρίση, όπως παρουσιάζονται στο Δελτίο Οικονομικών Εξελίξεων της ΓΣΕΕ (2020). Πρώτη παράμετρος είναι το βάθος της ύφεσης και η δυναμική ανάκαμψης της οικονομίας. Δεύτερη είναι η δημοσιονομική προσαρμογή. Τρίτη, οι όροι και το κόστος αναχρηματοδότησης του χρέους της χώρας και τελευταία οι εξελίξεις στις ξένες αγορές (INE ΓΣΕΕ, 2020). Αυτές οι παράμετροι θα παίξουν το ρόλο τους στην επαναφορά της Ελληνικής οικονομίας σε προ-πανδημική κατάσταση, ώστε να μπορέσει να ανταπεξέλθει στην ήδη υπάρχουσα οικονομική κρίση.

Η αντιμετώπιση της πανδημίας Covid-19 στην Ελλάδα επομένως, έγινε με διάφορες παρεμβάσεις και μέτρα που έχουν να κάνουν με την αποφυγή συνωστισμού των ατόμων, υποχρεωτική χρήση μάσκας, απαγορεύσεις κυκλοφορίας και αναστολή εργασίας διαφόρων επιχειρησιακών κλάδων. Σε αυτό το κεφάλαιο θα μας απασχολήσουν τα εργασιακά μέτρα που πάρθηκαν από την κυβέρνηση Μητσοτάκη για τη διαχείριση της υγειονομικής κρίσης και την επικαλούμενη προστασία των εργασιακών σχέσεων και σκοπός είναι να διεξαχθεί συμπέρασμα σχετικά με την επιτυχή διασφάλιση της εργασιακής ασφάλειας ή την χρήση της πανδημίας ώστε να ενταθεί μια ευελιξία της εργασίας. «Οι εργαζόμενοι πριν συνέλθουν από το δίκαιο των μνημονίων και την πληθώρα των διατάξεων που έπληξαν τα εργασιακά δικαιώματα για να αποφευχθεί η κατάρρευση της εθνικής οικονομίας, βρίσκονται και πάλι στο επίκεντρο του τυφώνα» (Ευθυμιάδης και Παναγιώτου, 2020: 21).

Τα μέτρα αφορούν συγκεκριμένους τομείς των εργασιακών σχέσεων οι οποίοι επιγραμματικά είναι το εργασιακό ωράριο, η επιδοματική στήριξη, το είδος της εργασιακής σχέσης, ο τόπος εργασίας, η ασφαλιστική κάλυψη και οι άδειες. Αρχικά, όσον αφορά το χρόνο εργασίας, οι εργοδότες σύμφωνα με τα νέα μέτρα απαλλάσσονται από την υποχρέωση καταχώρησης στο «ΕΡΓΑΝΗ» αυτών που υποχρεούνταν μέχρι

τώρα δηλαδή «κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων πριν την πραγματοποίησή τους» (Γενική Γραμματεία Εργασίας, 2020: 2). Αυτές οι αλλαγές μπορούν να αφορούν την ώρα έναρξης και λήξης του ωραρίου, την ημέρα του ρεπό, τον καθορισμό της ημερήσιας βάρδιας, μια εξατομικευμένη συνθήκη χρόνου προσέλευσης αλλά και την υπερεργασία και την υπερωρία. Για όσο καιρό ισχύει συγκεκριμένη διάταξη, οι εργοδότες μπορούν να καταχωρούν αυτές τις αλλαγές συγκεντρωτικά και απογραφικά εντός του πρώτου δεκαημέρου του επόμενου μήνα

Επίσης, το μέτρο αναστολής εργασίας των επιχειρήσεων προκάλεσε τις μεγαλύτερες αλλαγές όσον αφορά το εργασιακό ορίζοντα της Ελλάδας. Η κυβέρνηση ανακοίνωσε τις απαραίτητες επιχειρήσεις που δε γίνεται να αναστείλουν τη λειτουργία τους, όπως όσες δραστηριοποιούνται στην αλυσίδα παραγωγής τροφίμων, και ανακοίνωσε επίσης τα μέτρα υποστήριξης των εργαζόμενων στις επιχειρήσεις που αναγκάστηκαν να κλείσουν προσωρινώς λόγω «ανωτέρας βίας» (Γιαννακούρου, 2020).

Οι επιχειρήσεις επομένως που ανέστειλαν τη λειτουργία τους μετά από την εντολή της δημόσιας αρχής όπως και εκείνες που πλήττονται σημαντικά από την πανδημία του κορωνοϊού χαίρουν κάποιων μέτρων στήριξης κατά τη διάρκεια του «λοκντάουν». Οι εργαζόμενοι σε αυτές των οποίων οι συμβάσεις βρίσκονται σε αναστολή – και γι' αυτό δεν επιτρέπεται να τεθούν σε απόλυση⁴ – δικαιούνταν επιδοματική κάλυψη ύψους 800 ευρώ. Αυτό το ποσό προβλεπόταν να καλύψει τις 45 μέρες στις οποίες θα έμεναν κλειστές οι επιχειρήσεις. Στη συνέχεια, όταν αυτές οι ημέρες παρήλθαν, το μήνα Μάιο το ποσό έγινε 534 ευρώ. Επίσης, το επίδομα έλαβαν και όσων η σύμβαση λύθηκε μέσα στο διάστημα από την 1^η Μαρτίου ως και την 20^η είτε με παραίτηση είτε με απόλυση. Το ίδιο ισχύει και για τους εργαζόμενους των οποίων οι συμβάσεις θα λύνονταν υπό κανονικές συνθήκες μετά την 20^η του Μάρτη αλλά, είτε λόγω παραίτησης είτε λόγω απόλυσης, οι συμβάσεις λύθηκαν πρόωρα μέσα στο διάστημα των προαναφερθέντων είκοσι ημερών (INE ΓΣΕΕ, 2020).

⁴ Οι απολύσεις που έγιναν το μήνα Μάρτιο ήταν 77.044 σε αντίθεση με 90.934 την προηγούμενη χρονιά και τον Απρίλιο 23.125 σε αντίθεση με 93.004. Με αυτά τα στοιχεία μπορούμε να θεωρήσουμε ότι η πανδημία στάθηκε εμπόδιο στις απολύσεις. Πάραυτα, οι προσλήψεις έπεσαν σε τεράστιο βαθμό (100.000 λιγότερες τον Μάρτιο του 2020 από το 2019 και 240.000 λιγότερες τον Απρίλιο) ενώ μειώθηκαν δραστικά και οι παραιτήσεις (Κυριακούλιας, 2020). Όλα αυτά δείχνουν την ανασφάλεια στην εργασία εν μέσω πανδημίας και το φόβο των εργαζομένων να μείνουν χωρίς καθόλου εργασία.

Ένα επιπλέον μέτρο που απασχόλησε πολύ παγκοσμίως αλλά και ιδιαίτερα την Ελλάδα είναι αυτό της τηλεργασίας – η μεταφορά της εργασίας από το χώρο της επιχείρησης στην οικιακή μονάδα του εργαζομένου. Η εφαρμογή αυτού του μέτρου στην κάθε επιχείρηση απαιτεί την απόφαση του εργοδότη που μονομερώς επιλέγει το 40% των εργαζομένων που θα απασχοληθούν τηλεργατικά. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι λαμβάνουν τις προσυμφωνημένες αποδοχές κανονικά και δε δικαιούνται το επίδομα ειδικού σκοπού που αναφέραμε παραπάνω (Γενική Γραμματεία Εργασίας, 2020). Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει η χαμηλή κατάταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή λίστα τηλεργασίας, κάτι που καταδεικνύει την αδυναμία της Ελληνικής αγοράς εργασίας να ευθυγραμμιστεί με τις σύγχρονες εξελίξεις.

Με μια Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου⁵, στην παράγραφο Α του άρθρου 235 της νομοθεσίας για την τηλεργασία, προβλέπεται η υποχρεωτική μετατροπή του 40% των εργαζομένων σε τηλεργασία και η επιβολή προστίμου ύψους 3000 ευρώ σε παραβατικούς εργοδότες (ΦΕΚ Α'55/11-03-2020). Αυτό όμως αποτελεί έκτακτη πρόσθεση σε μια κατά τ' άλλα παρωχημένη και ατελή νομοθεσία που αφήνει αρκετά περιθώρια για ασάφεια, αδυναμία περιχαράκωσης των εργασιακών δικαιωμάτων και ανυπαρξία διαχωρισμού επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Επομένως, η διευρυμένη επιβολή της τηλεργασίας χωρίς την ικανοποιητική νομοθετική εξασφάλιση της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων κάνει την υγειονομική συγκυρία μια ευκαιρία εδραίωσης ενός ευέλικτου εργασιακού πεδίου, προσοδοφόρου για εργασιακή εκμετάλλευση και εργοδοτική αυθαιρεσία.

Ένα ακόμα εργασιακό μέτρο που εφαρμόστηκε για την εξασφάλιση της προστασίας της υγείας από τον κορωνοϊό είναι η εκ περιτροπής εργασία ή αλλιώς η θέσπιση του «προσωπικού ασφαλούς λειτουργίας» στις επιχειρήσεις. Σύμφωνα με αυτό, ο κάθε εργοδότης υποχρεούται να μετατρέψει σε προσωπικό ασφαλούς εργασίας το 50% των εργαζομένων του που εργάζεται σε καθεστώς πλήρης και σταθερής απασχόλησης. Στο νέο αυτό πλαίσιο δηλαδή, ο κάθε εργαζόμενος από αυτό το 50%

⁵ Οι Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου αποτελούν νομοθετήματα τα οποία εκδίδονται από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας χωρίς την σύμπραξη του Κοινοβουλίου, για την κατ' εξαίρεση νομοθετική αντιμετώπιση μιας έκτακτης περιπτώσεως εξαιρετικά επείγουσας και απρόβλεπτης ανάγκης. Επομένως, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η κυβέρνηση με σκοπό να νομοθετήσει έκτακτα μέτρα, καταφεύγει στην πανάκεια των Πράξεων Νομοθετικού Περιεχομένου. Όμως, όπως γράφουν οι Ευθυμιάδης και Παναγιώτου, «με γνώμονα την προστασία της δημόσιας υγείας, η ελληνική κυβέρνηση θέσπισε με Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου μέτρα που περιορίζουν ατομικές ελευθερίες και μεταβάλλουν δραστικά το τοπίο των εργασιακών σχέσεων» (Ευθυμιάδης και Παναγιώτου, 2020: 21). Κάτι τέτοιο γίνεται εμφανές μέσα από τη νομοθεσία για την τηλεργασία που εδραιώνει σε ευρύ πεδίο μια κατά τα' άλλα αχαρτογράφητη εργασιακή συνθήκη.

απασχολείται κατά το ελάχιστο δύο εβδομάδες το μήνα, συνεχόμενα ή διακεκομμένα, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών του (INE ΓΣΕΕ, 2020). Ο εργοδότης δηλώνει τους εκ περιτροπής εργαζόμενους στο «ΕΡΓΑΝΗ» ενώ παράλληλα είναι υποχρεωμένος να απασχολεί τον ίδιο αριθμό εργαζομένων πριν και μετά την εφαρμογή του μέτρου (ΦΕΚ Α'68/20-03-2020). Συντασσόμενοι με το νέο μέτρο, οι εργοδότες προχώρησαν σε μείωση των συνολικών ωρών εργασίας του εργατικού τους δυναμικού με μετατροπή των αντίστοιχων συμβάσεων σε εκ περιτροπής. Έτσι, το Μάρτιο του 2020 οι εκ περιτροπής απασχολούμενοι ήταν συνολικά περίπου 4000 (σε αντίθεση με 800 την περασμένη χρονιά) και τον Απρίλιο 5500 (600 το 2019) (Κυριακούλιας, 2020).

Με σκοπό την καλύτερη οργάνωση της εφαρμογής του μέτρου της εκ περιτροπής εργασίας, εισάχθηκε το πρόγραμμα «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» – μια, θα λέγαμε, ελληνική εκδοχή του Ευρωπαϊκού προγράμματος SURE τηρουμένων των αναλογιών. Το πρόγραμμα αυτό, που έχει διάρκεια από τις 15 Ιουνίου έως τις 15 Οκτωβρίου 2020, χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με 1,4 δις και προβλέπει μείωση του μισθού των εργαζομένων κατά 20% (Κοψίνη, 2020). Περιλαμβάνει την προαναφερθείσα μετατροπή του 50% των σταθερώς και πλήρως απασχολούμενων σε εκ περιτροπής, χωρίς όμως να αλλάζει η φύση της σύμβασης. Επίσης, προβλέπει την καταβολή του μισού μισθού από τον εργοδότη και από το υπόλοιπο μισό, το 60% να καταβάλλεται από το κράτος. Τέλος, οι ασφαλιστικές εισφορές για όλο το διάστημα, καταβάλλονται από τον εργοδότη επί του ονομαστικού μισθού του εργαζόμενου (Κυριακούλιας, 2020).

Το πρόγραμμα αυτό έχει υποστεί βαρύτερη κριτική καθώς δεν προβλέπει κανένα πλαίσιο προστασίας από απόλυση για τους εργαζόμενους που δεν έχουν χαρακτηριστικά σταθερής πλήρους απασχόλησης (Κοψίνη, 2020). Έτσι, οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης καθίστανται ανίσχυροι μπροστά στην επισφάλεια – με τις αντίστοιχες έμφυλες επιπτώσεις που έρχονται λόγω της περισσότερης γυναικείας απασχόλησης σε αυτού του είδους την εργασία.

Τέλος, έχει προβλεφθεί η άδεια ειδικού σκοπού ελάχιστης διάρκειας τριών ημερών συν μια μέρα κανονικής άδειας για όσους γονείς των οποίων τα παιδιά δεν μπορούν να τεθούν σε μονάδες φροντίδας. Τα παιδιά πρέπει να είναι εγγεγραμμένα σε κάποια βαθμίδα του συστήματος εκπαίδευσης και οι γονείς μπορούν είτε να μοιραστούν την άδεια είτε να επιλέξουν έναν από τους δύο που θα τη λάβει ολόκληρη. Σε περίπτωση διαζυγίου, την άδεια παίρνει ο γονιός που έχει την επιμέλεια των παιδιών ενώ σε μονογονεϊκές οικογένειες η άδεια δίνεται χωρίς άλλες προϋποθέσεις. Οι μέρες

άδειας είναι μέρες εργασίας και πληρώνονται από τον εργοδότη και η τελευταία από τον τακτικό προϋπολογισμό (Γενική Γραμματεία Εργασίας, 2020).

Σε αυτό το σημείο θα αναφερθούμε στην έρευνα του Eurofound για τις επιπτώσεις της πανδημίας στους εργαζόμενους όπου η Ελλάδα κατακτά δυσσώγιες πρωτίες. Παρατηρείται 66,2% συνολική μείωση ωρών εργασίας, 46,5% απώλεια θέσεων εργασίας, 23% φόβος απόλυσης στο επόμενο τρίμηνο – όλα αυτά τα ποσοστά αποτελούν τα μεγαλύτερα ανάμεσα σε Γαλλία, Ισπανία, Πορτογαλία, Κύπρο και Ιρλανδία. Ακόμα το ποσοστό έναρξης εργασίας από το σπίτι βρίσκεται στο 26% και είναι το Ευρωπαϊκό χαμηλότερο (INE ΓΣΕΕ, 2020).

