

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ



ΣΧΟΛΗ ΔΙΚΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**ΔΙ-ΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
« ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΝΗΓΟΡΙΑ ΣΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ »**

**«ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ. ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗ ΜΑΤΑΙΩΣΗ»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΚΟΥΤΣΑΓΓΕΛΗ ΓΕΩΡΓΙΑ ΜΑΡΙΝΑ (Α.Μ. 5424Μ008)

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΑΨΑΛΗΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ

Αθήνα, 2026

Τριμελής Επιτροπή

Καψάλης Απόστολος, Επίκουρος Καθηγητής στο τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου (επιβλέπων καθηγητής)

Δεδότση Σοφία, Επίκουρη Καθηγήτρια στο τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής

Κουραχάνης Νίκος, Αναπληρωτής Καθηγητής στο τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου

Copyright © Κουτσαγγέλη Γεωργία Μαρίνα, 2026

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς την συγγραφέα. Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Ευχαριστίες

Για την ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας θα ήθελα να εκφράσω θερμές ευχαριστίες στον κ.Καψάλη Απόστολο, επιβλέποντα καθηγητή μου για την καθοδήγηση και την στήριξη του καθ' όλη τη διάρκεια συγγραφής της εργασίας μου.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για το ενδιαφέρον και την υποστήριξη που μου παρείχαν όλα τα χρόνια των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών μου σπουδών.

Επιπλέον ευχαριστώ όλες/όλους τις/τους φίλες/φίλους μου για τη συμπαράσταση τους. Ιδιαίτερα θέλω να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στην φίλη μου Έλενα η οποία στεκόταν δίπλα μου σε αυτή την προσπάθεια δείχνοντας αληθινό ενδιαφέρον.

Δεν θα μπορούσα να παραλείψω τις/τους/τα συμφοιτήτριες/τές/τά μου για την αλληλεγγύη και την συμπαράσταση που υπάρχει ανάμεσα μας.

Τέλος ευχαριστώ βαθιά όλα τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα για την εμπιστοσύνη και τον χρόνο μου αφιέρωσαν καθώς η συμβολή τους ήταν καθοριστικής σημασίας για την ολοκλήρωση της εργασίας μου.

Περιεχόμενα	
Ευχαριστίες.....	3
Περίληψη.....	6
Abstract	7
Εισαγωγή.....	8
Μέρος πρώτο: Βιβλιογραφική ανασκόπηση	10
Κεφάλαιο 1: Εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική σε νεοφιλελεύθερο περιβάλλον .	10
1.1. Επεξήγηση βασικών εννοιών	10
1.2. Η συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους	14
1.3. Η εξέλιξη των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων	16
Κεφάλαιο 2: Καθεστώς Απασχόλησης και Μορφές Ευελιξίας	21
2.1. Ο χρόνος εργασίας ως παράμετρος της εργασιακής σχέσης	21
2.2. Διαστάσεις της απορρύθμισης των σύγχρονων σχέσεων εργασίας	24
Κεφάλαιο 3: Εργασιακές σχέσεις στους φορείς κοινωνικής πολιτικής	27
3.1. Σύγχρονες εργασιακές σχέσεις και επιπτώσεις στους/στις επαγγελματίες.....	27
3.2. Η στήριξη από τα σωματεία και τις συλλογικότητες	31
Μέρος Δεύτερο: Έρευνα.....	34
Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογία έρευνας	34
4.1. Σκοπός, στόχος και σημαντικότητα έρευνας	34
4.2. Επιλογή ποιοτικής έρευνας.....	37
4.3. Πληθυσμός, δείγμα και δειγματοληψία έρευνας.....	38
4.4. Συλλογή δεδομένων.....	39
4.5. Ανάλυση δεδομένων	40
4.6. Δεοντολογία – περιορισμοί έρευνας.....	41
Κεφάλαιο 5: Ανάλυση αποτελεσμάτων	43
5.1. Προφίλ ερωτώμενων	43
5.2. Θεσμικές διαστάσεις σύγχρονων σχέσεων εργασίας	45
5.2.1. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου.....	45
5.2.2. Καθεστώς οικονομικά εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης	47
5.3. Οικονομικές διαστάσεις σύγχρονων εργασιακών σχέσεων.....	48
5.3.1. Δυσκολία ως προς τον βιοπορισμό	48

5.3.2. Υπερωριακή εργασία χωρίς προσαύξηση του ημερομισθίου	50
5.3.3. Οικονομική επισφάλεια	51
5.3.4. Φόβος ανεργίας	53
5.4. Αντικείμενο εργασίας.....	54
5.4.1. Υπεράσπιση δικαιωμάτων μέσω των φορέων.....	54
5.4.2. Ημιτελής οργάνωση προγραμμάτων.....	55
5.4.3. Ασάφεια ρόλων στο προσωπικό	55
5.4.4. Συναισθηματική εξουθένωση επαγγελματιών.....	56
5.5. Επιπτώσεις σχέσεων και συνθηκών εργασίας στις επαγγελματίες	58
5.5.1. Ματαίωση επαγγελματιών	58
5.5.2. Παραιτήσεις επαγγελματιών	58
5.5.3. Πρόθεση μετανάστευσης στο εξωτερικό	59
5.6. Στήριξη από σωματεία και συλλογικότητες.....	60
5.6.1. Συμμετοχή σε σωματεία και συλλογικότητες	61
5.6.2. Αίσθημα ενδυνάμωσης λόγω των σωματείων και συλλογικοτήτων	62
5.6.3. Συμμετοχή σε απεργίες	63
5.7. Αντίληψη για την παραβίαση εργασιακών δικαιωμάτων	63
Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα – συζήτηση	67
Βιβλιογραφικές Αναφορές.....	75
Ελληνική Βιβλιογραφία.....	75
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία	80
Παραρτήματα.....	85

Πίνακες

Πίνακας 1: Προφίλ εργαζομένων σε ιδιωτικούς φορείς κοινωνικής πολιτικής.	44
Πίνακας 2: Διάρκεια Σύμβασης (σε μήνες) συμμετεχουσών.....	45
Πίνακας 3: Οικονομικές Διαστάσεις.....	48
Πίνακας 4: Τρόπος βιοπορισμού.....	49
Πίνακας 5: Ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.....	57
Πίνακας 6: Συμμετοχή σε σωματεία.....	61
Πίνακας 7: Αντίληψη σχετικά με την καταπάτηση δικαιωμάτων.	64

Περίληψη

Η παρούσα εργασία έχει ως θέμα τις απορρυθμισμένες εργασιακές σχέσεις των επαγγελματιών που εργάζονται σε φορείς κοινωνικής πολιτικής. Σκοπός είναι η διερεύνηση των συνθηκών εργασίας και η δυνατότητα βιοπορισμού των εργαζομένων στον κλάδο. Στόχος είναι η μελέτη των διάφορων καθεστώτων εργασίας και η επιρροή που αυτά έχουν στους εργαζόμενους καθώς και ο ρόλος των συλλόγων/συνδικάτων ως προς την υπεράσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων. Πιο αναλυτικά, στο θεωρητικό μέρος μελετώνται τα καθεστώτα εργασίας, η ευελιξία αυτών, η ιδιωτικοποίηση των φορέων και οι εξατομικευμένες συμβάσεις. Επίσης, το αντικείμενο της εργασίας, οι χαμηλές αμοιβές, η έννοια του χρόνου εργασίας και οι υπερωρίες. Γίνεται αναφορά στην ικανοποίηση που λαμβάνουν οι επαγγελματίες από την εργασία τους ως προς την ποιότητα του καθεστώτος αυτής, τις οικονομικές απολαβές και την επισφάλεια. Μελετάται η στήριξη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από συλλόγους και συνδικάτα σε σχέση με τα εργασιακά τους θέματα. Στο ερευνητικό μέρος, διερευνώνται τα παραπάνω, ενώ παράλληλα δίνεται έμφαση στα επίπεδα ικανοποίησης των επαγγελματιών, ως προς την βιωσιμότητά τους (βάσει οικονομικών δεδομένων και κοινωνικής ασφάλισης), στην επιθυμία παραμονής στο επάγγελμα, στο ενδεχόμενο αλλαγής θέσης εργασίας και τη μετανάστευση στο εξωτερικό με σκοπό την εύρεση καλύτερων επαγγελματικών συνθηκών. Η μεθοδολογία της έρευνας περιλαμβάνει ημι-δομημένες συνεντεύξεις επαγγελματιών σε φορείς κοινωνικής πολιτικής του ιδιωτικού τομέα, όπου παρατηρείται μεγαλύτερη ποικιλία εργασιακών καθεστώτων.