Συμπερασματικά και κλείνοντας το υποκεφάλαιο σχετικά με τις αλλαγές στην εργασία ενώπιον της πανδημίας του Covid-19, θα δώσουμε το έναυσμα για συζήτηση σχετικά με τις επιπτώσεις που θα προκαλέσει αυτή η νέα κρίση επί της ήδη υπάρχουσας οικονομικής. Σε κοινωνικό επίπεδο οι ανισότητες μπορούν να προβλεφθούν ραγδαία αυξανόμενες. Τις αρνητικές συνέπειες θα επωμισθούν οι ευάλωτες εργασιακές ομάδες όπως οι χαμηλόμισθοι, οι ανειδίκευτοι, οι νέοι, , οι μερικώς απασχολούμενοι και όσοι εργάζονται σε κλάδους με υποχρεωτικό λουκέτο λόγω Covid όπως οι γυναίκες που απασχολούνται περισσότερο σε μορφές ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας και σε κλάδους που θεωρούνται πληττόμενοι (πχ υπηρεσίες).

Εμπειρικό Μέρος

Μεθοδολογία

Σε αυτό το σημείο της εργασίας θα γίνει ανάλυση της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε και των εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν ώστε να δοθεί σφαιρικά ο τρόπος ανάπτυξης του συγκεκριμένου αντικειμένου.

Η παρούσα εργασία αποτελεί αποτέλεσμα χρήσης ποιοτικής μεθόδου έρευνας. Όσον αφορά το πρώτο σκέλος, έγινε αξιοποίηση βιβλιογραφικών πηγών σχετικά με τη ανάλυση της ευελιξίας ως μιας έννοιας με θεωρητικό υπόβαθρο. Με τη χρήση της σχετικής βιβλιογραφίας μπόρεσε και αναλύθηκε η ευελιξία ως έννοια, η έμφυλη διάσταση της εργασιακής πραγματικότητας και η μνημονιακή συγκυρία και οι επιπτώσεις της στην εργασία. Παράλληλα, μέσω της σύγχρονης επιστημονικής αρθρογραφίας αποδόθηκε η εικόνα του εργασιακού τοπίου κατά το πολυτάραχο έτος 2020 εν μέσω πανδημικών συνθηκών.

Όσον αφορά το δεύτερο σκέλος, το εμπειρικό κομμάτι της εργασίας, υπήρξε μεθοδολογικός συνδυασμός. Οι βιβλιογραφικές πηγές συνδυάστηκαν με την ποιοτική συνέντευξη ώστε να διεξαχθεί ένα τελικό συμπέρασμα όσον αφορά τις επιπτώσεις της ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου στη δυνατότητα των εργαζομένων γυναικών να διαμορφώσουν μια ολοκληρωμένη και ικανοποιητική – η υποκειμενικότητα αυτών υπήρξε πρόσφορο έδαφος για την συνέντευξη – καθημερινότητα. Προβληματικοποιήθηκε η διάσταση της «καθημερινότητας», της ρουτίνας, ως μια βασική αρχή για την διεξαγωγή της οργάνωσης της ζωής και της – υποκειμενικά και ίσως και αντικειμενικά – επιτυχούς διεκπεραίωσής της. Αυτό συνδυάστηκε με τις ποιοτικές συνεντεύξεις που έγιναν τηλεφωνικά και μέσω ίντερνετ λόγω των επιταγών για social distancing στην εποχή του κορωνοϊού.

Το πλαίσιο της συνέντευξης δεν ήταν αυστηρό, θα μπορούσε μάλλον να χαρακτηριστεί μη δομημένη καθώς δεν ήταν ποτέ ο στόχος η παραγωγή μιας άκαμπτης δομής συνέντευξης (Mason, 2011). Αντίθετα, πέρα από τη γενική κατεύθυνση προς τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας, δεν υπήρξε κάποια σειρά ερωτήσεων, ούτε και αυστηρά συγκεκριμένες ερωτήσεις. Περισσότερο διατηρήθηκε μια ελευθερία ώστε η ερωτώμενη να μπορέσει να εκφράσει στις αποκρίσεις της την δική της άποψη πάνω στο θέμα μαζί με την αφήγηση των προσωπικών της εμπειριών.

Το ποιοτικό αυτό εργαλείο επιλέχθηκε καθώς το ζήτημα που μελετάται ενδείκνυται για τέτοιου είδους μεθοδολογία. Το ίδιο το θέμα της εργασίας απαιτεί

ποιοτική μεθοδολογική προσέγγιση, όντας η εμπειρία της εργασιακής ευελιξίας και της επίπτωσης στην προσωπική καθημερινότητα της εργαζόμενης. Ο λόγος λοιπόν για την επιλογή συνέντευξης είναι η ανάγκη επικέντρωσης στο νόημα του βιώματος του ζητήματος. Όσο έντονο και να είναι στη βιβλιογραφία, αυτό που απασχολεί εδώ είναι το πώς η ίδια η εργαζόμενη κάθε φορά νοηματοδοτεί την ευέλικτη εργασία και τις επιπτώσεις της στη ρουτίνα της. Γι' αυτό δημιουργείται και η ανάγκη για παραγωγή δεδομένων μέσω της προσωπικής ιστορικής αφήγησης (Robson, 2010).

Οι τέσσερις γυναίκες που επιλέχθηκαν να συμμετάσχουν στη διαδικασία των συνεντεύξεων και αποτελούν το δείγμα της εμπειρικής έρευνας διαθέτουν μια σειρά από ενδιαφέροντα εργασιακά χαρακτηριστικά. Όλες εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Τα ωράρια της καθεμίας διαφέρουν αλλά κυμαίνονται από τις 3 έως τις 6 ώρες.

Η Α' εργάζεται 6 ώρες την ημέρα με σύμβαση ορισμένου χρόνου που ανανεώνεται κάθε εξάμηνο (η σύμβαση αρχικά ήταν δίμηνη και στην πορεία μετατράπηκε σε εξάμηνη). Εργάζεται σε βάρδιες (πρωινή ή απογευματινή) και το πρόγραμμα οργανώνεται σε μηνιαία βάση. Συχνά εκτελεί καθήκοντα πλήρους ωραρίου – με τις αντίστοιχες υπερωριακές αμοιβές.

Η Β' εργάζεται με βάρδιες, τρεις ή έξι ώρες ημερησίως, με σύμβαση ορισμένου χρόνου (τέσσερις μήνες). Το ωράριο της καθορίζεται σε εβδομαδιαία βάση. Η ίδια ανακοινώνει τη διαθεσιμότητά της στην εργοδοσία (πρωινή ή απογευματινή βάρδια ή και τα δύο) ενώ συχνές είναι οι εργοδοτικές αλλαγές του προγράμματος εν μέσω της εβδομάδας.

Η Γ' εργάζεται τέσσερις ώρες με σύμβαση ορισμένου χρόνου που ανανεώνεται κάθε έξι μήνες (στην αρχή η σύμβαση ήταν μηνιαία και στην πορεία μετατράπηκε σε εξάμηνη). Το πρόγραμμά της οργανώνεται κάθε εβδομάδα και οι βάρδιες (πρωινή ή απογευματινή) οργανώνονται χωρίς κάποιο μοτίβο.

Η Δ' εργάζεται έξι ώρες με σύμβαση ορισμένου χρόνου (9 μήνες εργασία, απόλυση για τρεις καλοκαιρινούς μήνες και επαναπρόσληψη το φθινόπωρο). Το καθημερινό της ωράριο είναι διακεκομμένο αλλά σταθερό. Καλείται συχνά να εργαστεί πολύ παραπάνω χωρίς υπερωριακές αμοιβές.

Οι ερωτήσεις και οι αποκρίσεις κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων καταγράφηκαν πλήρως μέσω μαγνητοφώνησης (Robson, 2010), των οποίων η απομαγνητοφώνηση βρίσκεται στο Παράρτημα. Τέλος, ακουμπώντας κάπως το ζήτημα της δεοντολογίας, η συναίνεση της ερωτώμενης στη συνέντευξη και χρήση των

παραγόμενων δεδομένων ήταν γνωστή και ξεκάθαρη. Κάθε μια ερωτώμενη ενημερώθηκε για τη συμμετοχή της στην παρούσα εργασία και τη χρήση και ερμηνεία των δεδομένων πριν αρχίσει η συνέντευξη (Mason, 2011).

Οι γυναίκες εργαζόμενες στην σύγχρονη Ελλάδα της κρίσης

Η παρούσα εργασία αποτελεί έναν συνδυασμό της βιβλιογραφικής με την εμπειρική έρευνα πάνω στο ζήτημα της γυναικείας εργασίας στην Ελλάδα του σήμερα, την Ελλάδα της οικονομικής κρίσης και των μνημονίων, των καταστρατηγημένων κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων, της επισφάλειας και της ανασφάλειας. Παραδοσιακά, και πριν την συγκεκριμένη οικονομική κρίση, ειδικά στρώματα του εργατικού δυναμικού βίωναν ήδη μια συνθήκη επισφάλειας στην εργασία τους και ανισότητες στην απόλαυση των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Τέτοια είναι οι μετανάστες, τα ΑΜΕΑ, οι ΛΟΑΤΚΙ – που βρίσκονταν στην πλήρη αφάνεια μέχρι την προηγούμενη δεκαετία – και οι γυναίκες.

Εδώ λοιπόν γίνεται η απόπειρα να επαναφέρουμε στην επιφάνεια το ζήτημα του φύλου και των ανισοτήτων που υπάρχουν γύρω από αυτό στην εργασιακή πραγματικότητα υπό τις νέες συνθήκες της κρίσης και της γενικότερης εργασιακής υποβάθμισης. Όταν το σύνολο της εργασίας βιώνει καθίζηση που το φέρνει στις ευέλικτες εργασιακές συνθήκες στις οποίες οι γυναίκες εργάζονταν όλα τα χρόνια, γεννιέται το ερώτημα «Και οι γυναίκες τώρα πόσο ευέλικτα εργάζονται;». Στην έρευνα μας επιδιώξαμε να μελετήσουμε ακριβώς αυτό. Να γνωρίσουμε και να εμβαθύνουμε στο ζήτημα της γυναικείας εργασίας στην σημερινή Ελλάδα και να δώσουμε μια περισσότερο σφαιρική εικόνα στη βιβλιογραφική μελέτη που έχει προηγηθεί σχετικά με το ζήτημα της ευελιξίας στην πραγματικότητα της κρίσης.

Το δείγμα που έλαβε μέρος στις συνεντεύξεις αποτελείται αποκλειστικά από νεαρές γυναίκες που απασχολούνται σε διαφορετικούς τομείς, όλες με χαρακτηριστικά ευελιξίας – όπως αναλύθηκε εκτενέστερα στο κεφάλαιο της Μεθοδολογίας. Οι συνθήκες εργασίας τους χαρακτηρίζονται από μεγάλη ευελιξία στο χρόνο, είτε αυτό αφορά τη συνολική περίοδο απασχόλησης είτε το καθημερινό εργασιακό ωράριο. Με άλλα λόγια, όλες εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου που λήγουν και ανανεώνονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα και καθημερινά τελούν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, πότε με βάρδιες και πότε με διακεκομμένο ωράριο.

Ξεκινώντας την ανάλυση των συνεντεύξεων με ένα ευρέως γνωστό ζήτημα, να αναφέρουμε ότι καμία από τις ερωτώμενες δεν εργάζεται επί του γνωστικού της αντικειμένου. Είναι σαφές ότι στην σύγχρονη πραγματικότητα της κρίσης οι πτυχιούχοι όσο και να προσπαθούν δεν μπορούν να βρουν απασχόληση που να

ταιριάζει με τις σπουδές τους και στρέφουν πλέον την προσοχή τους σε ανειδίκευτες θέσεις απασχόλησης χωρίς τις απαιτήσεις πτυχίων. Η Α' και η Γ' έχουν πτυχία Κοινωνικών Επιστημών, η Δ' είναι απόφοιτη Παιδαγωγικών Σπουδών ενώ η Β' είναι ακόμα φοιτήτρια σε σχολή Κοινωνικών Επιστημών.

Όλες τονίζουν το πόσο δύσκολο είναι η εύρεση εργασίας που να ανταποκρίνεται στις σπουδές τους στη Ελλάδα και το πώς η διαδικασία εύρεσης εργασίας για εκείνες δεν ξεκίνησε ποτέ πάνω στο αντικείμενο τους. Χαρακτηριστικά η Α' όταν ρωτήθηκε αν έχει αντιμετωπίσει δυσκολίες γενικά στην εύρεση απασχόλησης αναφέρει «Σαφώς και έχω αντιμετωπίσει δυσκολίες. Δεν αναφέρομαι μόνο στην προσπάθεια εύρεσης εργασίας στο γνωστικό μου αντικείμενο, πράγμα πολύ δύσκολο έως ακατόρθωτο. Αναφέρομαι και στην προσπάθεια εύρεσης εργασίας ανειδίκευτων θέσεων για να βγάλω τα προς το ζην.» (βλ. Παράρτημα).

Στη συνέχεια, ενδιαφέρον παρουσιάζει το ζήτημα των συμβάσεων που έχουν υπογραφεί ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενες. Όπως προαναφέρθηκε σε καμία από τις ερωτώμενες δεν συναντήθηκε η περίπτωση της υπογραφής σύμβασης αορίστου χρόνου. Παρόλο που οι γυναίκες απασχολούνται σε διαφορετικούς μεταξύ τους κλάδους, κάτι που ταυτόχρονα σημαίνει διαφορετικές ανάγκες και διαφορετικές απαιτήσεις που έχει ο κάθε εργοδότης να αντιμετωπίσει απέναντι στην αγορά, οι συμβάσεις είναι σε κάθε περίπτωση ορισμένου χρόνου.

Αυτό καταδεικνύει ένα πρώτο σημάδι της προσκαιρότητας των εργαζομένων στα μάτια της εργοδοσίας και της αντικαταστασιμότητας που διακατέχει αυτές τις θέσεις εργασίας. Οι εργαζόμενες δεν εργάζονται με μόνιμα χαρακτηριστικά. Όπως γράφουν οι Κίτσου, Μουσέτη και Παντούλια (2016) «αποτελεί πρόβλημα η κατάχρηση της ανανέωσης των συμβάσεων για κάλυψη μόνιμων αναγκών της επιχείρησης από μη μόνιμο προσωπικό» (Κίτσου κα, 2016: 72).

Επίσης, η δυνατότητα ανανέωσης βραχυχρόνιων συμβάσεων επιτρέπει στους εργοδότες να αποφεύγουν τις μεγάλες αποζημιώσεις που έρχονται μαζί με την παλαιότητα του εργαζομένου στο χώρο εργασίας όπως και την καταβολή ολόκληρων των δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων. Καταφέρνουν λοιπόν να ελίσσονται πάνω στο «γράμμα του νόμου» εις βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων τους. Όπως βλέπουμε και στη βιβλιογραφία, αυτό συντελεί στη δημιουργία καθεστώτος απασχόλησης με δικαιώματα 2^{ης} ταχύτητας (Κουζής, 2001).