Λέξεις - κλειδιά: εργασιακές σχέσεις, συνθήκες εργασίας, απορρύθμιση, φορείς/οργανώσεις, επιπτώσεις

Employment relations of professionals in social policy organizations. From flexibility to disillusionments

Abstract

This thesis explores the deregulation of labor relations among professionals employed in social policy organizations. It aims to examine current working conditions and the socioeconomic viability of those working in the field. Specifically, the study analyzes diverse employment regimes and their impact on employees, while evaluating the role of professional associations and trade unions in advocating for labor rights. The theoretical framework addresses labor flexibility, the privatization of social services, and the shift toward individualized contracts. Key issues such as low wages, the restructuring of working hours, and unpaid overtime are also discussed. Furthermore, the study assesses job satisfaction in relation to employment quality, financial remuneration, and labor precariousness, alongside the level of support provided by collective bargaining bodies. The empirical research further investigates these themes, focusing on the professionals' financial sustainability and social security coverage. It explores their commitment to the profession versus the inclination toward job rotation or labor migration (brain drain) in pursuit of improved career prospects. Following a qualitative approach, the methodology utilizes semi-structured interviews with professionals in private-sector social policy organizations, where labor fragmentation and diverse employment schemes are most prevalent.

Keywords: employment relations, working conditions, deregulation, organizations/ agencies, impact

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια με την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης και ιδιαίτερα από την έλευση μεγάλου αριθμού προσφυγικών πληθυσμών στην Ελλάδα έχει γίνει έντονη η παρουσία Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων που αναλαμβάνουν την περίθαλψη και την ένταξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Από το 2015 χαρακτηριστικά παρατηρείται η αύξησή τους ως προς τον αριθμό αλλά και ως προς τη διεύρυνση των πληθυσμών με τους οποίους εργάζονται. Σήμερα η διαχείριση ομάδων όπως πρόσφυγες/ισσες, ασυνόδευτα ανήλικα, άστεγα άτομα, άτομα με θέματα ψυχικής υγείας, γίνεται υπό την εποπτεία τους σε μεγάλο βαθμό φορείς που εντάσσονται στον τρίτο τομέα και όχι στον δημόσιο (Βάλβης κ.α., 2021).

Στον πυρήνα της παρούσας εργασίας βρίσκεται η φύση της εργασίας ως κοινωνικό δικαίωμα. Έτσι, γίνεται λόγος για τις συνθήκες εργασίας και τη διεκδίκηση καλύτερων συνθηκών αφού πτυχή του δικαιώματος στην εργασία είναι η προστασία του εργαζομένου αλλά και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Τα παραπάνω εξετάζονται υπό το πρίσμα των συνθηκών εργασίας σε οργανώσεις κοινωνικής πολιτικής με έμφαση στο ελληνικό πλαίσιο αφού το αντικείμενο εργασίας εκεί παραπέμπει ή και ταυτίζεται με εκείνο των κοινωνικών υπηρεσιών. Πιο συγκεκριμένα, αντικείμενο μελέτης αποτελεί η ευελιξία που παρατηρείται στις σύγχρονες σχέσεις εργασίας, και ο βαθμός απόκλισης από το τυπικό μοντέλο εργασίας. Επιπλέον αντικείμενο της παρούσας εργασίας αποτελούν οι συνέπειες που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες της διεπιστημονικής ομάδας ως απόρροια των συνθηκών και των σχέσεων εργασίας που βιώνουν.

Αρχικά εκπονήθηκε σε βάθος βιβλιογραφική ανασκόπηση προκειμένου να μελετηθεί το θέμα της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων στους φορείς κοινωνικής πολιτικής στο ελληνικό πλαίσιο και οι συνέπειες που προκαλούνται στους/στις επαγγελματίες σε αντίστοιχους φορείς. Στο πρώτο μέρος έγινε βιβλιογραφική ανασκόπηση ενώ το δεύτερο μέρος αποτελεί την έρευνα που ακολούθησε. Σκοπός είναι μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και την έρευνα που διεξήχθη να αναδειχθεί η τήρηση ή παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων των επαγγελματιών στους φορείς καθώς και οι επιπτώσεις που βιώνουν.

Πιο αναλυτικά, στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αποσαφήνιση εννοιών που αφορούν την κοινωνική πολιτική και τις εργασιακές σχέσεις. Αναλύεται η σχέση ανάμεσα στον δημόσιο, στον ιδιωτικό και στον τρίτο τομέα ως προς την διαχείριση των βασικών αναγκών ευάλωτων ομάδων πληθυσμού ενώ θίγεται το ζήτημα του προνοιακού πλουραλισμού και του new public

management. Ως προς τις σχέσεις εργασίας τίθεται το θέμα της ελαστικοποίησης των συμβάσεων και των εργασιακών συνθηκών ενώ ακολουθεί σύντομη ιστορική αναδρομή στην τροποποίηση των σχέσεων εργασίας με έμφαση στην απόκλιση από το τυπικό μοντέλο εργασίας από την δεκαετία του 1980 και έπειτα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο εξετάστηκαν οι βασικοί όροι των εργασιακών σχέσεων όπως η έννοια του χρόνου εργασίας και του μισθού. Όσον αφορά τον χρόνο εργασίας τίθεται το θέμα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου ως μία μορφή σύμβασης ευρέως διαδεδομένη σε αυτόν τον χώρο ενώ ως προς τον χρόνο απασχόλησης γίνεται λόγος για την έννοια της υπερεργασίας και της υπερωρίας. Σε σχέση με την έννοια του μισθού αναφέρονται οι διαστάσεις που λαμβάνει καθώς αποτελεί μέσο βιοπορισμού και επιβίωσης για τους/τις εργαζόμενους/ες αλλά και η σημασία των συλλογικών συμβάσεων. Εκτός αυτών, μελετάται η απορρύθμιση των σχέσεων εργασίας μέσα από υβριδικές μορφές απασχόλησης, αναντιστοιχία συμφωνημένων και πραγματικών καθηκόντων, καθυστέρηση καταβολής μισθοδοσίας και έμμεσων απολύσεων.

Τέλος στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται σύνδεση όλων των παραπάνω, της ιδιωτικοποίησης κρατικών παροχών, των βασικών όρων εργασιακών σχέσεων και συνθηκών και ως προς την απορρύθμιση τους. Μέσα από την σύνδεση αυτή, αναδεικνύονται οι επιπτώσεις προς τους/τις επαγγελματίες και ως ακόλουθο αυτό γίνεται λόγος για τον ρόλο που παίζουν ομάδες εκπροσώπησης εργαζομένων όπως σωματεία και συλλογικότητες.

Στη συγκεκριμένη εργασία γίνεται χρήση του αρσενικού και του θηλυκού γένους. Η επιλογή αυτή βασίζεται στο γεγονός ότι η χρήση των αρσενικών αντωνυμιών είναι ευρέως διαδεδομένη στην ελληνική γλώσσα ωστόσο ο πληθυσμός γυναικών στα ανθρωπιστικά επαγγέλματα υπερτερεί αριθμητικά (Lin κ.α., 2018) . Για λόγους συντομίας και ευκολίας στην ανάγνωση δεν γίνεται αναφορά σε ουδέτερο γένος χωρίς αυτό να αποκλείει τα άτομα που αυτοπροσδιορίζονται με αυτό.