Οι ερωτώμενες, εκτός από απασχολούμενες με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, που ανανεώνονται σε διάφορα χρονικά διαστήματα, εργάζονται με μερική

απασχόληση. Εδώ εννοούμε κάθε ωράριο που υπολείπεται του τυπικού οχταώρου, όπως αναλύσαμε σε προηγούμενο κεφάλαιο. Η κάθε μια από τις τέσσερις γυναίκες του δείγματος εργάζεται νόμιμα λιγότερες από οχτώ ώρες – τρεις το λιγότερο και έξι το νόμιμο περισσότερο. Ο αριθμός των ωρών εργασίας είναι σχετικά σταθερός, αν και είναι συχνό φαινόμενο η εκάστοτε επιχείρηση να χρειάζεται την εργαζόμενη περισσότερες ώρες από τις εξαρχής συμφωνημένες⁶. Αυτό που σίγουρα υπολείπεται σταθερότητας είναι το ωράριο εργασίας – το θέμα που αποτελεί τον πυρήνα της παρούσας μελέτης.

Τρεις από τις τέσσερις ερωτώμενες εργάζονται με βάρδιες. Οι βάρδιες αλλάζουν ανά βδομάδα ή ανά μήνα. Η Γ' μίλησε για το σύστημα βαρδιών στην επιχείρηση που απασχολείται λέγοντας πως ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να καλύψει μία από τις τρεις βάρδιες και ότι δεν υπάρχει κάποια σταθερότητα όσον αφορά αυτό. «Οι βάρδιες δεν είναι ποτέ συγκεκριμένες αλλά ποικίλουν καθημερινά. Δηλαδή, μία μέρα μπορεί να εργάζομαι στην πρωινή βάρδια πχ 10-2 και την επομένη, να εργάζομαι 5-9.» (βλ. Παράρτημα). Και στις τρεις περιπτώσεις παρατηρείται ότι οι εργαζόμενες μπορούν να ζητήσουν κάποια ευνοϊκότερη συνθήκη όσον αφορά το διαμορφούμενο ωράριο όμως αυτό δεν αποτελεί τη νόρμα και αφορά ιδιαίτερες περιστάσεις ανειλημμένων υποχρεώσεων, όπως επίσκεψη σε γιατρό.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η περίπτωση της Δ' της οποίας το ωράριο εκτός από εξάωρο είναι και διακεκομμένο – κάτι που όπως θα διαφανεί στο επόμενο κεφάλαιο επηρεάζει σε τεράστιο βαθμό την καθημερινότητά της. Οι εργοδότες προτιμούν να προσλάβουν άτομα για λιγότερες ώρες και οργανώνουν αυτές τις ώρες ακριβώς πάνω στις απαιτήσεις τους. Δηλαδή έχουν στα χέρια τους την δυνατότητα να διαχειρίζονται το εργατικό τους δυναμικό με τέτοιο τρόπο ώστε να ταιριάζει απόλυτα με τις ανάγκες της επιχείρησης την εκάστοτε χρονική περίοδο.

Η ευελιξία στην εργασία όμως, εκτός από αρνητική συνθήκη, έχει παρουσιαστεί ως μια λύση για τις επιπτώσεις της οικονομική κρίσης αλλά και δίοδος για συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες για την είσοδο στην απασχόληση. Παρατηρείται δηλαδή μια εθελοντική ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης από άνεργους, γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις και φοιτητές (Κουζής, 2001), κάτι που διαφάνηκε και

⁶ Όπως διαφάνηκε από τις συνεντεύξεις είναι συχνά επιβαλλόμενη συνθήκη η απλήρωτη υπερωριακή απασχόληση. Συγκεκριμένα η Δ' ανέφερε πως μια μέρα της εβδομάδας υποχρεούται να εργαστεί δέκα ώρες με τις τέσσερις ώρες υπερωρίας να μην πληρώνονται ποτέ (βλ. Παράρτημα). Τέτοια φαινόμενα εργοδοτικής αυθαιρεσίας και εκμετάλλευσης δεν σπανίζουν.

μέσα από την έρευνα αυτή. Μία από τις τρεις ερωτώμενες, η Β΄ ανέφερε πως η μερική απασχόληση αποτελεί συνειδητή επιλογή της καθώς είναι ακόμα φοιτήτρια στο Πανεπιστήμιο. «Προτιμάω που δουλεύω με μερική απασχόληση γιατί είμαι φοιτήτρια και σπουδάζω και νομίζω ότι το «αυστηρό» οχτάωρο θα μου αποσπούσε πολύ την προσοχή από το Πανεπιστήμιο.», είπε η Β΄ (βλ. Παράρτημα).

Πάραυτα, η πλειοψηφία του δείγματος απάντησε αρνητικά στην ερώτηση για το εάν η μερική απασχόληση είναι επιλογή. Αυτό αφορά κυρίως το γεγονός ότι και οι τρεις υπολειπόμενες έχουν ολοκληρώσει τα φοιτητικά τους καθήκοντα και δεν επιθυμούν να εργασθούν λιγότερες ώρες από το σταθερό οχτάωρο. Και οι τρεις ανέφεραν πως η απασχόλησή τους σε τόσο ευέλικτες συνθήκες αποτελεί «συμβιβασμό» δεδομένων των συνθηκών και ότι σε κάθε άλλη περίπτωση θα προτιμούσαν να εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Αυτό φαίνεται να επαληθεύει τη βιβλιογραφία, όπου αναφέρεται ότι η μερική απασχόληση δεν αποτελεί την απάντηση στο ερώτημα «μερική ή πλήρης;» αλλά στο ερώτημα «μερική ή ανεργία;» (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003).

Οι συνεντεύξεις συμπεριλάμβαναν ερωτήματα σχετικά με τον έμφυλο διαχωρισμό του εργασιακού τοπίου και κατά πόσον οι εργαζόμενες έχουν περιθώρια ανέλιξης στην επιχείρηση. Τα σχετικά ευρήματα έχουν αρκετό ενδιαφέρον. Συνολικά, και οι τέσσερις γυναίκες του δείγματος ήταν αρνητικές στο ερώτημα «εάν θα μπορούσαν κάποια στιγμή να ανελιχθούν». Όλες οι ερωτώμενες ήταν κατηγορηματικές όσον αφορά τα περιθώρια ανέλιξης στην επιχείρηση. Η Δ΄ αναφέρει: «Όχι δεν υπάρχουν [περιθώρια ανέλιξης]. Δηλαδή ως συνοδός σε σχολικό λεωφορείο που εργάζομαι τώρα, εκεί θα παραμείνω και τα επόμενα 30 χρόνια αν συνεχίσω να εργάζομαι στην ίδια επιχείρηση.» (βλ. Παράρτημα).

Εάν συνδυάσουμε τα μόλις παραπάνω με τις αποκρίσεις των γυναικών σχετικά με τις έμφυλες διαφορές στο χώρο εργασίας μπορούμε να αποφανθούμε πως οι πατριαρχικές δομές της αγοράς εργασίας, που παρατηρούνται παραδοσιακά να αποτρέπουν τις γυναίκες από την ιεραρχική ανέλιξη σε θέσεις ισχύος και κύρους, βρίσκουν άλλοθι στις επιταγές της οικονομικής κρίσης και συνεχίζουν να υφίστανται. Πιο συγκεκριμένα, στην ερώτηση «Υπάρχουν διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες στο χώρο εργασίας σου;», οι απαντήσεις έδωσαν αρκετά ενδιαφέροντα σημεία.

Η Α΄ μίλησε για την μη οφθαλμοφανή διαφορετική μεταχείριση του προσωπικού με βάση το φύλο αλλά στην σχεδόν αποκλειστική πρόσληψη ανδρών στις

προϊστάμενες θέσεις. «Υπάρχουν γυναίκες που έχουν αποδείξει ότι μπορούν να ανταπεξέλθουν σε ιθύνοντες θέσεις και παρόλο που μερικές εξ αυτών έχουν αξιοκρατικά τοποθετηθεί σε αυτές, αντιμετωπίζουν την αμφιβολία των υφισταμένων ανδρών.» (βλ. Παράρτημα). Εκτός δηλαδή από το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, παρατηρείται και το φαινόμενο της δεύτερης γυάλινης οροφής (Ασημάκη, 2000).

Ακόμα, παραστρατώντας ίσως από το ζήτημα των ευέλικτων εργασιακών χρόνων και περνώντας σε γενικότερα ζητήματος φύλου στην εργασία, είναι άκρως ενδιαφέρουσες οι νύξεις που γίνονται από την Β' όσον αφορά τις διαφορές που παρατηρεί στην εργασία της ανάμεσα στα φύλα. Δουλεύοντας σε ένα πόστο που βρίσκεται εκτεθειμένη σε πλήθος περαστικών (προωθητική δράση με μοίρασμα φυλλαδίων στο δρόμο) χρωματίζει μια διαφορετική αλλά εξίσου σημαντική σκοπιά των έμφυλων ανισοτήτων στην κοινωνία.

«Τους άνδρες δεν τους πιάνουν κουβέντα, ούτε τους «την πέφτουν» ενώ σπάνια θα υπάρχει και λεκτική κακοποίηση. Τις γυναίκες μας παρενοχλούν σχεδόν κάθε μέρα, είτε με λόγια είτε με κινήσεις, είτε με κοροϊδία. Είναι σαν ο άνδρας σε κοινωνικό πόστο να χαίρει περισσότερο σεβασμού από ό,τι μια γυναίκα στην ίδια ακριβώς δουλειά.» αναφέρει η Β'⁷. Μέσω τέτοιων καταθέσεων μπορούμε εύκολα να εντοπίσουμε τον σεξισμό που βρίσκεται βαθιά ριζωμένος στην Ελληνική κοινωνία και την ανισότητα που βιώνουν οι γυναίκες εργαζόμενες όσον αφορά την παρενόχληση όλων των ειδών και την ασφάλεια στην εργασία.

Ένα ακόμα σημείο που μπορεί να παρατηρηθεί μέσα από τις συνεντεύξεις είναι η – σε κάποιες περιπτώσεις – εσωτερικευμένη από τις ίδιες τις γυναίκες αντίληψη περί «φυσικών» καθηκόντων και κλίσεων των φύλων. Η Δ' χαρακτηρίζει τις διαφορές ανάμεσα στα πόστα ανδρών και γυναικών στην επιχείρηση αποτέλεσμα της επιλογής του εκάστοτε φύλου λόγω της τάσης από τη «φύση» του να απασχολείται σε συγκεκριμένες εργασίες. Αναφέρει πως ο Παιδαγωγικός τομέας απασχολεί συντριπτικά περισσότερες γυναίκες «καθώς αυτές συνήθως προτιμούν να ασχολούνται με τα παιδιά (εκ φύσεως) και έτσι γίνονται νηπιαγωγοί κλπ.» (βλ. Παράρτημα). Εκτός δηλαδή από τον κάθετο διαχωρισμό, φαίνεται πως επικρατεί ακόμα και ο οριζόντιος έμφυλος διαχωρισμός των επαγγελματιών – και ο δεύτερος υποστηρίζεται σε περιπτώσεις και από τις ίδιες τις γυναίκες εργαζόμενες.

⁷ Η ίδια αναφέρθηκε στους κινδύνους που αντιμετωπίζει ως γυναίκα στην εύρεση εργασίας λόγω παραπλανητικών και επίφοβων αγγελιών (βλ. Παράρτημα).

Μέσα από αυτές τις συνεντεύξεις, επιδιώξαμε να φωτίσουμε λίγο παραπάνω το τοπίο της ευέλικτης απασχόλησης των γυναικών στην σύγχρονη Ελλάδα. Από ό,τι φαίνεται, η τάση απασχόλησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού σε θέσεις με ευέλικτα χαρακτηριστικά δεν αποτελεί επιλογή των ίδιων των γυναικών, όπως αρκετοί θέλουν να την παρουσιάσουν, αλλά διαιώνιση της διατήρησης τους σε καθεστώς συμπληρωματικότητας. Οι γυναίκες καταλαμβάνουν την πλειοψηφία των ευέλικτων θέσεων ως προς το χρόνο και αντιμετωπίζουν εμπόδια στην ανέλιξή τους και την αξιοποίηση των προσόντων τους. Όλα αυτά εν μέσω μιας οικονομικής κρίσης που λειτουργεί ως αποδιοπομπαίος τράγος για την εργοδοτική αυθαιρεσία.

Αναζητώντας την ουσία της καθημερινότητας

Στην ερευνητική ενασχόληση με το ζήτημα της ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου εμφανίστηκε οργανικά το θέμα της διαμόρφωσης της καθημερινότητας και κατά πόσον αυτό είναι πλέον μια πραγματοποιήσιμη συνθήκη για τις εργαζόμενες υπό τέτοιο καθεστώς. Φαίνεται φυσικό επόμενο μια εργαζόμενη με διαφορετικές βάρδιες ανά μέρα ή εβδομάδα, με διακεκομμένο ωράριο ή υπερωριακή και Κυριακάτικη εργασία να μην είναι δυνατόν να σχηματίσει ένα εξω-εργασιακό πρόγραμμα όπως θα το επιθυμούσε γιατί η φύση της απασχόλησης είναι τέτοια που αποτρέπει την δημιουργία οιασδήποτε υποκειμενικά οργανωμένης ρουτίνας.

Όμως ακόμα κι αν η ύπαρξη ρουτίνας δεν είναι κομμάτι του σύγχρονου ρεαλισμού, γιατί αυτό γεννά την αίσθηση μιας έντονης απώλειας; Γιατί η δυνατότητα διαχείρισης του χρόνου μας και της διαμόρφωσης της απλής και βαρετής καθημερινότητας έχει τελικά τόσο μεγάλη σημασία; Είναι φανερό ότι η ευελιξία του χρόνου στην απασχόληση συνδέεται με αυτή την οργάνωση της καθημερινής ζωής.

Η βιβλιογραφία φαίνεται πως δεν δίνει τεράστια σημασία στο ζήτημα της καθημερινότητας, της απλής ρουτίνας στις ζωές των ανθρώπων, καθώς δεν αποτελεί κάποιο από τα περισσότερο ηχηρά τμήματα της κοινωνικής πραγματικότητας. Αντίθετα όμως, έστω και άθελα, όλες οι μεγάλες θεωρίες αποδίδουν στην καθημερινότητα το μεγάλο ρόλο της αναπαραγωγής του κοινωνικού γίνεσθαι μέσω αναφοράς στα σημεία που αποτελούν την καθημερινή ζωή των ατόμων, όπως η οικογένεια. Στο κεφάλαιο αυτό θα αναφερθούμε σε κάποιους ενδεικτικούς θεωρητικούς που, εμμέσως ή όχι, επικαλούνται τη σημασία της απλής καθημερινής ρουτίνας και θα επιδιώξουμε να τις συνδυάσουμε με τα δεδομένα που παράχθηκαν στην εμπειρική έρευνά μας.

Ο Rousseau μίλησε για τη σύλληψη του κοινωνικού συμβολαίου καταρχήν στη βάση της πιο απλής και καθημερινής εμπειρίας από τις αρχές της ιστορίας. Θεωρούσε δηλαδή την οικογένεια ως τη βάση, τη φυσική μορφή της κοινωνικής οργάνωσης από την οποία αργότερα φτάνουμε στην μετεξέλιξη και την μορφή των σύγχρονων κοινωνιών που γνωρίζουμε (Fisherman-Kalekin, 2013). Επομένως, ο Rousseau αναγνωρίζει στην οικογένεια, η οποία είναι ενσωματωμένη στη καθημερινή ζωή των ανθρώπων, την πηγή, τη βάση πάνω στην οποία εδράζεται η οργάνωση των κοινωνιών,

οδηγούμενος δηλαδή στην άποψη ότι η καθημερινή ζωή με τον τρόπο με τον οποίο σχηματίζεται γεννά την κοινωνία όπως τη θέλει το κοινωνικό συμβόλαιο.