Μέρος πρώτο: Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Κεφάλαιο 1: Εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική σε νεοφιλελεύθερο περιβάλλον

Στις σύγχρονες κοινωνίες οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν θεμελιώδη συνιστώσα της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής. Εστιάζοντας στα ανθρωπιστικά επαγγέλματα και στην εφαρμογή που αυτά βρίσκουν στον ιδιωτικό τομέα παρατηρείται μεγάλος βαθμός ευελιξίας και καταπάτησης βασικών εργασιακών δικαιωμάτων. Αυτά συνάδουν πλήρως με τον νεοφιλελευθερισμό και την συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους που σταδιακά εξελίσσεται. Στο παρόν κεφάλαιο γίνεται αναφορά σε βασικές έννοιες επί του θέματος, στον ρόλο του νεοφιλελευθερισμού και στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων με έμφαση στην Ελλάδα.

1.1. Επεξήγηση βασικών εννοιών

Φορείς κοινωνικής πολιτικής

Η επιστήμη της κοινωνικής πολιτικής έχει σκοπό τη μελέτη, την αξιολόγηση και τη διαχείριση κοινωνικών φαινομένων και των κοινωνικών κρίσεων. Σκοπός επίσης είναι η άμβλυνση των κοινωνικών ανισοτήτων και η ευημερία των μελών της κοινωνίας (Craib, 2012). Με τον όρο φορείς κοινωνικής πολιτικής ή φορείς που ασκούν κοινωνική πολιτική αναφέρονται διεθνείς οργανισμοί, δημόσιοι ή ιδιωτικοί φορείς και μη κυβερνητικές οργανώσεις που δρουν με άξονα τα ανθρώπινα δικαιώματα και την κάλυψη των κοινωνικών αναγκών. Οι φορείς αυτοί προάγουν την ανάπτυξη της κοινωνικής ευημερίας των ανθρώπων και την διαμόρφωση κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών. Σκοπός των φορέων αυτών επίσης αποτελεί η προστασία των ανθρωπίνων και κατ' επέκταση των κοινωνικών δικαιωμάτων των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων (Σακελαροπούλου, 2011· Κουραχάνης, 2025).

Συγκεκριμένα στους φορείς κοινωνικής πολιτικής εξυπηρετούνται άτομα όπως ηλικιωμένοι, πρόσφυγες και μετανάστες, παιδιά, θύματα ενδοοικογενειακής βίας, ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα, άστεγοι, άνθρωποι που βιώνουν φτώχεια και γενικά άνθρωποι που βρίσκονται σε καθεστώς κινδύνου ή που βιώνουν κοινωνικό αποκλεισμό. Σκοπός των φορέων που ασκούν κοινωνική πολιτική είναι η κάλυψη των αναγκών των ανθρώπων που επωφελούνται των υπηρεσιών όπως η

στέγαση, η παροχή οικονομικής στήριξης, η πρόσβαση στην υγεία, την εκπαίδευση τη νομική στήριξη και ό,τι άλλο ανήκει στις υπηρεσίες πρώτης ανάγκης (Dwyer & Shaw, 2013).

Σύμφωνα με τον Σταθόπουλο (2012), χρησιμοποιείται ο όρος "κοινωνικές υπηρεσίες" για να περιγράψει οργανισμούς και φορείς εν γένει που έχουν ως σκοπό την παροχή υπηρεσιών και αγαθών όπως είναι η σωματική και ψυχική υγεία, η στέγαση, η εκπαίδευση, η κοινωνική ασφάλιση κ.α. ανεξαρτήτως του αν πρόκειται για νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού ή και φορείς του «τρίτου τομέα» όπως είναι οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις. Αναφέρονται και ως εθελοντικές ή φιλανθρωπικές οργανώσεις καθώς αξιοποιούν την χρηματοδότηση για το συμφέρον των ωφελούμενων, ωστόσο έχουν βασικό χαρακτηριστικό τους την αυστηρή ιεραρχία του ανθρώπινου δυναμικού και τον συγκεκριμένο τρόπο δράσης με μικρό περιθώριο ευελιξίας.

Κατά τα τέλη της δεκαετίας του 1970 έκανε την εμφάνισή του ο όρος προνοιακός πλουραλισμός. Η επικράτηση δηλαδή του νεοφιλελεύθερου μοντέλου που οδηγεί στην κάλυψη των κοινωνικών αναγκών και από μη κρατικούς φορείς. Παρατηρείται λοιπόν τα παραπάνω να επιτελούνται από φορείς ιδιωτικούς, εθελοντικούς και άτυπους. Η σύμπραξη του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα αναφέρεται ως τρίτος τομέας και βασίζεται στον τρίτο δρόμο που περιγράφει την ενδιάμεση συνθήκη μεταξύ σοσιαλισμού και καπιταλισμού. Συγκεκριμένα με βάση τον τρίτο δρόμο το κράτος έχει την ευθύνη για τα άτομα αλλά δεν καλύπτει εξολοκλήρου τις ανάγκες τους (Μαυροζαχαράκης, 2020).

Επαγγελματίες στους φορείς κοινωνικής πολιτικής

Εκτός από τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, και της διοίκησης, υπάρχουν και οι εργαζόμενοι ανθρωπιστικών επαγγελμάτων που αποτελούν τις διεπιστημονικές ομάδες και το προσωπικό παροχής υπηρεσιών. Οι ειδικότητες που συναντώνται είναι κοινωνικοί λειτουργοί που συχνά είναι συντονιστές ομάδων, ψυχολόγοι που είναι πιθανόν να κατέχουν θέση επιστημονικά υπεύθυνου, κοινωνιολόγοι, κοινωνικοί και πολιτικοί επιστήμονες, δικηγόροι, ψυχίατροι και (ειδικοί) παιδαγωγοί. Ανάλογα το πλαίσιο και τις ανάγκες της επωφελούμενης πληθυσμιακής ομάδας προκύπτουν οι ειδικότητες που απασχολούνται στον εκάστοτε φορέα (Σταθόπουλος, 2012). Αναλυτικότερα, οι επαγγελματίες ανθρωπιστικών κλάδων έχουν ως άξονα της εργασίας τους την ενδυνάμωση, την ενθάρρυνση των ανθρώπων που απευθύνονται στις υπηρεσίες, την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υπηρεσιών, την συνηγορία, την ενημέρωση και διεκδίκηση των δικαιωμάτων των ατόμων (Payne, 2020).

Η εργασία ως κοινωνικό δικαίωμα

Η εργασία ως έννοια καλύπτει κάθε μορφή δραστηριότητας και διακρίνεται σε εξαρτημένη και ανεξάρτητη. Εντάσσεται στα οικονομικά και στα κοινωνικά δικαιώματα καθώς είναι το μέσο παραγωγής πόρων για το κάθε άτομο αλλά είναι και τρόπος έκφρασης της προσωπικότητας αντίστοιχα. Αυτό αν και δεν υπάρχει σχετική συνταγματική διάταξη συνάδει με τον ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα της νομοθεσίας σχετικά με την εργασία και τον σεβασμό στην αξία της ανθρώπινης ζωής. Όπως επισημαίνει ο Κουκιάδης (2017) το δικαίωμα στην εργασία έχει τρεις διαστάσεις. Πρώτον λειτουργεί ως μέσο διατήρησης κερδισμένων δικαιωμάτων, δεύτερον αποτελεί μέσο της κοινωνικής εξέλιξης και λειτουργεί περιοριστικά για την εξουσία της εργοδοσίας. Επιπλέον, ως συλλογικό δικαίωμα είναι συνυφασμένο με το δικαίωμα στην απεργία.

Αναφορικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι γνωστή η Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου η οποία θεσπίστηκε από τον Οργανισμό των Ηνωμένων Εθνών το 1948 και κατοχυρώνει τις ελευθερίες που δικαιούται κάθε άνθρωπος λόγω της ύπαρξής του και αντίστοιχα υποχρεώνει τα κράτη μέλη να τις σέβονται και να τις προστατεύουν. Σχετικά με το θέμα της εργασίας στο άρθρο 23 γίνεται σαφές το δικαίωμα κάθε ανθρώπου να εργάζεται ελεύθερα, να αμείβεται επαρκώς ώστε να βιοπορίζεται, να απολαμβάνει μέσω της εργασίας του κοινωνική προστασία καθώς και να συμμετέχει ή και να ιδρύει συνδικάτα με σκοπό την υπεράσπιση των συμφερόντων του. Επίσης στο άρθρο 24 αναφέρεται το δικαίωμα της ανάπαυσης και της λήψης αδειών από την εργασία του (United Nations, 1948).

Το 1966 επίσης κατοχυρώνεται το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτισμικά Δικαιώματα από τα Ηνωμένα Έθνη μέσα στο οποίο αναφέρεται η προστασία των εργασιακών συνθηκών, ενώ το 1989 θεσπίστηκε ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων στον οποίο συμπεριλαμβάνονται τα κοινωνικά δικαιώματα και συγκεκριμένα το δικαίωμα στην εργασία και στην αναζήτηση εργασίας (άρθρο 15) και το δικαίωμα στον συνδικαλισμό (άρθρο 12) (European Union, 2000).

Εστιάζοντας στην ελληνική νομοθεσία, σκοπός της αναγνώρισης των ατομικών δικαιωμάτων δεν είναι μόνο η προστασία του ατόμου από το κράτος ή τον ιδιωτικό τομέα αλλά η ανάπτυξη της προσωπικότητας και η λήψη πρωτοβουλιών από τους ανθρώπους (Ζερδερλής, 2023). Πιο συγκεκριμένα το δικαίωμα στην εργασία ως κοινωνικό δικαίωμα σχετίζεται με την εξασφάλιση αμοιβής για την παροχή εργασίας και βασίζεται στην αρχή του βιοπορισμού ή της

κοινωνικής ασφάλισης. Σχετίζεται επίσης με την παροχή θέσης εργασίας ανάλογα με τις δυνατότητες του/της εργαζόμενου/ης καθώς και με τον σεβασμό στην προσωπικότητα του ατόμου (αρχή της εξατομίκευσης). Το δικαίωμα της συμμετοχής στην αγορά εργασίας προϋποθέτει εξασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας και όχι απαραίτητα εξασφάλιση θέσης εργασίας. Τέλος αναγνωρίζεται η υποχρέωση στον εργοδότη να προστατεύει τα συμφέροντα που σχετίζονται με την εργασία από τρίτους. Αυτό συνδέεται με τις συνδικαλιστικές ελευθερίες των εργαζομένων (Κουκιάδης, 2017). Επιπλέον εντός του συντάγματος στο άρθρο 22 παρ. 1 αναφέρεται ρητά πως η εργασία αποτελεί δικαίωμα που προστατεύεται από το κράτος και πως πρέπει να υπάρχουν συνθήκες εργασίας που προάγουν τον σεβασμό προς το εργαζόμενο άτομο. Συγκεκριμένα αναγράφεται: «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος που μεριμνά για την δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού» (Γκούτος, 2025).

Εξετάζοντας το θέμα των κοινωνικών δικαιωμάτων άξια αναφοράς είναι η αρχή της ισότητας και της ελευθερίας. Ως προς τις εργασιακές σχέσεις ενώ η νομοθεσία έχει βασικές αναφορές στην αρχή της ισότητας, η ύπαρξη ειδικών ρυθμίσεων ανά περιπτώσεις δημιουργεί πρόσφορο έδαφος για μη προστασία βασικών εργασιακών δικαιωμάτων. Η προστασία της εργασίας έχει δύο άκρα από την μία την ελευθερία της αγοράς εργασίας και από την άλλη το δικαίωμα στην εργασία αλλά και στην παύση εργασίας. Ανάλογα με το κοινωνικό πλαίσιο προτεραιοποιείται το ένα ή το άλλο άκρο. Πιο συγκεκριμένα έμφαση στην ελευθερία της αγοράς και στα συμφέροντα των επιχειρήσεων δίνεται σε πιο νεοφιλελεύθερα καθεστώτα ενώ το δικαίωμα στην εργασία και η προστασία του είναι χαρακτηριστικά σοσιαλιστικών καθεστώτων (Κουκιάδης, 2017).

Εργασιακές Σχέσεις

Γενικά οι εργασιακές σχέσεις αφορούν την σχέση ανάμεσα στον εργοδότη και τον/την εργαζόμενο/η (άμεσες) είτε ανάμεσα στον εργοδότη ή τις εργοδοτικές οργανώσεις και εκπρόσωπο εργαζομένων, τα σωματεία. Οι εργασιακές σχέσεις καθορίζονται από τις διατάξεις του εργατικού δικαίου και τροποποιούνται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Βαξεβανίδου και Ρεκλείτης, 2019). Υπάρχει η άποψη ότι δεν πρόκειται για ισότιμη σχέση αφού η εργοδοσία κατέχει το κεφάλαιο άρα την δύναμη και συνεπώς θέτει τους όρους της εργασιακής σχέσης (Zisimopoulos, 2019).

Το δικαίωμα στην απεργία και τον συνδικαλισμό

Από το 1975 το δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας αποσπάται από το δικαίωμα στο συνεταιρίζεσαι και αποτελεί αυτοτελές δικαίωμα. Στο άρθρο 23 παρ.1 μάλιστα αναφέρεται το δικαίωμα συνδικαλιστικής δράσης στο πλαίσιο υπεράσπισης δικαιωμάτων των εργαζομένων. Διασαφηνίζονται επίσης τα μέσα συνδικαλιστικής δράσης, η ίδρυση σωματείων καθώς και η απεργία. Το δικαίωμα των εργαζομένων στην απεργία κατοχυρώνεται με το άρθρο 23 παρ.2 του συντάγματος (Ζερδεργής, 2023). Προϋπόθεση για τα παραπάνω αποτελεί η αποδοχή των όρων συλλογική δράση και δημόσιο συμφέρον αφού αυτά είναι άξονες των διεκδικήσεων μέσω σωματείων (Κουκιάδης, 2017).

Τέλος με την έννοια εργασιακές σχέσεις ή σχέσεις εργασίας περιγράφεται η νομική σχέση δύο προσώπων που το ένα υποχρεούται να παρέχει τις υπηρεσίες του προς το άλλο έναντι αμοιβής. Οι επί μέρους έννοιες που συνοδεύουν τις εργασιακές σχέσεις θα αναφερθούν παρακάτω αναλυτικότερα (Γκούτος, 2025). Η σχέση αυτή δεν είναι πάντα ισότιμη επειδή αφενός ο εργοδότης κατέχει το κεφάλαιο και αφετέρου η εργασιακή νομοθεσία χαρακτηρίζεται από ευελιξία (Zisimopoulos, 2019).

1.2. Η συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους

Ο νεοφιλελευθερισμός που έκανε την εμφάνισή του στην Ευρώπη κατά την διάρκεια της δεκαετίας του 1980 επέφερε αλλαγή στην διαδικασία αναδιανομής του πλούτου οξύνοντας τις ταξικές ανισότητες. Γνώρισμα της νεοφιλελεύθερης πολιτικής είναι η εμπορευματοποίηση ή αλλιώς ιδιωτικοποίηση των κοινωνικών παροχών (Γράβαρη, 2018). Επιπλέον φαίνεται η διαχείριση των κοινωνικών προβλημάτων και η αντιμετώπιση της φτώχειας να έχει μετατοπιστεί από την ευθύνη του κράτους και των δημόσιων φορέων σε οργανώσεις ιδιωτικού δικαίου που ασχολούνται με αυτά, πρόκειται δηλαδή για ΜΚΟποίηση της κοινωνικής πολιτικής. Αυτό βιβλιογραφικά συναντάται και ως προνοιακός πλουραλισμός, έννοια που δηλώνει την κάλυψη των κοινωνικών αναγκών και από μη κρατικούς φορείς. Αυτό σε συνδυασμό με την προτεραιοποίηση της μείωσης των δαπανών των επιχειρήσεων προκαλεί ελάττωση των κοινωνικών παροχών και από τους φορείς του τρίτου τομέα (Κουραχάνης, 2025).