Στην ίδια λογική με τον Rousseau, ο Durkheim μιλά για τον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας και την θρησκεία. Για να εξηγήσει τα δεδομένα της δικής του σύλληψης της κοινωνικής πραγματικότητας, φέρνει παραδείγματα από την απλή καθημερινή ζωή, στα οποία επιβεβαιώνονται οι κοινωνικές σχέσεις που μελετά. Αντίστοιχα, ο Marx ακολουθώντας την ανάποδη διαδρομή, μιλά για τα δεινά του καπιταλισμού εκεί που αναπαράγεται η εργατική τάξη, στην οικογένεια της καθημερινότητας. Λέει λοιπόν πως η αλλοτρίωση που βιώνει ο άνθρωπος μέσα στον καπιταλισμό έχει ως δική της συνέπεια την κοινωνική καταστροφή του ατόμου, τη ρήξη των οικογενειακών και φιλικών σχέσεων (Fisherman-Kalekin, 2013).

Η ουσία της προσέγγισης ότι η καθημερινότητα παίζει πρωταρχικό ρόλο στην κοινωνική διάθρωση μπορεί να βρεθεί έμμεσα στους βασικούς θεωρητικούς αλλά και άμεσα σε όσα αναφέρει ο Maffesoli (1987). Ενώ δηλαδή στις προαναφερθείσες θεωρίες η καθημερινότητα κρύβεται σε ανοιχτή θα λέγαμε θέα, ο Maffesoli τη φέρνει στο προσκήνιο και διατείνεται ότι «στις απλές κοινοτοπίες (banalities) βρίσκεται το βάθος που απαρτίζει την ουσία της ύπαρξης» (Maffesoli, 1987: 3).

Επομένως, αυτό που ονομάζουμε κοινωνική ύπαρξη βρίσκει τα θεμέλια του στην απλή καθημερινότητα. Οι απλές, μονότονες και ασήμαντες στιγμές που συνθέτουν τη ρουτίνα του ατόμου αποτελούν τελικά την ολότητα της καθημερινότητας του – και αυτή την ουσία της ύπαρξής του. Δε χρειάζεται να ψάξουμε πολύ μακριά από την ρουτίνα του κάθε ανθρώπου για να βρούμε αυτό που πραγματικά υφαίνει την ζωή του.

Άρα, όσα επηρεάζουν την καθημερινότητα του, θα μπορούσαμε να φτάσουμε σε συμπέρασμα ότι επεμβαίνουν στην ουσία του ατόμου. Όσο η εργασία αποτελεί οργανικό κομμάτι της καθημερινότητας του ανθρώπου μπορούμε να την αντιληφθούμε ως, εκτός από βιοποριστικό μέσον, έναν βελτιωτικό παράγοντα που εκπαιδεύει και καλλιεργεί τον εργαζόμενο. Όταν όμως η φύση της εργασίας είναι τέτοια που δεν επιτρέπει στο άτομο να οργανώσει αυτήν την συνεχόμενη ρουτίνα όπως επιθυμεί, αυτό συνεπάγεται διάβρωση της καθημερινότητας άρα και της ουσίας του ατόμου.

Η ρουτίνα επομένως απασχολεί ως αυτόνομο ζήτημα την έρευνα μας. Για την καλύτερη προσέγγιση της έννοιας λοιπόν μπορούμε να αναφερθούμε και στο διαχωρισμό ανάμεσα σε «κακή» και αντιπαραγωγική ρουτίνα και «καλή» και παραγωγική ρουτίνα στην εργασία. Η ρουτίνα του Adam Smith αφορά το μεγάλο

καταμερισμό της εργασίας. Αυτός επρόκειτο να μετατρέψει τη συνολική παραγωγική διαδικασία σε εξειδικευμένα καθήκοντα που απαιτούν μικροδουλειές ρουτίνας. Αυτή η συνθήκη συνεπάγεται την έλλειψη ελέγχου του εργάσιμου χρόνου από τον ίδιο τον εργαζόμενο και καταλήγει να τον απονευρώνει πνευματικά (Sennet, 2010). Άρα η ρουτίνα μπορεί να αντιμετωπισθεί ως η μέθοδος για τον από-ανθρωπισμό της εργασιακής διαδικασίας.

Ο Ντιντερό από την άλλη μίλησε για τη ρουτίνα μέσα από μια σκοπιά που θα μπορούσε να συνοδεύει το δικό μας «Η επανάληψη είναι η μήτηρ της μαθήσεως». Αναφέρθηκε στην εργασιακή ρουτίνα ως το μέσον για την καλύτερη εξοικείωση με το αντικείμενο εργασίας. Γι' αυτόν η ρουτίνα είναι ο τρόπος να αφομοιωθεί μια λειτουργία αφού το δρουν υποκείμενο έρχεται ξανά και ξανά σε επαφή με αυτό που καλείται να μάθει. Με αυτή τη λογική συνδυάζει αιτιολογικά την πρόοδο και την εξέλιξη με την επαναληπτικότητα που μπορεί να χαρακτηρίζει μια διαδικασία (Sennet, 2010).

Αν και η εργασιακή ρουτίνα μπορεί όντως να φέρει τα χαρακτηριστικά που ανέφερε ο Smith και να μετατρέψει την εργασία σε μια στεγνή και ατελέσφορη, αλλοτριωτική εμπειρία για τον εργαζόμενο, εδώ θα επιχειρήσουμε να δώσουμε στην κοινωνική ρουτίνα το νόημα που της αποδίδει ο Maffesoli (1987). Η ρουτίνα μπορεί να ιδωθεί ως το μέσον για απαλλαγή από το βάρος της εργασιακής ανασφάλειας των σύγχρονων καιρών και δυνατότητα αυτοπραγμάτωσης του ίδιου του ατόμου που μπορεί να διοργανώνει και να επιτελεί τη ζωή του όπως επιθυμεί.

Αυτό μπορεί να συνδυαστεί με εκείνο που διατείνεται ο Sennet (2010), ο οποίος κάνει μια σύγκριση του παραδοσιακού καπιταλιστικού μοντέλου με αυτό που θα μπορούσε να ονομαστεί σύγχρονο και είναι καρπός της επέλασης και επικράτησης του νεοφιλελευθερισμού. Παραδοσιακά, η πλήρης και σταθερή απασχόληση συνόδευε τη ζωή του ατόμου και πλαισίωνε την ύπαρξη του αρμονικά, όσο αυτό ήταν πάντοτε δυνατόν, με την καθημερινότητα του. Η αφήγηση της ζωής γινόταν γραμμικά και βήμα-βήμα και δεν επέφερε ρήξη με την ρουτίνα και την οργάνωση της καθημερινότητας των εργαζομένων.

Όμως ο νέος καπιταλισμός διαθέτει μεταξύ άλλων ένα πολύ ενδιαφέρον γνώρισμα, λέει ο Sennet (2010) και αυτό είναι οι νέοι τρόποι οργάνωσης του εργάσιμου

χρόνου (Sennet, 2010)⁸. Η ρήξη με το μακροπρόθεσμο και το σταθερό και η στροφή στο βραχυπρόθεσμο και στο συνεχώς εναλλασσόμενο. Η «αρμονία» της προηγούμενης φάσης έχει παρέλθει και σε αυτό το νέο μοντέλο επικρατεί η αστάθεια. Επικρατεί μια μόνιμη κατάσταση ανασφάλειας και εκτυλίσσεται μια διαρκής διαδικασία αβεβαιότητας ενώ και η επαγγελματική ταυτότητα συνεχώς αλλάζει (Spyridakis, 2013). Δηλαδή, η σταθερότητα που είχε ως συνέπεια τη δυνατότητα των εργαζομένων να διαμορφώνουν την καθημερινότητά τους εκτός εργασίας – μιας καθημερινότητας που όπως αναδείχθηκε παραπάνω αποτελεί τον πυρήνα της κοινωνικής πραγματικότητας με την απλότητα και την οργανικότητά της – δε συναντάται πλέον.

Αντ' αυτής, η τάση προς το βραχυπρόθεσμο και το εναλλασσόμενο βλέπουμε πως είναι η νέα πραγματικότητα του σύγχρονου καπιταλισμού. Οι βαθιές και γερές κοινωνικές σχέσεις που ήταν απόρροια του μακροπρόθεσμου της προηγούμενης φάσης, τώρα ταλαντεύονται. Ο Sennet (2010) εκφράζει την ανησυχία των καιρών για τη σύνδεση της εργασιακής κατάστασης με την προσωπική ζωή των εργαζομένων και της επικράτησης του αβέβαιου και του ασταθούς σε όλες τις πτυχές της καθημερινότητας της νέας γενιάς (Sennet, 2010).

Τα παραπάνω αποτέλεσαν σημαντική βάση για την περαιτέρω ενασχόληση με αυτό το ζήτημα σε αυτήν την εργασία και απασχόλησαν σημαντικό τμήμα της διαδικασίας των συνεντεύξεων. Όπως προέκυψε από όλες τις συζητήσεις, οι εργαζόμενες γυναίκες του δείγματος απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα λιγότερες από οχτώ ώρες ημερησίως – εκτός από κάποιες συγκυρίες απλήρωτων υπερωριών – και με αρκετή ευελιξία όσον αφορά τη ρύθμιση των καθημερινών τους ωραρίων.

Το θέμα της οργανωμένης καθημερινότητας βρίσκεται συνεχώς στην συζήτηση όταν τίγεται το ζήτημα του ωραρίου στην εργασία. Κάθε μια από τις ερωτώμενες ανέφερε πως η δουλειά της με απρόβλεπτα ωράρια προκαλεί μια σειρά από δυσκολίες στην προσωπική της ζωή. Ξεκινώντας την ανάλυση των απαντήσεων, ενδείκνυται να αναφερθεί το ότι κάθε μια ανέφερε πως η ρουτίνα είναι σημαντικό κομμάτι της ζωής της και πως με τις συνθήκες που εργάζεται αυτή τη στιγμή συμβιβάζεται με μια ρουτίνα που επιβάλλει η εργασία της.

Η Β' λέει: «Αν δεν έχω ρουτίνα νιώθω ότι δε ζω κανονικά. Νιώθω ότι ζω «εκτός του παιχνιδιού» οπότε, ναι, είναι πολύ σημαντικό για μένα να υπάρχει μια τάξη στην

⁸ Τα γνωρίσματα του νέου καπιταλισμού συνολικά κατά Sennet (2010) είναι τρία: η παγκοσμιοποίηση της αγοράς, η χρήση νέων τεχνολογιών και οι νέοι τρόποι οργάνωσης του εργασίου χρόνου.

καθημερινότητα.» και «Προσπάθησα να φτιάξω μια ρουτίνα πάνω στη δουλειά» (βλ. Παράρτημα). Καθίσταται εμφανές ότι η ρουτίνα αποτελεί κρίσιμο τμήμα της καθημερινότητας αυτής της γυναίκας η οποία επιζητά την δομή και το πρόγραμμα για να νιώθει παραγωγική. Η φύση της ευέλικτης εργασίας προκαλεί την ανακατάταξη του καθημερινού προγράμματος και την ανάγκη για προσαρμογή της προσωπικής ζωής γύρω και επάνω στο εργασιακό ωράριο.

Στην ίδια λογική, η Α΄ λέει: «Έχω [ρουτίνα] και έχω συμβιβαστεί με αυτήν γιατί το ωράριο εργασίας δεν είναι σταθερό και άρα δεν σου αφήνει περιθώριο προγραμματισμού χόμπι και λοιπών δραστηριοτήτων.» (βλ. Παράρτημα). Αναφέρει δηλαδή πως το εργασιακό ωράριο καθορίζει και τη ρουτίνα που έχει χωρίς να την έχει διαμορφώσει η ίδια καθώς ο ευέλικτος χαρακτήρας της εργασίας δεν της αφήνει τέτοιο περιθώριο.

Η ανάγκη της σταθερότητας που χαρακτηρίζει τη ρουτίνα μπορεί να βρει τη βιβλιογραφική της υποστήριξη στη θεωρία περί «οντολογικής ασφάλειας» («ontological security») που συσχετίζεται περισσότερο με τα ζήτημα της στέγασης και το φαινόμενο αστεγίας. Αυτή είναι η βασική ανάγκη που έχουμε όλοι για ασφάλεια, προβλεψιμότητα και συνέχεια στη ζωή μας κάθε μέρα. Για να είμαστε οντολογικά ασφαλείς χρειαζόμαστε αίσθηση τάξης και σιγουριάς (Johnson, Wylie, 2010). Παρόλο που στην ευρεία ξένη βιβλιογραφία η έννοια συναντάται κατά κόρον σχετικά με το ζήτημα της στέγης, μπορεί να γίνει μια συλλογιστική σύνδεση αυτής της θεωρίας με το αντικείμενο της παρούσας εργασίας.

Επομένως, όπως διαφαίνεται από τις απαντήσεις των εργαζομένων, η ρουτίνα αποτελεί αυτό το σταθερό κομμάτι της ζωής, το κομμάτι που εξασφαλίζει την προβλεψιμότητα και την συνέχεια στον μικρόκοσμο της κάθε μιας. Μπορεί δηλαδή να θεωρηθεί πως η ρουτίνα είναι ένας από τους παράγοντες που παρέχουν αυτήν την οντολογική ασφάλεια και διασφαλίζουν την τάξη και τη σιγουριά στην καθημερινότητά. Αυτή η οντολογική ασφάλεια κλονίζεται όταν το εργασιακό καθεστώς είναι τέτοιο που επιβάλλει συνεχή εναλλαγή του καθημερινού προγράμματος και τελικά ασυνέχεια στη διαμόρφωση μιας τακτικής καθημερινότητας. Μπορούμε δηλαδή να ισχυριστούμε ότι το ευέλικτο ωράριο και οι άτακτες αλλαγές προγράμματος στην εργασία που φέρνουν ρήξη στο σχηματισμό ρουτίνας, επηρεάζουν αντίστοιχα την οντολογική ασφάλεια των εργαζομένων.

Τις ερωτήσεις περί σημαντικότητας της ρουτίνας ακολούθησαν ερωτήσεις σχετικά με το πώς διαμορφώνεται η εξω-εργασιακή καθημερινότητα και κατά πόσον

υπάρχει δυνατότητα από τις ίδιες τις εργαζόμενες να τη διαμορφώσουν με τον τρόπο που θέλουν εμπλουτίζοντας την και με δραστηριότητες της επιλογής τους, χόμπι και άθληση. Παρόλο που οι εργαζόμενες έχουν διαφορετικά ωράρια μεταξύ τους και διαφορετική συχνότητα αλλαγής του εβδομαδιαίου εργασιακού ωραρίου, υπήρξε ομοφωνία όσον αφορά την ανικανότητά τους να σχηματίσουν σταθερές στον χρόνο τους εκτός δουλειάς.