Τη συρρίκνωση του ρόλου του κράτους στην διαχείριση των κοινωνικών φαινομένων επιβεβαιώνει και η θεωρία της Νέας Δημόσιας Διοίκησης (New Public Management). Η συγκεκριμένη θεωρία συνδέει την υποχώρηση της ευθύνης του κράτους για την παροχή αγαθών πρώτης ανάγκης με την δημιουργία μη κρατικών φορέων με σκοπό την ευημερία των μελών της κοινωνίας. Με την θεωρία του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, δεν ενισχύεται απλώς ο ρόλος των μη κρατικών φορέων/ ιδιωτικών επιχειρήσεων και η μείωση των δαπανών τους αλλά και οι παροχές που προσφέρουν. Επίσης, ενισχύεται και η διοικητική φύση της εργασίας των επαγγελματιών. Βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας τους είναι η παραγωγικότητα, η αποτελεσματικότητα, και η εύρεση πηγών χρηματοδότησης του έργου που έχει αναλάβει ο εκάστοτε φορέας (Jones, 2012). Παρατηρείται λοιπόν πως πλέον οι φορείς κοινωνικής πολιτικής λειτουργούν με όρους κερδοσκοπικών εταιρειών και με σκοπό την μείωση δαπανών, την αύξηση των εσόδων, την ανάπτυξή τους, την ανταγωνιστικότητα και την ποσοτικοποίηση των στοιχείων τους που στον συγκεκριμένο τομέα είναι οι άνθρωποι και οι υπηρεσίες κάλυψης των αναγκών τους (Lapiente & Van de Walle, 2020).

Η κοινωνική πολιτική ασχολείται με την βελτίωση των συνθηκών ζωής των ομάδων που θεωρούνται ευπαθείς και κατ' επέκταση και με τα κοινωνικά προβλήματα. Οι εργασιακές σχέσεις ως απόρροια κοινωνικών δικαιωμάτων προϋποθέτουν την κοινωνική πολιτική η οποία αποσκοπεί στην μείωση των ανισοτήτων, στην κοινωνική ασφάλεια, στην εξασφάλιση ποιότητας ζωής και στον περιορισμό του οικονομικού παράγοντα. Παρόλα αυτά στις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις η κοινωνική πολιτική δεν εξετάζει το θέμα της επιβίωσης της εργατικής τάξης αλλά την απορρύθμιση που οδηγεί σε δυσχέρεια της ποιότητας της ζωής των ανθρώπων και την ανασφάλεια απέναντι στο κοινωνικό σύστημα.

Στις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις παρατηρείται πως πολλές ρυθμίσεις έχουν περισσότερο οικονομικό χαρακτήρα και λιγότερο κοινωνικό αφού το βάρος της προσοχής των νεότερων νομικών ρυθμίσεων μετατοπίζεται στα συμφέροντα των επιχειρήσεων. Ενδεικτικά οι μορφές που έχει η απορρύθμιση στις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνει την τροποποίηση του χρόνου ισχύος της σύμβασης εργασίας, αλλαγές στον χρόνο απασχόλησης, καθορισμός του μισθού εξατομικευμένα καθώς και παρεμβάσεις στο αντικείμενο εργασίας.

Σύμφωνα με τον Κουραχάνη (2024) στο πλαίσιο του νεοφιλελευθερισμού μειώνονται σημαντικά οι δαπάνες για την κάλυψη των κοινωνικών αναγκών γίνεται μέσω της εμπορευματοποίησης και τη ΜΚΟποίησης της κοινωνικής πολιτικής και της μετατόπισης της

ευθύνης για τα κοινωνικά ζητήματα από το κράτος στο άτομο ή σε υπηρεσίες του τρίτου τομέα. Οι φορείς κοινωνικής πολιτικής έχουν κοινωνικό πρόσημο αφού οι χρηματοδοτήσεις που λαμβάνουν έχουν σκοπό την υλοποίηση προγραμμάτων υπεράσπισης ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Αναλυτικότερα οι φορείς κοινωνικής πολιτικής ασχολούνται με πληθυσμιακές ομάδες όπως πρόσφυγες/μετανάστες, κακοποιημένα άτομα, ανθρώπους με θέματα ψυχικής υγείας και άστεγα άτομα. Η δράση τους έχει ως βάση την συνηγορία, δηλαδή την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των ανθρώπων. Παρατηρείται εδώ μία αντίφαση καθώς αν και σκοπός είναι το συμφέρον των ωφελούμενων των υπηρεσιών, η προσέγγιση που εφαρμόζεται ανήκει στην κατηγορία top down ο χρηματοδότης δηλαδή θέτει τις προδιαγραφές και τους κανόνες των προγραμμάτων. Αυτό συνδέεται και με τον τρόπο δράσης τους ο οποίος αποτελείται από προγράμματα που έχουν εξ' αρχής ημερομηνία λήξης αδιαφορώντας για το μέλλον των ωφελούμενων ατόμων.

Επιπλέον παρατηρείται μία τάση εμπορευματοποίησης των οργανισμών που ασχολούνται με την ανθρωπιστική δράση. Αυτό σχετίζεται αφενός με την αναζήτηση χρηματοδότησης που είναι η ύψιστη προτεραιότητα και αφετέρου με την τήρηση μοντέλων οργάνωσης και διοίκησης όπως συμβαίνει στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Έτσι ενώ θα έπρεπε να ασχολούνται με την επίλυση των κοινωνικών προβλημάτων, αναλαμβάνουν την ανακούφιση των ανθρώπων και την βραχυπρόθεσμη παρέμβαση. Ακολουθώντας αυτό έχει αντίκτυπο τόσο στον τρόπο δράσης όσο και στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Πιο συγκεκριμένα, οδηγεί σε βραχυπρόθεσμη δέσμευση προσωπικού και καθιέρωση ευέλικτων εργασιακών σχέσεων, αυστηρών πρωτοκόλλων δράσης και λεπτομερών ελέγχων σχετικά με την τήρησή τους (Κουραχάνης, 2025).

1.3. Η εξέλιξη των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων

Αναφορικά με την εξέλιξη των σχέσεων εργασίας είναι σημαντικό να αναφερθεί ένα επίσημο κείμενο και ένα όργανο που σχετίζονται με το δικαίωμα στο συνδικαλίζεσθε. Αρχικά, το 1948 κατοχυρώνεται η Σύμβαση 87 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Η Σύμβαση είχε τίτλο "Περί Συνδικαλιστικής Ελευθερίας και Προστασίας του Δικαιώματος του "Συνδικαλίζεσθαι" και στην Ελλάδα έχει θεσπιστεί με τον νόμο 4204/1961 (Ν. 4204/1961, ΦΕΚ174/Α). Συγκεκριμένα η Σύμβαση αναγνωρίζει το δικαίωμα των εργαζομένων να συμμετέχουν σε οργανώσεις που έχουν σκοπό την υπεράσπιση των δικαιωμάτων τους και απαγορεύει στο κράτος και στον εργοδότη να

παρέμβουν σε αυτές. Το 1949 ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας ψηφίζει σύμβαση "Περί Εφαρμογής των Αρχών του Δικαιώματος Οργανώσεως και Συλλογικής Διαπραγματεύσεως".

Ακολουθεί το 1951 ιδρύεται η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας και είναι το πρώτο διεθνές θεσμικό όργανο που εξετάζει τις παραβιάσεις συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. Σε συνέχεια αυτών, το 1961 κατοχυρώνεται ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης της Ευρώπης ο οποίος ισχύει το 1965 και ουσιαστικά θέτει σε εφαρμογή όσα ορίζει η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου συμπεριλαμβανομένων και των κοινωνικών δικαιωμάτων. Τέλος το 1981 η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας με την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 154, θεσπίζει το δικαίωμα στην "προαγωγή της συλλογικής διαπραγμάτευσης (Ληξουριώτης, 2005).

Με μία σύντομη ανασκόπηση όμως στις τροποποιήσεις των νομοθεσιών σχετικά με τα εργασιακά θέματα φαίνεται πως σταδιακά αυξάνεται ο βαθμός ευελιξίας και η απόκλιση από το τυπικό μοντέλο εργασίας. Σύμφωνα με τους Κουκουλές & Τζανετάκος (1986) οι πρώτες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις παρουσιάζονται την δεκαετία του 1980 όταν στόχος των πολιτικών που εφαρμόζονταν ήταν η αρχή της ανταγωνιστικότητας και η ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας. Συγκεκριμένα στο δεύτερο μισό της δεκαετίας ξεκινάει μία περίοδος παρακμής με χαρακτηριστικό την μείωση των μισθών, την κατάργηση των μισθολογικών αυξήσεων ανά δύο χρόνια και το 1986 αποφασίζεται η σύνδεση του ύψους της αμοιβής των εργαζομένων με την παραγωγικότητα τους.

Αργότερα και σύμφωνα με τον Κουζή (1994) το 1993 με την υιοθέτηση του Λευκού Βιβλίου τίθεται ως προτεραιότητα η ανταγωνιστικότητα στις επιχειρήσεις και δίνεται η κατεύθυνση για αλλαγές στην αγορά εργασίας με σκοπό την μείωση των δαπανών. Κατά την θητεία του Κ. Μητσοτάκη (1990-1993) οι πολιτικές διέπονται από νεοφιλελεύθερα στοιχεία όπως συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους και του δημόσιου τομέα, ιδιωτικοποίηση των υπηρεσιών, και οι θεσμικές τροποποιήσεις ενισχύουν την ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις και αποδυνάμωση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων.

Επίσης με τον νόμο 1982/90 καθιερώθηκαν οι εννέα ώρες εργασίας ως το ανώτατο όριο εργασίας ημερησίως, ενώ με τον νόμο 1915/90 αυξάνονται οι περιορισμοί σε σχέση με το δικαίωμα στην απεργία και την συνδικαλιστική δράση μέσω απολύσεων εργαζομένων και μειώσεις στις χρηματοδοτήσεις. Με την ίδια λογική της όξυνσης της ελαστικοποίησης των σχέσεων εργασίας μεταξύ του 1998 και του 2000 καθιερώθηκε σταδιακά το καθεστώς μερικής απασχόλησης ως κάτι συχνό και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις και στους οργανισμούς του δημοσίου

καθώς και η εκ περιτροπής εργασία όπως οριζόταν από παλαιότερα βάσει των διατάξεων του Λευκού Βιβλίου (Κουζής, 2022).

Το 2003 θεσπίστηκε νόμος που δικαιολογεί τις συνεχείς ανανεώσεις των συμβασιούχων για «αντικειμενικούς λόγους» αντί της μετατροπής σε μόνιμους/μόνιμες. Αλλαγές επίσης συνέβησαν στο κομμάτι των απολύσεων ως προς την καταβολή της αποζημίωσης και ως προς την αύξηση του ορίου ομαδικών απολύσεων. Ακολουθώντας τα παραπάνω το 2004 με την ψήφιση του Προεδρικού Διατάγματος 164/04 τίθενται πολύ αυστηρές προϋποθέσεις για την μονιμοποίηση των υπαλλήλων ενώ παράλληλα γίνονται συμβάσεις ορισμένου χρόνου χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα τροποποίησης της εκάστοτε σύμβασης σε αορίστου. Τα παραπάνω είχαν ως αποτέλεσμα το 2009 η αγορά εργασίας στην Ελλάδα να παρουσιάζει το μεγαλύτερο ποσοστό παράνομης ευελιξίας (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2009). Εντός της περιόδου 2010-2018 αυξήθηκε ο χρόνος δυνατότητας ανανέωσης της σύμβασης ορισμένου χρόνου. Επιπλέον μέσα από τις θεσμικές αλλαγές αποδυναμώνεται η ισχύ των συλλογικών συμβάσεων και η αποδυνάμωση των συνδικάτων. Τέλος θεσπίστηκε η καταγραφή των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων στο ηλεκτρονικό μητρώο του Υπουργείου Εργασίας κάτι που στοχεύει στον έλεγχο των οργανώσεων (Κουζής, 2022).

Πιο συγκεκριμένα, ήδη από το από τα τέλη της δεκαετίας 2000 – 2010 ξεκίνησαν να εφαρμόζονται νόμοι οι οποίοι δημιουργούσαν διαφορετικό καθεστώς διαχείρισης του παλιότερου προσωπικού από το νεότερο ειδικά σε ό,τι αφορά το ύψος του μισθού. Στο πλαίσιο απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων εκείνη την περίοδο αυξήθηκε το όριο συνταξιοδότησης στα 65 έτη ενώ παράλληλα παρατηρείτο όλο και μεγαλύτερη καθυστέρηση ένταξης στην αγορά εργασίας νέων ανθρώπων ιδιαίτερα εκείνων που είχαν υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο. Στην ίδια γραμμή αλλαγών, στην αρχή της δεκαετίας ξεκίνησε μείωση ειδικοτήτων που δικαιούνταν βαρέα και ανθυγιεινά ένσημα, συμπεριλαμβανομένων ανθρωπιστικών επαγγελμάτων και χαρακτηριστική υποχώρηση του κράτους από την παροχή υπηρεσιών (ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Ινστιτούτο Εργασίας, 2008).

Επιπλέον το 2010 με τον νόμο 3863/10 μειώνεται ακόμα περισσότερο ο κατώτατος μισθός για άτομα νεαρά σε ηλικία, διευκολύνονταν τόσο οι ατομικές όσο και οι ομαδικές απολύσεις και ο χρόνος εργασίας δεν έπρεπε να υπερβαίνει τον συμφωνημένο. Ενώ με τον νόμο 3899/10 καταργείται η προσαύξηση ανά ώρα υπερωρίας και ενισχύονται τα μέτρα ευελιξίας στην εργασία.

Παρόμοια γραμμή μεταρρυθμίσεων βέβαια έχουν και άλλες ευρωπαϊκές χώρες στις οποίες επίσης παρατηρείται η αυτοαπασχόληση, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και αύξηση της μερικής εργασίας ή εκ περιτροπής οι οποίες είναι άμεσα συνδεδεμένες με την μείωση των απολαβών.

Παράλληλα γίνεται όλο και πιο συχνή η χρήση του όρου *διαθεσιμότητα εργαζομένου*. Επιπλέον δίνεται μεγάλο περιθώριο ελευθερίας στις επιχειρήσεις ως προς τις μειώσεις προσωπικού ενώ την ίδια στιγμή προκύπτουν φοροελαυρύνσεις για τους/τις επιχειρηματίες. Οι μισθολογικές πολιτικές που εφαρμόζονται σχετίζονται με την μείωση ή την συγκράτηση μισθών στο ίδιο επίπεδο. Χαρακτηριστικό επίσης εκείνη της περιόδου είναι η αποκέντρωση συλλογικών συμβάσεων και η μείωση κεντρικών διαπραγματεύσεων. Απάντηση σε όλα αυτά ήταν η δράση των συνδικάτων και οι απεργίες που ήταν συχνές και μαζικές (Κουζής κ.α., 2008· Κουζής κ.α., 2013).