Η Δ' μίλησε για την αδυναμία εκτέλεσης των προσωπικών της δραστηριοτήτων και υποχρεώσεων εν μέσω εργασιακής εβδομάδας καθώς το διακεκομμένο ευέλικτο ωράριο δεν της επιτρέπει να χαράξει μια σταθερή ρουτίνα. «Το σαββατοκύριακο που δε δουλεύω θα ξυπνήσω και πάλι νωρίς για να αναπληρώσω το χαμένο χρόνο μέσα στην εβδομάδα για γυμναστική, δουλειές κλπ. Όλες οι δουλειές και οι προσωπικές μου ασχολίες που δε γίνονται μέσα στην εβδομάδα μεταφέρονται κυρίως για το Σάββατο και λιγότερο την Κυριακή.» (βλ. Παράρτημα). Αντίστοιχα και η Β' μίλησε για την αποχή της από τις αθλητικές της δραστηριότητες και το προπονητικό της πρόγραμμα γιατί «Προείχε η δουλειά.» (βλ. Παράρτημα).

Αυτό που μπορεί κανείς να δει καθαρά στις απαντήσεις όλων των ερωτώμενων είναι ένα επαναλαμβανόμενο μοτίβο επίδρασης του ευέλικτου χαρακτήρα των ωραρίων στη ζωή των εργαζομένων πέραν των χρονικών περιθωρίων της απασχόλησης. Η απρόβλεπτη φύση της ευελιξίας δεν επιτρέπει την καθιέρωση μιας σταθερής δραστηριότητας, είτε αυτή είναι συμμετοχή σε ομαδικό άθλημα με συγκεκριμένες ώρες προπονήσεων, είτε χόμπι που απαιτεί προεργασία και χρόνο.

Οι συνεντεύξεις ολοκληρώθηκαν με μία ερώτηση που άφηνε αρκετά περιθώρια στις ερωτώμενες να αναπτύξουν και να μοιραστούν την σκέψη τους σχετικά με την ιδανική καθημερινότητα και εάν ήταν όντως στα χέρια τους η διαμόρφωσή της ή στο έλεος του εργασιακού τους ωραρίου. Όλες αναφέρθηκαν στην ανάγκη για σταθερότητα στο εργασιακό ωράριο – ακόμα και στην περίπτωση που θα έπρεπε να παραμείνει μερικής απασχόλησης. Μια σταθερότητα που δε θα μεταβαλλόταν λόγω διαφορετικών βαρδιών πρωί-απόγευμα ημερησίως ή εβδομαδιαίως, που δε θα μοιραζόταν ανάμεσα σε διακεκομμένες εργασιακές ώρες, ούτε θα βρισκόταν στο έλεος των επιχειρησιακών απαιτήσεων. Μια σταθερότητα που θα εξασφάλιζε «ανθρώπινες» συνθήκες ζωής μετά την εργασία και όχι μια ζωής μόνο για τη δουλειά.

Η Α' είπε: «Υποθέτω ότι αν υπήρχε αυτή η δυνατότητα, η καθημερινότητα μου θα ήταν πιο δημιουργική και θα με αυτοπραγμάτωνε περισσότερο ως άνθρωπο.» (βλ. Παράρτημα), αναφερόμενη στην επιθυμία της να ασχοληθεί με το βόλει, κάτι που δεν

μπορεί να κάνει αφού ο απρόβλεπτος χαρακτήρας της απασχόλησης της δεν της επιτρέπει να δεσμευτεί στις προπονήσεις ενός ομίλου. Στην ίδια λογική, η Γ' ανέφερε πως «Εάν υπήρχε η δυνατότητα διαμόρφωσης του εργασιακού προγράμματος όπως επιθυμώ έτσι ώστε να είναι πιο σταθερό, συνάμα θα ήταν πιο εύκολο να διαμορφώσω και τις δραστηριότητες μου πιο εύκολα χωρίς αυτές να αλλάζουν κάθε τόσο.» (βλ. Παράρτημα)

Γίνεται ακόμα πιο σαφές όταν ανατρέξει κανείς στην απάντηση της Β' που μιλάει ξεκάθαρα για την ανάγκη της για τη δυνατότητα της διαμόρφωσης μιας ρουτίνας χωρίς καν να κατονομάζει κάποια δραστηριότητα που θα επιθυμούσε να εντάξει στο καθημερινό της πρόγραμμα. Η ιδανική καθημερινότητα θα ήταν «Με ένα συγκεκριμένο ωράριο εργασίας (πάλι part-time) ώστε να έχω ασφάλεια στις ώρες που εργάζομαι και να μην γίνονται συνεχώς αλλαγές που δε με αφήνουν να χτίσω μια καλή για μένα καθημερινή ρουτίνα.» (βλ. Παράρτημα).

Συμπερασματικά, είναι δυνατόν να θεωρηθεί πως η ευελιξία των χρόνων εργασίας συμβάλλει σε μια συνθήκη μονοπώλησης του προσωπικού χρόνου των εργαζομένων για την εργασία τους. Αυτό γιατί το απρόβλεπτο στοιχείο της ευελιξίας δεν αφήνει τα περιθώρια διαμόρφωσης μιας σταθερής καθημερινότητας, απaráλλακτης και επαναλαμβανόμενης. Όπως αποδείχθηκε παραπάνω, η ουσία της απλής καθημερινότητας είναι ισάξια με την ουσία της ίδιας της υπόστασης του ανθρώπου αφού τα πιο κοινότοπα και συνηθισμένα κομμάτια της καθημερινότητας συνθέτουν την ουσία της ύπαρξης και της κοινωνικής αναπαραγωγής. Αυτή η απλή μα τόσο ουσιαστική καθημερινότητα είναι το μέσον ώστε ο καθένας να απολαμβάνει μια ασφάλεια στην προβλεψιμότητα της ζωής του και στην επίτευξη της αυτοπραγμάτωσής του.

Αποτέλεσμα της ευελιξίας στο εργασιακό πεδίο είναι μια κατάσταση αστάθειας, μεταβλητότητας, ευαλωτότητας και επισφάλειας (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2004) και η επέκταση αυτών στην προσωπική ζωή και καθημερινότητα των ανθρώπων ενδέχεται να φέρνει αδύναμες κοινωνικές σχέσεις, εύκολες στη ρήξη, χωρίς την ανθεκτικότητα του μακροπρόθεσμου. Άρα μοιάζει πραγματικότητα η ύπαρξη ενός εργατικού δυναμικού που ζει μονάχα για να βρίσκεται στις επάλλξεις των εργοδοτικών απαιτήσεων και αδυνατεί να σχηματίσει προσωπική ζωή, να κοινωνικοποιηθεί. Αυτό συνεπάγεται απορρύθμιση της εργασίας και της συλλογικότητας των εργασιακών κοινωνικών σχέσεων και αποδυνάμωση του εργατικού κινήματος από τη μία. Από την άλλη συνεπάγεται αποξένωση και απομόνωση των ατόμων χωρίς τη γραμμικότητα στη

ρουτίνα τους, άρα χωρίς δυνατότητα σχηματισμού της καθημερινότητας – οι άνθρωποι του σύγχρονου καπιταλισμού χάνουν την υπόστασή τους.

Συμπεράσματα

Η παρούσα διπλωματική εργασία επιχείρησε να παρουσιάσει την σύγχρονη πραγματικότητα των γυναικών εργαζομένων υπό καθεστώς ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου και να συνδυάσει αυτόν τον παράγοντα με εκείνον της δυνατότητας διαμόρφωσης μιας οργανωμένης και προβλέψιμης καθημερινότητας. Η ανάλυση του θέματος χωρίστηκε σε δύο κομμάτια, το θεωρητικό της βιβλιογραφικής επισκόπησης και το εμπειρικό της ποιοτικής έρευνας μέσω συνεντεύξεων.

Στο πρώτο κεφάλαιο, η ανάλυση ξεκίνησε με την εννοιολογική προσέγγιση του όρου της ευελιξίας και την εις βάθος μελέτη των μορφών που παίρνει η ευελιξία όσον αφορά τον εργάσιμο χρόνο. Αναφέρθηκε πως ο όρος «ευελιξία» που φαίνεται να είναι μια θετική καινοτομία των καιρών, στην πραγματικότητα δεν αποτελεί κάτι καινούργιο αλλά τάση που επικρατεί από το 1980 και μετά για την επιτέλεση μεταρρυθμίσεων στο χώρο της εργασίας. Η τυπική απασχόληση έχει πλέον κλονισθεί ενώ έχουν εμφανιστεί και εδραιωθεί νέες μορφές απασχόλησης με ευέλικτα χαρακτηριστικά. Αυτές που επαφίονται στην ευελιξία του χρόνου είναι η μερική, η προσωρινή, η ευέλικτη διευθέτηση του συνολικού χρόνου όπως το σύστημα βαρδιών ή το διακεκομμένο ωράριο, οι υπερωρίες και η Κυριακάτικη εργασία όπως και η τηλεργασία.

Ακόμα, έγινε ανάλυση των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων που αποδίδονται στις μορφές ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου και το συμπέρασμα που δόθηκε σχετικά με αυτό ήταν πως εκτός από ορισμένες κοινωνικές ομάδες, όπως οι φοιτητές και οι γυναίκες με υποχρεώσεις νοικοκυριού, που αλλιώς δε θα μπορούσαν να εισαχθούν στην αγορά εργασίας, η ευελιξία συμφέρει την πλευρά της εργοδοσίας αφού της δίνει τη δυνατότητα να μειώνει το εργασιακό κόστος και να εκμεταλλεύεται πλήρως τις δυνατότητες του εργατικού δυναμικού σύμφωνα απολύτως με τις εκάστοτε ανάγκες της επιχείρησης.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, η ανάλυση προχώρησε στο ζήτημα του φύλου και των έμφυλων διαχωρισμών και ανισοτήτων στον κόσμο της εργασίας. Η βιβλιογραφική επισκόπηση συνέβαλε στο να σχηματιστεί το θεωρητικό πλαίσιο εννοιών όπως ο οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός και η γυάλινη οροφή. Με τη διαφοροποίηση του οριζοντίου – έμφυλα καταμερισμένα επαγγέλματα – και του κάθετου διαχωρισμού – έμφυλη ιεραρχία στην ίδια εργασία με τους άνδρες σε ανώτερες και τις γυναίκες σε

κατώτερες θέσεις εργασίας – γίνεται πιο εύκολη η εμβάθυνση στο θέμα των ανισοτήτων.

Οι γυναίκες ταυτίζονται παραδοσιακά με τον συμπληρωματικό ρόλο της οικιακής φροντίδας και του περιορισμού στην ιδιωτική σφαίρα, μακριά από τον ρόλο των ανδρών στο δημόσιο χώρο και την εργασία. Η συμπληρωματικότητα του γυναικείου ρόλου ακολούθησε τις γυναίκες εργαζόμενες και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, κάτι που έπαιξε ρόλο στην τάση απασχόλησής τους σε εργασία με ευέλικτα και όχι σταθερά χαρακτηριστικά. Αυτός ο περιορισμός τους σε ευέλικτη απασχόληση συμβάλλει στην μικρότερη κατάρτιση που είναι απαραίτητη για την ανέλιξη στην επιχείρηση – με τον έναν ή με τον άλλον τρόπο παρατηρείται η υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε χαμηλού κύρους ευέλικτες θέσεις εργασίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο, έχοντας πλέον θέσει τις θεωρητικές βάσεις της εργασίας στα δύο πρώτα, η εργασία εμβάθυνε στο θέμα της οικονομικής κρίσης και της επιβολής των μνημονιακών προγραμμάτων στην Ελλάδα και τις επιπτώσεις που είχαν τα μέτρα τους στην εργασία σε γενικό αλλά και έμφυλο πλαίσιο. Ορίστηκαν τα μνημόνια ως προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής με σκοπό τη μείωση των δημοσίων δαπανών και τα μέτρα τους επέφεραν κύματα απολύσεων, μείωση του βιοτικού επιπέδου, φτώχεια και μεγάλη ανασφάλεια. Παρατέθηκαν με σειρά οι διάφοροι νόμοι που θέσπισαν μειώσεις και παγώματα στους μισθούς, απελευθέρωση των απολύσεων και την κατάργηση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης ως το μέσο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού.

Στη συνέχεια, έγινε σύνδεση ανάμεσα στη μνημονιακή συνθήκη με την διάσταση του φύλου σε εργασιακό επίπεδο. Αυτό που υποστηρίχθηκε ήταν πως το γυναικείο εργατικό δυναμικό βρίσκεται υπό την καταπίεση δύο συστημάτων, του καπιταλισμού και της πατριαρχίας. Επομένως, δεν είναι δυνατόν οι γυναίκες εργαζόμενες που ήδη επηρεάζονται από τις πατριαρχικές δομές και τα στερεοτυπικά τροχοπέδη στην εργασία τους, να μην βιώνουν τις επιπτώσεις των μνημονίων. Αντίθετα, φάνηκε πως τα μνημόνια ευελικτοποίησαν περαιτέρω τα εργασιακά δεδομένα οπότε οι γυναίκες που ήδη υπεραπασχολούνται υπό ευέλικτα καθεστώτα, βρίσκονται στην πρώτη γραμμή των εργαζομένων που βιώνουν έντονα την φτωχοποίηση, την επισφάλεια και τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού.

Η πανδημική συγκυρία του 2020 έδωσε τροφή για σκέψη όσον αφορά τις μεταρρυθμίσεις και τα εργασιακά μέτρα που πάρθηκαν ενόψει του κορωνοϊού Covid-19 και γι' αυτό το τέταρτο κεφάλαιο αφιερώνεται σε ακριβώς αυτό. Η πανδημία έφερε

μια σειρά από αναπάντεχες αλλαγές και εξελίξεις που δεν μπορούσαν παρά να απασχολήσουν μια έρευνα γύρω από τα σύγχρονα εργασιακά όπως η παρούσα. Έτσι, αναλύθηκε το ζήτημα συνύπαρξης δύο διαφορετικών κρίσεων το ίδιο χρονικό σημείο – της οικονομικής και της υγειονομικής.

Σε παγκόσμιο επίπεδο όπως είδαμε, η πανδημία επηρεάζει με κάποιον τρόπο σχεδόν όλο του παγκόσμιο εργατικό δυναμικό. Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, οι επιπτώσεις της πανδημίας γίνονται εξίσου φανερές με αρκετές απολύσεις και ανακατατάξεις. Πολλές χώρες εφάρμοσαν την τηλεργασία ενώ η Ευρωπαϊκή Ένωση προχώρησε σε οικονομική υποστήριξη μερικών από τις πληττόμενες. Η Ελλάδα προχώρησε σε καθολικά lockdown και αναστολές λειτουργίας πολλών κλάδων της αγοράς και επιχειρήσεων ενώ πήρε μια σειρά μέτρων για την διαχείριση της πανδημίας και των επιπτώσεών της σε εργασιακό επίπεδο. Τα μέτρα προέβλεπαν ελαφρύνσεις των εργοδοτών και παροχή επιδομάτων στους εργαζόμενους σε αναστολή. Εφαρμόστηκαν μέτρα υποχρεωτικής τηλεργασίας αλλά και μετατροπής των σταθερά εργαζομένων σε εκ περιτροπής.

Τα παραπάνω κεφάλαια αποτέλεσαν το θεωρητικό τμήμα της διπλωματικής εργασίας και έθεσαν τα θεμέλια για τη διεξαγωγή της εμπειρικής έρευνας όπως διεξήχθη μέσω ποιοτικών συνεντεύξεων με τις τέσσερις γυναίκες που αποτέλεσαν το δείγμα. Τα χαρακτηριστικά αυτών, τα οποία αναφέρονται εκτενώς στο κεφάλαιο της Μεθοδολογίας, ήταν η απασχόλησή τους σε εργασία με ευέλικτα χαρακτηριστικά ως προς τον εργάσιμο χρόνο.

Η προσέγγιση των συνεντεύξεων έγινε με βάση δύο πυλώνες, την εργασία και την καθημερινότητα. Όσον αφορά το κομμάτι της εργασίας, οι εργαζόμενες γυναίκες στην σύγχρονη Ελλάδα είναι φανερά επηρεαζόμενες από την ευελικτοποίηση που διαμορφώνει το πεδίο. Η ευελιξία φάνηκε να είναι ένας συμβιβασμός που υποχρεούνται να δεχθούν προκειμένου να έχουν μια δουλειά. Την κορωνίδα των αιτιών της εργασιακής αστάθειας αποτελούν τα εργοδοτικά συμφέροντα, που μέσω της ευελιξίας του χρόνου καταφέρνουν να ικανοποιούνται στο έπακρο. Αυτό έχει αποτέλεσμα οι εργαζόμενες να βρίσκονται σε συνεχές καθεστώς ανασφάλειας.

Η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου φαίνεται να έχει μια ακόμα συνέπεια στις ζωές των εργαζομένων και αυτή είναι η, συναντημένη στη βιβλιογραφία, διατήρηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού χαμηλά στην ιεραρχία της επιχείρησης. Καθώς η ευελιξία της απασχόλησής δεν τις επιτρέπει να αναπτύξουν τους απαραίτητους

δεσμούς και να αποκτήσουν την απαραίτητη κατάρτιση, οι γυναίκες μένουν υποβαθμισμένες στην εργασία έναντι των προϊσταμένων ανδρών.

Άρα, παρατηρείται η δημιουργία ενός φαύλου κύκλου όπου οι γυναίκες εργάζονται σε υποβαθμισμένες θέσεις με ευέλικτους όρους λόγω της στερεοτυπικής συμπληρωματικότητας της εργασιακής τους δύναμης και αυτή η συνθήκη προκαλεί και διατηρεί την αιχμαλωσία τους στον ιεραρχικό πάτο. Επομένως, οι έμφυλες ανισότητες στο χώρο εργασίας φαίνονται να είναι διατηρήσιμες για καιρό ακόμα εφόσον ο φαύλος κύκλος αυτός δεν σπάσει.

Η εργασία στο τελευταίο κεφάλαιο επικεντρώνεται στο θέμα που μας προκάλεσε το μεγαλύτερο ενδιαφέρον και αποτέλεσε τον τρίτο παράγοντα που απαρτίζει την προβληματική αυτής της εργασίας μαζί με την ευελιξία του χρόνου και το φύλο – την καθημερινότητα. Ένας τομέας που δεν έχει μελετηθεί στη βιβλιογραφία με την ένταση που έχουν άλλοι, η καθημερινότητα, η απλή, βαρετή, ανούσια καθημερινότητα είναι τελικά πολλά παραπάνω. Έμμεσα ή άμεσα, η καθημερινότητα αποτελεί τη βάση της κοινωνικής αναπαραγωγής, το θεμέλιο της επαναληπτικότητας των ουσιαστικών διαδικασιών που υφαίνουν την ουσία του κοινωνικού ανθρώπου. Η δυνατότητα οργάνωσης του τρόπου ζωής, της απλής καθημερινότητας, της μπανάλ ρουτίνας από το δρουν υποκείμενο σημαίνει την αυτοπραγμάτωση του και την αυτοδιαχείριση της ίδιας του της ύπαρξης.

Η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου έρχεται να προκαλέσει ρήξη σε αυτήν την συνθήκη. Οι γυναίκες της ευελιξίας παρουσιάζουν την καθημερινότητά τους πολύ διαφορετική από την παραπάνω περιγραφή. Όλες αναγνωρίζουν την ανάγκη που έχουν για ρουτίνα και επαναληπτικότητα στην καθημερινότητά τους αλλά το ωράριο τους δεν τους επιτρέπει να έχουν τη ρουτίνα που θα ήθελαν. Οι περισσότερες έχουν διακόψει κάθε είδους εξω-εργασιακής δραστηριότητας καθώς δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν σε οποιαδήποτε δραστηριότητα έχει χρονική δέσμευση. Τα ωράρια που εναλλάσσονται εβδομαδιαίως αποτρέπουν την οργάνωση του χρονικού υπολοίπου της ημέρας με τρόπο που να σχηματίζει μια ρέουσα καθημερινότητα.

Η υπόθεση εργασίας μας ήταν η εξής: τα έμφυλα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας προκαλούν την τάση συσσώρευσης των γυναικών σε απασχόληση με ευέλικτα χαρακτηριστικά. Εν συνεχεία, οι έμφυλες ανισότητες και η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου επηρεάζουν τη διαμόρφωση της καθημερινότητας του γυναικείου εργατικού δυναμικού δημιουργώντας ανασφαλές πλαίσιο και αίσθηση αβεβαιότητας.

Αυτό που διαφάνηκε μέσω της βιβλιογραφικής και της εμπειρικής έρευνας ήταν ακριβώς η παραπάνω θέση. Οι εργαζόμενες αιχμαλωτίζονται στον φαύλο κύκλο της απασχόλησης και καθίζησης σε υποβαθμισμένη ευέλικτη απασχόληση, αποξενώνονται στην και από την εργασία τους, οι κοινωνικοί δεσμοί χαλαρώνουν και ο κίνδυνος του κοινωνικού αποκλεισμού εμφανίζεται. Αυτό που η κοινωνιολογία έχει προσπεράσει βέβαια, η λογοτεχνία ποτέ δεν παράβλεψε. Ο Μίλαν Κούντερα την ονομάζει «ασημαντότητα» και την εξυψώνει τόσο σε σημείο που να αφιερώνει γιορτή για χάρη της (Κούντερα, 2014). Ίσως η μελέτη αυτής της ασήμαντης καθημερινότητας, και η δυνατότητα οργάνωσης της ως μέσον για την αυτοπραγμάτωση και τελικά την ενδυνάμωση των κοινωνικών δεσμών, έχει μέλλον ακόμα.

Πηγές και Βιβλιογραφία

Νόμοι

Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (ΦΕΚ Α'55/11-03-2020) «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του.»

Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (ΦΕΚ Α'68/20-03-2020) «Κατεπείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεπειών του κινδύνου διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, τη στήριξη της κοινωνίας και της επιχειρηματικότητας και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της αγοράς και της δημόσιας διοίκησης.»

Βιβλιογραφία

Αγουρίδου, Ε. (1998) *Η απασχόληση των γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση* (Διπλωματική εργασία), ΤΕΙ Καβάλας, Καβάλα.

Αναστασοπούλου, Ο. (2015) *Απασχόληση και Ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα: Η κρίση ανατρέπει ή συντηρεί την εικόνα που προϋπήρχε;*(Διπλωματική εργασία), Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Ασημάκη, Γ (2000), *Η συμμετοχή των γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων και ειδικότερα η κατάληψη υψηλών σε ιεραρχία και κύρος επαγγελματικών θέσεων* (Διπλωματική εργασία), Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Βεληζιώτης, Μ., Κύρου, Α. (2014), *Θεσμοί, ευελιξία και συγκριτική επίδοση των αγορών εργασίας*, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Βλαχοπούλου, Ε. (2014), *Τάσεις στην Ελληνική αγορά εργασίας σε σχέση με τις νέες / ευέλικτες μορφές απασχόλησης* (Διπλωματική Εργασία), Πανεπιστήμιο Πειραιά, Πειραιάς.

Βλάχος, Χ., Πανταζής, Σ. (2014) *Το μνημόνιο σαν εργαλείο εξάρτησης και επιδείνωσης των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα* (Διπλωματική εργασία), Πανεπιστήμιο Ηπείρου, Πρέβεζα.

Βουρβουτσιώτου, Ε. (2006), *Νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την ετήσια άδεια και το ωράριο εργασίας των εργαζομένων* (Διπλωματική εργασία), ΤΕΙ Καβάλας, Καβάλα.

Γενική Γραμματεία Εργασίας (2020), «Έκτακτα και προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού Covid-19», οικ. 12339/404, Αθήνα, 12 Μαρτίου.

Γερασίμου, Π. (2017) *Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση και οι ευέλικτες μορφές εργασίας. Θεσμικό πλαίσιο και εμπειρική προσέγγιση* (Διπλωματική εργασία), Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Γιαννακούρου, Σ. (2020), «Εισαγωγή» στο *Φάκελος: Covid-19 και Δίκαιο, Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας, Ένθα*, Μάιος.

Δασκαλάκης, Δ. (1995), *Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας*, Αθήνα: Σάκκουλα.

Δελτίο οικονομικών εξελίξεων «Covid-19: Οι διεθνείς εξελίξεις και οι περιορισμοί για την Ελληνική Οικονομία», *INE ΓΣΕΕ*, Ιούνιος 2020.

Δημητρίου, Μ. (2010) *Οι επιπτώσεις της κρίσης στην απασχόληση των γυναικών* (Διπλωματική εργασία), Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο, Θεσσαλονίκη.

Διακίδη, Α., Κότσαρης, Ν., Λυμπέρη, Α., Λυμπέρη, Γ., «Η λειτουργία των εμπορικών καταστημάτων την Κυριακή και το δικαίωμα του εργαζόμενου στην Κυριακάτικη αργία. Ποτέ την Κυριακή ή πάντα την Κυριακή;», *ένθα*, Μάιος 2020.

«Ελλάδα: Μέτρα στήριξης στην αγορά εργασίας λόγω των οικονομικών επιπτώσεων του Covid-19», *INE ΓΣΕΕ*, Απρίλιος 2020.

Ευθυμιάδης, Κ., Παναγιώτου, Γ. (2020), «Covid-19: Μια «πανδημία» αλλαγών στη διαχείριση των συμβάσεων εργασίας στις επιχειρήσεις» στο *Φάκελος: Covid-19 και Δίκαιο, Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας*, ένθα, Μάιος.

Θωμαΐδου, Μ. (2012), *Οι αλλαγές στις ευέλικτες μορφές εργασίας* (Διπλωματική εργασία), ΑΤΕΙ Καβάλας, Καβάλα.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2020) *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση.

Κάβουρας, Κ. (2015) *Η εργασιακή απορρύθμιση στην Ευρώπη και την Ελλάδα: Ελαστικές μορφές εργασίας* (Διπλωματική εργασία), Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Κόρινθος.

Καραγκιοζίδου, Σ. (2005), *Ευέλικτες μορφές εργασίας και γυναικεία απασχόληση*, (Διπλωματική εργασία), Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.

Καραμεσίνη Μ. (2020) *Οικονομική κρίση και αριστερή διακυβέρνηση: Αποτίμηση από την σκοπιά της ισότητας των φύλων*, Αθήνα: Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς.

Καραμεσίνη, Μ. (1999) «Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην Ελληνική αγορά εργασίας», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 100 (100), 3-12.

Κασιμάτη, Κ. (1989), *Επιλογή επαγγέλματος, Πραγματικότητα ή μύθος;*, Αθήνα: ΕΚΚΕ.

ΚΕΠΕΑ ΓΣΕΕ, «Η αργία της Κυριακής», <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=135>

Κίτσου, Α., Μουσέτη, Μ.Α., Παντούλια, Α. (2016), *Ελαστικές μορφές απασχόλησης* (Διπλωματική εργασία), ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας, Μεσολόγι.

Κούγιας, Γ. Κ. (2016) *Πολιτικές απασχόλησης στην κρίση. Μαθήματα από Δανία, Γερμανία, Ελλάδα*, Αθήνα: Gutenberg.

Κουζής, Γ. (2001), *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;*, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Κουζής, Γ. (2016) «Εργασία, μνημόνια και υποτίμηση του ρόλου της Ευρώπης», *tgxs.gr*, 13 Απριλίου, <https://tvxs.gr/news/egrapsan-eipan/ergasia-mnimonia-kai-i-yptimisi-toy-roloy-tis-eyropis>

Κουζής, Γ. (2017) «Η κρίση και τα μνημόνια ισοπεδώνουν την εργασία», *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 7-20.

Κούντερα, Μ. (2014) *Η γιορτή της ασημαντότητας*, Αθήνα: Βιβλιοπωλείον της Εστίας.

Κουτσιαράς, Ν. (2013) *Οι καιροί αλλάζουν, εμείς; Κείμενα για την Ευρωπαϊκή πολιτική οικονομία πριν και μετά την κρίση*, Αθήνα: Παπαζήση.

Κοψίνη, Χ. (2020) «Στην εκκίνηση και η Συν-εργασία», *Εφημερίδα των Συντακτών*, 15 Ιουνίου.

Κοψίνη, Χ. (2020), «Συν-εργασία επιδότησης απολύσεων», *Εφημερίδα των Συντακτών*, 30 Μαΐου, https://www.efsyn.gr/oikonomia/elliniki-oikonomia/245646_syn-ergasia-epidotisis-apolyseon

Κυριακούλιας, Π. (2020), «Εργασία και Απασχόληση. Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης Νο 1 “Πανδημία Covid-19, Επιπτώσεις στην απασχόληση και στην εργασία διεθνώς και στην Ελλάδα, Μια πρώτη αποτίμηση”», *Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού*, 1 Ιουνίου.

Κωνσταντινίδου, Χ. (1997), *Η αναπαράσταση του κατά φύλου καταμερισμού της εργασίας στον ημερήσιο Αθηναϊκό τύπο (Τόμος 1)*, Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Λυμπεράκη, Α., Δενδρινός, Γ. (2004), *Ευέλικτη εργασία, νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, Αθήνα: Κέρκυρα.

Λυμπεράκη, Α., Μουρίκη, Α. (2003), *Η αθόρυβη επανάσταση, Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*, Αθήνα: Gutenberg.

Μαντά, Α.Β., Παρασκευά, Ι.Μ. (2011), *Υπέρβαση ωραρίου εργασίας και ανεργία, (Διπλωματική εργασία)*, ΤΕΙ Μεσολογγίου, Μεσολόγγι.

Μήττα, Κ. (2007), *Η διάσταση του ρόλου των φύλων στον εργασιακό χώρο* (Διπλωματική εργασία), Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.

Ναμπούρης, Ν., Νικολακοπούλου, Ζ. (2020), *Οικονομική κρίση, μισθοί και εργασιακές σχέσεις* (Διπλωματική εργασία), Πανεπιστήμιο Πατρών, Μεσολόγγι.

Ναζιάκης, Χ., Χλέτσος, Μ. (2005), *Το μέλλον της εργασίας*, Αθήνα: Πατάκη.

Πάντου, Ε. (2020) *Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στη γυναικεία απασχόληση* (Διπλωματική εργασία), Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Πέππα, Ε. Μ., Αλαγιάλη, Μ. Κ. (2018), *Η οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα* (Διπλωματική εργασία), ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας, Αθήνα.

Πετράκη, Α. Μ., Σερμετζιάδη, Ε. (2015) *Οι εργασιακές αλλαγές και η απεικόνισή τους μετά τις τελευταίες νομοθετικές ρυθμίσεις: Πώς και σε ποια κατεύθυνση οι μεταβολές αυτές έχουν επηρεάσει το κόστος λειτουργίας των επιχειρήσεων καθώς επίσης και το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων* (Διπλωματική εργασία) Πανεπιστήμιο Κρήτης, Ηράκλειο.