Η επόμενη δεκαετία είναι η περίοδος μετά τα μνημόνια και στις εργασιακές σχέσεις παρατηρείται όξυνση της ευελιξίας. Συγκεκριμένα παρατηρείται μείωση των θέσεων σταθερής και πλήρους εργασίας και αύξηση στην ισχύ που έχουν τα διοικητικά στελέχη και οι διευθύνοντες. Επίσης χαρακτηριστικό αυτής της περιόδου είναι η υποτίμηση των συλλογικών συμβάσεων και διαπραγματεύσεων σε ότι αφορά το ύψος των μισθών και των παροχών από την πλευρά της εργοδοσίας. Επιπλέον φαίνεται να δίνεται το δικαίωμα στην εργοδοσία να τροποποιεί τον χρόνο απασχόλησης των εργαζομένων και μεγαλύτερο ποσοστό ελευθερίας για απολύσεις και μη προστασία των υπαλλήλων. Επιπλέον φαίνεται πως μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων έχασε την θέση όπου εργαζόταν ή μειώθηκαν σημαντικά οι αμοιβές. Το ίδιο ισχύει και για ανθρώπους που εργάζονταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης (INE-ΓΣΕΕ, 2015).

Μέχρι και το 2020 η εικόνα για τις εργασιακές σχέσεις δεν είναι ιδιαίτερα διαφορετική. Η ποιότητα στην εργασία εξακολουθεί να απουσιάζει αφού οι μισθοί παραμένουν χαμηλοί ενώ μετά την έξαρση του κορονοϊού αυξάνεται κατακόρυφα το κόστος ζωής. Οι συνθήκες εργασίας χαρακτηρίζονται από ασταθή ωράρια και αύξηση του χρόνου απασχόλησης χωρίς τις αντίστοιχες απολαβές ενώ παράλληλα ο φόβος για πιθανή ανεργία εγκλωβίζει τους/τις εργαζομένους/εργαζόμενες σε θέσεις εργασίας που δεν επιθυμούν. Χαρακτηριστικά το 2019 το 19,6% του πληθυσμού εργάζεται περισσότερες από 48 ώρες εβδομαδιαίως ενώ το 2009 το ποσοστό αυτό δεν ξεπερνούσε το 16,6%. Επιπλέον κατά την περίοδο 2009-2019 μεγάλο ποσοστό δηλώνει πως δεν είναι ικανοποιημένο από την εργασία του και δεν υπάρχουν προοπτικές ανέλιξης. Υπό αυτές τις συνθήκες φαίνεται πως ο ρόλος των συνδικάτων και των συλλογικοτήτων είναι

καθοριστικής σημασίας (INE-ΓΣΕΕ, 2021). Αξιοσημείωτη είναι η αντίδραση που υπήρχε καθώς εντός του διαστήματος 2010-2012 που ήταν και η περίοδος της βαθιάς οικονομικής ύφεσης στην Ελλάδα καταγράφηκαν 49 οργανωμένες κινητοποιήσεις μεταξύ των οποίων γενικές απεργίες και συγκεντρώσεις διαμαρτυρίας με έντονη συμμετοχή του κόσμου (Metinsoy, 2025).

Στην έκθεση της INE-ΓΣΕΕ (2024) που ακολούθησε φαίνεται πως το χαμηλό εισόδημα σε σχέση με το κόστος ζωής είναι από τα βασικά προβλήματα που χαρακτηρίζουν τις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις. Επίσης βασικό αρνητικό στοιχείο είναι το αυξημένο ωράριο που εξακολουθεί να κυμαίνεται στις 48 ώρες γεγονός που δημιουργεί ανισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή των εργαζομένων.

Κεφάλαιο 2: Καθεστώς Απασχόλησης και Μορφές Ευελιξίας

Στο παρόν κεφάλαιο δίνεται έμφαση στο καθεστώς εργασίας μέσα από την ανάλυση του οποίου γίνονται πιο ξεκάθαρες οι πρακτικές απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και το περιθώριο απόκλισης από το τυπικό μοντέλο εργασίας. Καθοριστικής σημασίας για να επιτευχθούν τα παραπάνω είναι η αποδυνάμωση και η μείωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Αυτό διότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (θεσπίστηκαν με τον Ν. 1876/1990) προστατεύουν βασικά εργασιακά δικαιώματα όπως ο χρόνος απασχόλησης και οι αμοιβές. Ως προς τον χρόνο απασχόλησης διασφαλίζονται οι ώρες εργασίας, οι υπερωρίες, όσο και για το καθεστώς εργασίας όπως η εργασία πλήρους και μερικής απασχόλησης και οι όροι πρόσληψης και απόλυσης. Επίσης υπάρχει προστασία σε σχέση με την διάρκεια της σύμβασης. Όσον αφορά τις αμοιβές, μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας προστατεύεται ο κατώτατος μισθός και η αμοιβή της υπερωριακής εργασίας (Theodoropoulou, 2015).

2.1. Ο χρόνος εργασίας ως παράμετρος της εργασιακής σχέσης

Η σύμβαση εργασίας συχνά έχει την μορφή της σύμβασης ορισμένου χρόνου. Πρόκειται για τον προκαθορισμένο χρόνο διάρκειας της συνεργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Η λύση της σχέσης εργασίας είναι ευνοϊκότερη για τον εργοδότη αφού δεν υποχρεούται να καταβάλλει αποζημίωση και προστατεύει τον/την εργαζόμενο/η από τον κίνδυνο της απόλυσης. Ωστόσο για τον εργαζόμενο δημιουργεί εργασιακή ανασφάλεια ενώ δημιουργεί και κωλύματα όπως είναι η μη συνεχής προσμέτρηση της προϋπηρεσίας με ό,τι συνέπεια έχει αυτό για τις άδειες ή την αύξηση του μισθού. Ο νόμος αρχικά προσέφερε αυτήν την επιλογή για επαγγέλματα που από την φύση τους έχουν καταληκτική ημερομηνία ωστόσο παρατηρείται κατάχρηση της επιλογής αυτής από την μεριά των εργοδοτών (Γκούτος, 2025).

Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου είναι άμεσα συνδεδεμένες με την αίσθηση επισφάλειας που προκαλείται στους/στις εργαζομένους/ες καθώς τα ποσοστά ανεργίας είναι υψηλά. Πέραν αυτού η δυνατότητα αλλαγής θέσης εργασίας χωρίς να στερείται ο/η εργαζόμενη/η το εισόδημα του/της ή και άλλες παροχές είναι παράγοντας για την αυτοαντίληψή του ως

επαγγελματίας και για την αίσθηση ασφάλειας από την εργασία. Στις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις τα παραπάνω απουσιάζουν, επομένως δημιουργείται επισφάλεια στους/στις εργαζομένους/ες (Metinsoy, 2024).

Ο χρόνος εργασίας είναι σημαντικός ειδικά στην σχέση εξαρτημένης εργασίας καθώς ως τέτοιος ορίζεται το χρονικό διάστημα που ο εργαζόμενος διαθέτει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη. Ωστόσο με την έννοια "χρόνος εργασίας" γίνεται λόγος και για το ανώτατο χρονικό όριο απασχόλησης του εργαζομένου ημερησίως ή εβδομαδιαίως. Ο χρόνος εργασίας έχει δυο τύπους τον νόμιμο και τον συμβατικό. Η διαφορά μεταξύ των δύο είναι πως ο νόμιμος ισχύει ανεξάρτητα από την έγκυρη σύμβαση εργασίας ενώ ο συμβατικός προκύπτει όπως λέει και η λέξη από την σύμβαση. Όπως έχει αναφερθεί και παραπάνω η απόκλιση του από τον νόμιμο είναι αποδεκτή εάν προκύπτουν ευνοϊκότεροι όροι εργασίας. Οι συλλογικές συμβάσεις επίσης παίζουν καθοριστικό ρόλο στην διαμόρφωσή του. Διάκριση προκύπτει ακόμα ως προς τον χρόνο που ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του με φυσική παρουσία και στον χρόνο που ο εργαζόμενος είναι σε ετοιμότητα να προσφέρει τις υπηρεσίες του.