Πετράκη, Γ. (2007), *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*, Αθήνα: Gutenberg

Σακογιάννης, Ν. (2016), *Η ευελιξία στην αγορά εργασίας* (Διπλωματική εργασία), Πανεπιστήμιο Πατρών, Πάτρα.

Σπύρου, Κ. (2008), *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και αγορά εργασίας* (Διπλωματική εργασία), Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Στρατηγάκη, Μ. (2007), *Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής*, Αθήνα: Μεταίχμιο.

Τσατσαρώνη, Κ. (2020) *Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα. Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας*, Αθήνα: Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς.

Φλουρή, Α., Κουτσονικόλα, Ι. (2020), «Εργαλεία διαχείρισης προσωπικού επιχειρήσεων σε έκτακτες συνθήκες πανδημίας στην Κύπρο» στο *Φάκελος: Covid-19 και Δίκαιο, Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας, ένθα*, Μάιος.

Cohn, S. (2000), *Race, gender and discrimination at work*, Oxford: Westview.

European Commission (2020), “Press release: European Commission to issue EU SURE bonds of up to 100 billion as social bonds”, Brussels, 7 October.

Fishman-Kalekin, D. (2013), “Sociology of Everyday Life”, *Current Sociology Review* 61 (5-6), pp 714-732.

Hughes, M., Kroeller, C. J. (2007) *Κοινωνιολογία. Οι βασικές έννοιες*, Αθήνα: Κριτική.

Johnson, G., Wylie, N. (2010), *This is not Living. Chronic Homelessness in Melbourne*, Melbourne: RMIT University.

Lewis, J., Plomien, A. (2009) “Flexicurity as a policy strategy: the implications of gender equality”, *Economy and Society*, 38:3, 433-459.

Maffesoli, M. (1987), “The Sociology of Everyday Life (epistemological elements)”, *Current Sociology* 37 (1), pp 1-16.

Maruani, M (2006) *Γυναίκες, φύλο, κοινωνίες, Τι γνωρίζουμε σήμερα*, Αθήνα: Μεταίχμιο.

Mason, J. (2011), *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*, Αθήνα: Πεδίο

Philpott, J. (1999), “Social Europe”, *Economic Report* 14 (5), London: Employment Policy Institute.

Robson, C. (2010), *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου, Ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*, Αθήνα: Gutenberg.

Ross, K. (2013), *Gendered media, women identity and politics*, Maryland: Rowman and Littlefield Publishers Inc.

Sennet, R. (2010), *Ο ελαστικοποιημένος άνθρωπος, Οι συνέπειες του μετασχηματισμού της εργασίας στον νέο καπιταλισμό*, Αθήνα: Πεδίο.

Spyridakis, M. (2013), *The liminal worker, An ethnography of work, unemployment and precariousness in contemporary Greece*, Surrey: Ashgate.

Walby, S. (1988), *Gender segregation at work*, Philadelphia: Open University Press.

Watson, J. (2005), *Κοινωνιολογία, εργασία και βιομηχανία*, Αθήνα, Αλεξάνρεια.

Παράρτημα

Συνέντευξη Α΄

Πόσες ώρες εργάζεσαι την ημέρα;

Α΄: Εργάζομαι 6 ώρες την ημέρα, 5 ημέρες την εβδομάδα.

Το καθεστώς της εργασίας σου είναι δική σου επιλογή; Το προτιμάς από το να δούλευες με πλήρη απασχόληση;

Α΄: Όχι δεν είναι δική μου επιλογή. Είναι συμβιβασμός. Ίσως αξίζει να αναφέρω ότι όταν πρωτοξεκίνησα στον όμιλο εργαζόμουν 4ώρο/5 ημέρες την εβδομάδα. Καθώς όμως έγιναν κάποιες ανακατατάξεις προσωπικού (επειδή άλλαξε το brand και όχι για λόγους εξέλιξης και προαγωγής) κατέληξα στο 6ώρο, καθώς μεταφέρθηκα σε άλλο πολυκατάστημα [επωνυμία καταστήματος]. Αυτό συνέβη επειδή το πολυκατάστημα καθαυτό προσλαμβάνει εργαζόμενους με τέτοιους όρους. Αν συνέχιζα στο αρχικό κατάστημα θα παρέμενα 4ωρη. Πρόκειται δηλαδή για γεγονός τυχαιότητας.

Μπορείς έστω να διαμορφώσεις το εργασιακό σου πρόγραμμα όπως εσύ επιθυμείς;

Α΄: Δεν υπάρχει μια τέτοια επιλογή ευρέως. Μπορώ να ζητήσω μια ιδιαίτερη αλλαγή κάποια συγκεκριμένη μέρα λόγω μιας υποχρέωσης που θα έχει προκύψει όπως ένα ιατρικό ραντεβού. Και η αλλαγή θα αφορά μια διαφορετική βάρδια από αυτήν που με έχουν ορίσει στο πρόγραμμα που ανανεώνεται κάθε μήνα.

Έχεις αντιμετωπίσει δυσκολίες στην εύρεση εργασίας;

Α΄: Σαφώς και έχω αντιμετωπίσει δυσκολίες. Δεν αναφέρομαι μόνο στην προσπάθεια εύρεσης εργασίας στο γνωστικό μου αντικείμενο, πράγμα πολύ δύσκολο έως ακατόρθωτο. Αναφέρομαι και στην προσπάθεια εύρεσης εργασίας ανειδίκευτων θέσεων για να βγάλω τα προς το ζην. Υφίστανται δυσκολίες λόγω ρεαλιστικών, απτών κωλυμάτων όπως η απόσταση, δυσκολία πρόσβασης, αραιά δρομολόγια μέσω μαζικής μετακίνησης, αλλά και δυσκολίες που προκύπτουν από την συμπεριφορά και την στάση της εργοδοσίας. Ενδεικτικά θα αναφέρω τους χαμηλούς μισθούς, την έλλειψη αντιστοιχίας των πραγματικών ωρών εργασίας με των δηλωμένων ωρών και κατά συνέπεια των ενσήμων, την απαίτηση να διεκπεραιώνεις καθήκοντα που δεν εμπίπτουν στη θέση σου, κ.ά.

Ανέφερες ότι είναι ακατόρθωτο να βρεις εργασία στο γνωστικό σου αντικείμενο. Γιατί είναι αυτό;

Α': Δεν εργάζομαι στο αντικείμενο μου και αυτό συμβαίνει λόγω της εργασιακής πραγματικότητας στη χώρα. Το πτυχίο μου είναι στις Ανθρωπιστικές Σπουδές και αυτή τη στιγμή είναι αδύνατον να βρεις απασχόληση σε αυτόν τον τομέα.

Στο χώρο που εργάζεσαι τώρα υπάρχουν προοπτικές ανέλιξης/προαγωγής;

Α': Θα έλεγα ότι υπάρχουν αμελητέες πιθανότητες ανέλιξης.

Υπάρχουν διαφορές στο χώρο εργασίας σου ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες; Ποιες είναι αυτές;

Α': Στον χώρο που εργάζομαι καθώς πρόκειται για τον χώρο του λιανεμπορίου ένδυσης και υπόδησης δεν θα έλεγα ότι υπάρχουν οφθαλμοφανείς διακρίσεις λόγω φύλου ίσως επειδή στερεοτυπικά τουλάχιστον τα προϊόντα αυτά αφορούν την μόδα και τείνουν να ταυτίζονται με το γυναικείο φύλο. Ωστόσο έχω παρατηρήσει ότι οι θέσεις προϊσταμένων έχουν καλυφθεί σχεδόν αποκλειστικά από άντρες. Αυτό δεν θα προκαλούσε περιέργεια εάν οι άντρες ανέλαβαν αυτές τις θέσεις λόγω πείρας, παλαιότητας και δυνατοτήτων, αλλά δεν είναι έτσι. Υπάρχουν γυναίκες που έχουν αποδείξει ότι μπορούν να ανταπεξέλθουν σε ιθύνοντες θέσεις και παρόλο που μερικές εξ αυτών έχουν αξιοκρατικά τοποθετηθεί σε αυτές, αντιμετωπίζουν την αμφιβολία των υφισταμένων ανδρών.

Εκτός της εργασίας σου και του ωραρίου σου εκεί, έχεις ρουτίνα;

Α': Έχω και έχω συμβιβαστεί με αυτήν γιατί το ωράριο εργασίας δεν είναι σταθερό και άρα δεν σου αφήνει περιθώριο προγραμματισμού χόμπι και λοιπών δραστηριοτήτων.

Πώς επηρεάζει το ωράριο σου την καθημερινότητά σου εκτός δουλειάς; Αυτές τις λοιπές δραστηριότητες που αναφέρεις.

Α': Η δουλειά μου ορίζει την καθημερινότητα μου. Οτιδήποτε άλλο είτε πρόκειται για δραστηριότητες ευχαρίστησης (όπως ενασχόληση με τον αθλητισμό), είτε πρόκειται για υποχρεώσεις (όπως πληρωμή λογαριασμών, ψώνια σούπερ μάρκετ κλπ) προσαρμόζονται στο υπάρχον ωράριο εργασίας.

Επομένως, η καθημερινότητά σου (οι δραστηριότητες που κάνεις, οι δουλειές κλπ) πώς

διαμορφώνεται εκτός δουλειάς;

A': Συνήθως στριμώχονται ή παραλείπονται καθώς η απουσία σταθερού ωραρίου εργασίας δεν σου επιτρέπει να προγραμματίσεις άλλες δραστηριότητες.

Αν όμως μπορούσες να οργανώσεις την ημέρα σου όπως θα ήθελες εσύ. Ιδανικά πώς θα πήγαινε η μέρα σου, η ρουτίνα σου;

A': Υποθέτω ότι αν υπήρχε αυτή η δυνατότητα, η καθημερινότητα μου θα ήταν πιο δημιουργική και θα με αυτοπραγμάτωνε περισσότερο ως άνθρωπο. Αυτό με την σειρά του θα είχε θετικές προεκτάσεις και στην εργασία γιατί ένας ξεκούραστος και ευχαριστημένος πολίτης ενδεχομένως να συνεπάγεται με έναν παραγωγικό εργαζόμενο.

Συνέντευξη Β'

Πόσες ώρες εργάζεσαι την ημέρα;

B': Εργάζομαι μαζίμουμ έξι ώρες.

Το ότι δουλεύεις με μερική απασχόληση είναι δική σου επιλογή; Το προτιμάς από το να δούλευες με πλήρη απασχόληση;

B': Προτιμάω που δουλεύω με μερική απασχόληση γιατί είμαι φοιτήτρια και σπουδάζω και νομίζω ότι το «αυστηρό» οχτάωρο θα μου αποσπούσε πολύ την προσοχή από το πανεπιστήμιο. Οπότε η εργασία λιγότερες ώρες από το οχτάωρο μου φέρνουν και κάποια έσοδα και λιγότερο χρόνο μακριά από τη σχολή.

Μπορείς να διαμορφώσεις το ωράριο σου όπως θέλεις;

B': Σχετικά ναι. Ανακοινώνω εβδομαδιαία την διαθεσιμότητά μου στον εργοδότη και παρόλο που υπάρχουν συχνά αποκλίσεις, σε γενικά πλαίσια έχω έναν έλεγχο σε αυτό.

Έχεις αντιμετωπίσει δυσκολίες στην εύρεση εργασίας;

B': Η αλήθεια είναι πως δεν είχα ψαχτεί ιδιαίτερα πριν αλλά έχω αντιμετωπίσει μετά την εύρεση αυτής της δουλειάς που βρίσκομαι τώρα. Αυτό γιατί ενώ εργάζομαι εκεί που βρίσκομαι τώρα άρχισα να ψάχνω για μια άλλη, καλύτερη δουλειά. Δε υπάρχουν

πολλές δουλειές που να με βολεύουν, κυρίως λόγω απόστασης από την κατοικία μου αλλά και έλλειψης εμπιστοσύνης στον ίδιο το χώρο που θα μπορούσα να εργαστώ.

Μπορείς να μου φέρεις ένα παράδειγμα για το τελευταίο που είπες; Την έλλειψη εμπιστοσύνης;

Β': Ναι. Έχω δει πολλές αγγελίες που λένε για παράδειγμα «Ζητούνται κοπέλες για εξάωρη απασχόληση» ή «Εμφανίσιμες κοπέλες» με πολύ λίγες πληροφορίες ή και καθόλου πληροφορίες για τη θέση. Για να μάθεις θα πρέπει να πας από εκεί και αυτό πλέον θα μπορούσε να είναι μέχρι και επικίνδυνο.

Είπες ότι είσαι φοιτήτρια. Η εργασία σου τώρα έχει κάποια σχέση με το αντικείμενο που σπουδάζεις;

Β': Όχι. Σπουδάζω Κοινωνική Θεολογία στο Καποδιστριακό και στη δουλειά μου το καθήκον μου αυτή τη στιγμή είναι να μοιράζω φυλλάδια. Οπότε μπορείς να καταλάβεις πόσο απέχει το ένα από το άλλο.

Ναι. Στον όμιλο που εργάζεσαι μοιράζοντας φυλλάδια τώρα, μπορείς με κάποιον τρόπο να προαχθείς;

Β': Όχι. Πιστεύω ότι πλέον σε κάθε δουλειά δεν υπάρχει το περιθώριο ανέλιξης και προαγωγής. Είναι περιορισμένες οι δυνατότητες των πόστων που μπορεί κανείς να αναλάβει, ειδικά στη δουλειά μου που είναι και part time.

Όσον αφορά τους συνεργάτες σου, υπάρχουν διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες;

Β': Υπάρχουν ειδικά στο πόστο διανομής φυλλαδίων. Η διαφορά όμως είναι περισσότερο κοινωνική. Μια κοπέλα στο χώρο της διαφήμισης και της προώθησης προϊόντων και κυρίως στο δρόμο έχει να αντιμετωπίσει διαφορετικό είδος κόσμου από ότι ένας άνδρας. Τους άνδρες δεν τους πιάνουν κουβέντα, ούτε τους «την πέφτουν» ενώ σπάνια θα υπάρχει και λεκτική κακοποίηση. Τις γυναίκες μας παρενοχλούν σχεδόν κάθε μέρα, είτε με λόγια είτε με κινήσεις, είτε με κοροϊδία. Είναι σαν ο άνδρας σε κοινωνικό πόστο να χαίρει περισσότερο σεβασμού από ό,τι μια γυναίκα στην ίδια ακριβώς δουλειά.

Στη ζωή σου έχεις ρουτίνα;

Β': Γενικά στη ζωή μου είμαι ένας άνθρωπος που θέλει να έχει μόνο ρουτίνα.

Άρα είναι σημαντική η αίσθηση μιας ρουτίνας, μιας καθημερινότητας για σένα;

Β': Ναι. Αν δεν έχω ρουτίνα νιώθω ότι δε ζω κανονικά. Νιώθω ότι ζω «εκτός του παιχνιδιού» οπότε, ναι, είναι πολύ σημαντικό για μένα να υπάρχει μια τάξη στην καθημερινότητα.

Και αυτό το ωράριο δουλειάς που έχεις (3 και 3, κάποιες βάρδιες πρωί άλλες απόγευμα) πως επηρεάζει την καθημερινότητα εκτός δουλειάς;

Β': Έχω φτιάξει μια καινούργια ρουτίνα και προσπαθώ να είμαι όσο το δυνατόν πιο προσαρμοστική. Προσπάθησα να φτιάξω μια ρουτίνα πάνω στη δουλειά και όσο γίνεται να τη συνδυάζω με το πανεπιστήμιο που δεν μπορώ να ελέγξω εγώ τις ώρες του. Τώρα με τα διαδικτυακά μαθήματα, πολλές φορές μπορεί να χάσω κάποια διάλεξη αλλά μπορώ αν το αναπληρώσω με βιντεοσκοπημένες διαλέξεις.

Οι δραστηριότητες σου και τα χόμπι σου; Πέραν της σχολής και της δουλειάς υπάρχουν πράγματα που κάνεις για σένα;

Β': Προσωπικά, αθλούμαι. Κάνω προπόνηση αλλά και αυτή σταμάτησε όταν ξεκίνησα τη δουλειά. Προείχε η δουλειά. Επίσης οι ώρες τις οποίες δουλεύω παρόλο που μπορεί να θεωρηθούν ότι δεν είναι πολλές, η δουλειά είναι αρκετά κουραστική και η σωματική αλλά και πνευματική σου δύναμη στο τέλος μιας τέτοιας μέρας είναι περιορισμένη για να κάνω το αθλητικό μου πρόγραμμα. Αρκετές φορές το προσπάθησα αλλά δεν το εκτέλεσα με επιτυχία.

Σε περίπτωση που θα μπορούσες εσύ να οργανώσεις τη μέρα σου και τη ρουτίνα σου όπως θα ήθελες, πώς θα ήταν;

Β': Με ένα συγκεκριμένο ωράριο εργασίας (πάλι part time) ώστε να έχω ασφάλεια στις ώρες που εργάζομαι και να μην γίνονται συνεχώς αλλαγές που δε με αφήνουν να χτίσω μια καλή για μένα καθημερινή ρουτίνα. Έτσι θα μπορούσα να επιτελέσω όλα τα υπόλοιπα πράγματα που έχω. Αυτά, οι προσωπικές δραστηριότητες και αυτά που μας γεμίζουν έρχονται δεύτερα γιατί όλα αυτά αφορούν την προσωπική μας ζωή. Έρχονται πρώτα μόνο αυτά που απαιτούν να δώσουμε λόγο σε κάποιον και αφού δε χρειάζεται να δώσουμε λόγο στον εαυτό μας καταλήγουμε να παραγκωνίζουμε αυτές τις ανάγκες που τελικά μας είναι απαραίτητες.

Συνέντευξη Γ΄

Πόσες ώρες εργάζεσαι την ημέρα;

Γ΄: Καθημερινά εργάζομαι τέσσερις ώρες. Υπάρχουν όμως μέρες που μπορεί να χρειασθεί να δουλέψω επιπλέον ώρες, δηλαδή μέχρι έξι ή οχτώ ώρες.

Τι κάνεις στη δουλειά σου; Ποια είναι τα καθήκοντά σου;

Γ΄: Εργάζομαι ως πωλήτρια στον τομέα ένδυσης και υπόδησης. Έτσι, τα καθήκοντα μου είναι πρωτίστως η εξυπηρέτηση πελατών και η διατήρηση του καταστήματος. Μεταξύ άλλων είναι οι παραλαβές υποδημάτων και ρουχισμού, η καθαριότητα του καταστήματος και της αποθήκης.

Μπορείς να το διαμορφώσεις το καθημερινό σου ωράριο όπως εσύ θέλεις;

Γ΄: Εργάζομαι με βάρδιες. Το πρόγραμμα χωρίζεται σε πρωινή, ενδιάμεση και απογευματινή βάρδια. Οι βάρδιες δεν είναι ποτέ συγκεκριμένες αλλά ποικίλουν καθημερινά. Δηλαδή, μία μέρα μπορεί να εργάζομαι στην πρωινή βάρδια πχ 10-2 και την επομένη, να εργάζομαι 5-9. Ωστόσο, υπάρχει η δυνατότητα προσωπικής διαμόρφωσης ως προς το ωράριο αλλά όχι πάντα. Συνήθως, η ευελιξία αφορά σημαντικούς λόγους όπως πχ η επίσκεψη σε κάποιο γιατρό.

Δουλεύεις με μερική απασχόληση. Το καθεστώς της εργασίας σου είναι δική σου επιλογή;

Το προτιμάς από το να δούλευες με πλήρη απασχόληση;

Γ΄: Όχι, το καθεστώς της εργασίας μου δεν είναι δική μου επιλογή. Θα προτιμούσα να δουλεύω σε πλήρη απασχόληση.

Η αναζήτηση εργασίας ήταν δύσκολη για σένα;

Γ΄: Σίγουρα κι έχω αντιμετωπίσει δυσκολίες στην εύρεση εργασίας ειδικά στη σημερινή ημέρα με όλες αυτές τις δύσκολες οικονομικές συνθήκες που επικρατούν. Για το λόγο αυτό και συνεχίζω να εργάζομαι σε καθεστώς part-time μέχρι ως ότου βρεθεί κάτι που να με ικανοποιεί περισσότερο.

Έχεις σπουδάσει; Απ' ότι καταλαβαίνω δεν εργάζεσαι στο αντικείμενο σου.

Γ': Δυστυχώς όχι δεν εργάζομαι πάνω στο αντικείμενο μου. Έχω σπουδάσει Κοινωνική Πολιτική, ένας τομέας που είναι αρκετά δύσκολος ως προς την εύρεση εργασίας στην χώρα μας.

Στην εργασία που βρίσκεσαι τώρα, υπάρχουν προοπτικές ανέλιξης/προαγωγής στο χώρο;

Γ': Θεωρητικά υπάρχουν προοπτικές ανέλιξης στο χώρο εργασίας μου αλλά πρακτικά αυτό υφίσταντο δύσκολο καθώς εξαρτάται είτε από την εμπειρία που έχεις αποκτήσει που μπορεί μεν από προσωπική πλευρά να επιθυμείς να μάθεις αρκετά και να εξελιχθείς αλλά να μην υπάρχει αυτή η δυνατότητα στην πράξη λόγω περιορισμού από ανωτέρους ή ανταγωνισμού, είτε από την παλαιότητα στον χώρο εργασίας.

Άρα η διαδικασία ανέλιξης έχει και εμπόδια. Όσον αφορά τους άνδρες και τις γυναίκες στη δουλειά σου υπάρχουν διαφορές ανάμεσά τους; Ποιες είναι αυτές;

Γ': Φυσικά και υπάρχουν. Ο διαχωρισμός μεταξύ γυναικών και ανδρών φαίνεται ως προς τις βαριές δουλειές τις οποίες αναλαμβάνουν κυρίως οι άντρες. Από μία πλευρά αυτό είναι κατανοητό λόγω της εκ φύσεως μεγαλύτερης μυικής δύναμης που διαθέτουν οι άντρες αλλά και οι γυναίκες μπορούν να κάνουν εξίσου τις ίδιες δουλειές και ας είναι σε μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

Στην καθημερινότητα σου έχεις ρουτίνα;

Γ': Έχω ρουτίνα όσον αφορά τις αρμοδιότητες μου στο χώρο εργασίας. Τις περισσότερες μέρες είναι οι ίδιες. Ωστόσο, κάποιες άλλες ποικίλουν όποτε δεν υπάρχει τόσο έντονο το αίσθημα της ρουτίνας.

Εκτός από τις ώρες της δουλειάς σου, υπάρχει κάποια ρουτίνα; Πώς επηρεάζει το ωράριο σου την καθημερινότητά σου εκτός δουλειάς;

Γ': Η καθημερινότητα μου, οι ασχολίες και τα χόμπι μου εξαρτώνται από το ωράριο μου, αν δηλαδή είμαι πρωινή η απογευματινή. Για παράδειγμα, όταν έχω πρωινή βάρδια είναι λίγο πιο εύκολα καθώς μπορώ να ασχοληθώ μετά με αρκετά πράγματα, ενώ το απόγευμα είναι πιο δεσμευτικό διότι διαθέτεις μόνο τις πρωινές ώρες οι οποίες δεν ενδείκνυται πάντα για χόμπι αλλά για οικιακές εργασίες.

Επομένως μια ημέρα πώς θα διαμορφώσεις αυτά που θες να κάνεις (οι δραστηριότητες που κάνεις, τυχόν χόμπι που έχεις);

Γ': Τις δραστηριότητες μου τις κάνω κυρίως απογευματινές ώρες. Οπότε οι ημέρες που εργάζομαι πρωινές ώρες είναι κατάλληλες ώστε μετέπειτα να ασχοληθώ με κάποια προσωπική ασχολία. Σίγουρα, υπάρχουν και περιπτώσεις όπου αντίστοιχα αν εργάζομαι απογευματινές ώρες μπορεί να απασχοληθώ με κάποιο χόμπι μου τις πρωινές κενές ώρες αλλά αυτό είναι σπάνιο.

Πώς θα πήγαινε η μέρα σου, η ρουτίνα σου σε περίπτωση που θα μπορούσες εσύ να την οργανώσεις όπως θες;

Γ': Εάν υπήρχε η δυνατότητα διαμόρφωσης του εργασιακού προγράμματος όπως επιθυμώ έτσι ώστε να είναι πιο σταθερό, συνάμα θα ήταν πιο εύκολο να διαμορφώσω και τις δραστηριότητες μου πιο εύκολα χωρίς αυτές να αλλάζουν κάθε τόσο. Μπορεί μεν ένα ευέλικτο ωράριο να είναι βολικό κάποιες φορές για την διεκπεραίωση πολλών υποχρεώσεων όπως η επίσκεψη σε έναν γιατρό ή διευθέτηση εργασιών σε δημόσιες υπηρεσίες που λειτουργούν μόνο πρωινές ώρες αλλά από την άλλη είναι κουραστικό και ψυχολογικά και σωματικά.

Συνέντευξη Δ'

Πόσες ώρες εργάζεσαι την ημέρα;

Δ': Εργάζομαι έξι ώρες την ημέρα, σπαστό, πέντε ημέρες την εβδομάδα.

Το καθεστώς εργασίας σου είναι δική σου επιλογή; Το προτιμάς από την πλήρη απασχόληση;

Δ': Όχι, δεν είναι δική μου επιλογή. Είναι συμβιβασμός. Οι συνθήκες είναι απαράδεκτες. Η σύμβαση μου είναι εξάωρη, ορισμένου χρόνου, ο εργοδότης μου απαιτεί να εργάζομαι δεκάωρο μια φορά την εβδομάδα, και αν τύχει και δεύτερη δεν «μπορώ» να αρνηθώ. Τα καθήκοντα μου δηλαδή συχνά γίνονται πλήρους ωραρίου χωρίς να υπάρχουν ποτέ και για κανένα λόγο υπερωριακές αμοιβές. Θα προτιμούσα να εργάζομαι με πλήρη απασχόληση.

Έχεις αντιμετωπίσει δυσκολίες στη εύρεση εργασίας;

Δ': Ναι έχω αντιμετωπίσει. Η εύρεση εργασίας στο γνωστικό αντικείμενο του καθενός αποδεικνύεται κάτι πολύ σπάνιο στη χώρα μας. Εκτός απ' αυτό, άτομα με

επαγγελματική εμπειρία συχνά, αν όχι πάντα, προτιμώνται με αποτέλεσμα οι νέοι ηλικίας 20 με 30 χρονών να είναι πολύ δύσκολο να βρούμε εργασία απ' την οποία να μπορούμε να βγάλουμε τα προς το ζην.

Εσύ εργάζεσαι στο γνωστικό σου αντικείμενο, στον Παιδαγωγικό τομέα;

Δ': Όχι δεν εργάζομαι σε αυτό που έχω σπουδάσει. Μπορεί το πόστο που βρίσκομαι να έχει να κάνει με παιδιά αλλά τη συγκεκριμένη δουλειά την κάνουν και άτομα χωρίς πανεπιστημιακά πτυχία.

Εκεί που εργάζεσαι τώρα υπάρχουν προοπτικές ανέλιξης;

Δ': Όχι δεν υπάρχουν. Δηλαδή ως συνοδός σε σχολικό λεωφορείο που εργάζομαι τώρα, εκεί θα παραμείνω και τα επόμενα 30 χρόνια αν συνεχίσω να εργάζομαι στην ίδια επιχείρηση.

Στην επιχείρηση αυτή, έχεις παρατηρήσει διαφορές ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες απασχολούμενους; Έχεις άνδρες συναδέλφους στο πόστο σου;

Δ': Στο χώρο που εργάζομαι, καθώς πρόκειται για σχολικό περιβάλλον (ειδικά στο βρεφονηπιακό σταθμό) η πλειοψηφία των εργαζομένων είναι οι γυναίκες, καθώς αυτές συνήθως προτιμούν να ασχολούνται με τα παιδιά (εκ φύσεως) και έτσι γίνονται νηπιαγωγοί κλπ. Οι άντρες του σχολείου είναι οι οδηγοί των σχολικών αυτοκινήτων που τους χρησιμοποιεί και ο εργοδότης για επιδιορθώσεις, βαριές δουλειές κλπ. Δε θα έλεγα ότι υπάρχουν έμφυλες διακρίσεις για να είμαι ειλικρινής, διότι εδώ παίζουν ρόλο οι προτιμήσεις των γυναικών και η μυϊκή δύναμη των αντρών.

Έχεις μια καθημερινή ρουτίνα;

Δ': Έχω και έχω συμβιβαστεί με αυτήν γιατί το διακεκομμένο ωράριο δεν αφήνει το περιθώριο να προγραμματίσω τίποτα.

Εξήγησέ μου αυτό. Πως σε επηρεάζει το ευέλικτο αυτό ωράριο στην καθημερινότητά σου και εκτός της δουλειάς;

Δ': Επειδή δουλεύω πολύ νωρίς το πρωί, το σαββατοκύριακο που δε δουλεύω θα ξυπνήσω και πάλι νωρίς για να αναπληρώσω το χαμένο χρόνο μέσα στην εβδομάδα για γυμναστική, δουλειές κλπ. Όλες οι δουλειές και οι προσωπικές μου ασχολίες που δε γίνονται μέσα στην εβδομάδα μεταφέρονται κυρίως για το Σάββατο και λιγότερο την

Κυριακή. Όσο προλαβαίνω προγραμματίζω τις υποχρεώσεις μου αλλά και κάποια έξοδο με φίλες ή έναν περίπατο στη φύση.

Αν όμως μπορούσες εσύ να οργανώσεις την καθημερινότητά σου και εν μέσω εβδομάδας, πώς θα το έκανες;

Δ': Θα ήθελα να εργάζομαι σε σταθερό ωράριο και χωρίς εκμετάλλευση. Η αλήθεια είναι πως αν είχα την ευχέρεια θα προτιμούσα να μην εργάζομαι καν στην Ελλάδα του σήμερα καθώς το να δεχτείς την εκμετάλλευση στο ιδιωτικό τομέα είναι αναπόφευκτο. Ιδανικά λοιπόν θα ήθελα να έχω το χρόνο να κάνω καθημερινά πράγματα για τον εαυτό μου (γυμναστική, βόλτα με φίλους) αλλά και να προσφέρω σημαντική βοήθεια στο σπίτι και στην μητέρα μου. Θα ήθελα να ασχοληθώ με τον εθελοντισμό ειδικά σε προγράμματα που έχουν να κάνουν με τα παιδιά σε ανάγκη.