Ως προς την εβδομαδιαία απασχόληση του εργαζόμενου για πλήρη εργασία θεωρείται η πενήνήμερη ή εξαήμερη απασχόληση (ανάλογα την σύμβαση). Από την νομοθεσία προστατεύεται το δικαίωμα ανάπαυλας κατά τις ημέρες αργίας όπως αυτές έχουν οριστεί συμπεριλαμβανομένης και της Κυριακής. Αναφορικά ως υποχρεωτικές αργίες είναι η 25^η Δεκεμβρίου, η 25^η Μαρτίου, ανήμερα και η δεύτερη μέρα του Πάσχα, και η 15^η Αυγούστου. Επίσης υπάρχουν οι προαιρετικές αργίες όπως είναι η 1^η Μαΐου. Σε περίπτωση εργασίας κατά την ημέρα υποχρεωτικής αργίας ο νόμος προβλέπει καταβολή ημερομισθίου με προσαύξηση 75%. (Ζερδελής, 2023).

Εκτός από τον καθορισμό του νόμιμου ωραρίου υπάρχει και η υπέρβαση του ωραρίου. Σύμφωνα με τον Ν.3863/2010 (παρ.10 άρθ.74) για την πενήνήμερη απασχόληση ως υπερεργασία θεωρείται η εργασία μίας επιπλέον ώρας ημερησίως ή 45 ωρών εργασίας την εβδομάδα ενώ για την εξαήμερη εργασία ορίζονται οι 48 ώρες ως μέγιστο όριο συμπεριλαμβανομένης της υπερεργασίας. Η παροχή εργασίας πέραν αυτών των χρονικών ορίων θεωρείται υπερωρία. Βάσει νόμου ο εργοδότης έχει την ευθύνη να προστατεύει τον εργαζόμενο από την υπερωριακή εργασία ωστόσο υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες η εργασία είναι έτσι οργανωμένη που δεν μπορεί να αποφευχθεί. Εφόσον αυτό υπάρχει στην σύμβαση δεν θεωρείται υπερωρία αλλά αυτόβουλη υπερωρία και δεν χρήζει επιπλέον αμοιβής. Η υπερωρία αμείβεται με προσαύξηση των

ωρομισθίου ανάλογα με το άθροισμα των ωρών υπερωριακής εργασίας εντός του μήνα (Γκούτος, 2025).

Ως προς τον χρόνο εργασίας έχουν ψηφιστεί δύο νόμοι μέσω των οποίων τροποποιούνται ήδη υπάρχουσες διατάξεις του εργατικού δικαίου. Ο νόμος 5053/2023 τροποποιεί τον νόμο 4808/2021 και δίνει την δυνατότητα στον εργοδότη να επιβάλει στον/στην εργαζόμενο/η έξι ημέρες της εβδομάδας εργασία αντί για πέντε υπό την προϋπόθεση να μην υπερβαίνονται οι οχτώ ώρες εργασίας και να καταβάλλεται προσαύξηση 40% επί του ημερομισθίου. Αυτό σημαίνει ότι οι 40 ώρες εργασίας εβδομαδιαία αυξάνονται σε 48 και μπορεί να τεθεί σε ισχύ σε επιχειρήσεις που λειτουργούν χωρίς διακοπή (Νόμος 5053/2023).

Επιπλέον έχει ψηφιστεί και ο νόμος 5239/2025 ο οποίος γενικά έφερε αλλαγές στην εκπαιδευτική, την ασφαλιστική και την εργατική νομοθεσία. Ως προς την τελευταία, αφορά αλλαγές στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου καθώς δόθηκε η δυνατότητα παροχής εργασίας στον ίδιο εργοδότη για 13 ώρες αντί για 8 και ισχύει η προσαύξηση 40 %. Αν και δεν δίνεται το δικαίωμα στον εργοδότη να απολύσει κάποιον/α υπάλληλο λόγω άρνησης πραγματοποίησης 5ωρης υπερωριακής απασχόλησης, απλοποιούνται πολύ οι διαδικασίες πρόσληψης – απόλυσης με πρόφαση την μείωση της γραφειοκρατίας. Ο νόμος αυτός διευρύνει ακόμα περισσότερο την ευελιξία που διέπει έτσι κι αλλιώς τις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις ως προς τον χρόνο εργασίας και την απασχόληση σε δεύτερο εργοδότη (Νόμος 5239/2025).

Η Έννοια του μισθού ως αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας

Η διευκρίνηση της έμμισθης εργασίας είναι πολύ σημαντική αφού στο εργατικό δίκαιο υπάρχει και η παροχή εργασίας χωρίς αμοιβή. Ο μισθός λοιπόν είναι το αντάλλαγμα που υποχρεούται να καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο για τις υπηρεσίες που του παρέχει. Ο μισθός για τον εργαζόμενο ωστόσο είναι το βασικό μέσο επιβίωσης και αυτό καθιστά την εξάρτηση από τον εργοδότη βασικό στοιχείο στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (Κουκιάδης, 2017).

Γενικά υπάρχουν δύο είδη μισθού. Ο χρηματικός και ο κοινωνικός. Με την φράση χρηματικός μισθός εννοείται η καταβολή χρημάτων προς τον εργαζόμενο ανάλογα με την εργασία που προσφέρει ενώ με την φράση κοινωνικός μισθός περιγράφονται άλλες παροχές όπως η σίτιση. Εστιάζοντας στον χρηματικό μισθό, και λαμβάνοντας υπόψη το ότι πρόκειται για βιοποριστικό

μέσο καθιερώνεται θεσμικά ο ορισμός του ελάχιστου κατώτατου μισθού. Αυτό προκύπτει μέσα από συλλογικές συμβάσεις εργασίας δηλαδή διαπραγμάτευσης των συνδικάτων με τον εργοδότη είτε με το αντίστοιχο συνδικάτο στο οποίο ανήκει ο εργοδότης.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας λειτουργούν κλαδικά και επομένως προστατεύουν τον ελάχιστο καταβλητέο μισθό ανά επάγγελμα ή ανά πεδίο απασχόλησης. Τέλος το ύψος του μισθού προκύπτει και από την θέση που κατέχει ένα άτομο σε μία εταιρεία (Ζερδελής, 2023). Ο νόμος προβλέπει τροποποίηση του ύψους του μισθού προς όφελος του εργαζόμενου εάν προκύπτει απόκλιση από τον νόμιμο ή αλλιώς κανονιστικό μισθό (Γκούτος, 2025). Σχετικά με την παροχή εργασίας αμισθί, υπάρχει ο προβληματισμός αναφορικά με την αντικατάσταση της αμειβόμενης εργασίας από τον εθελοντισμό αφού παρατηρείται εθελοντές να είναι δεσμευμένοι/ες με ωράριο αντίστοιχο μερικής απασχόλησης και να παράγουν σημαντικό έργο (Κουκιάδης, 2017).

2.2. Διαστάσεις της απορρύθμισης των σύγχρονων σχέσεων εργασίας

Με την έννοια εργασιακές σχέσεις εννοούνται οι όροι που ισχύουν ανάμεσα στο πρόσωπο που προσφέρει εργασία (εργαζόμενο) και στο πρόσωπο που επωφελείται της εργασίας δίνοντας κάποιο χρηματικό αντάλλαγμα (εργοδότης). Η εργατική νομοθεσία προκειμένου να τεθεί σε ισχύ προϋποθέτει την ύπαρξη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και κατ' επέκταση μισθωτού. Βασικά στοιχεία που διέπουν αυτή την σχέση είναι να έχει ως αντικείμενο της την εργασία με την έννοια της υπηρεσίας και όχι παραγωγής έργου καθώς τότε πρόκειται για «σύμβαση έργου». Δεύτερο στοιχείο αποτελεί η ύπαρξη σύμβασης ιδιωτικού δικαίου και όχι δημοσίου. Τρίτον, όπως αναφέρεται και παραπάνω να υπάρχει αμοιβή για την παροχή εργασίας, ο λεγόμενος μισθός όπως θα αναλυθεί εκτενέστερα στην συνέχεια και τέταρτον η εργασία να παρέχεται προς ένα τρίτο πρόσωπο ώστε να υπάρχει ο παράγοντας της εξάρτησης στην σχέση.

Ως προς τον παράγοντα της εξάρτησης που αναφέρθηκε πρόκειται για την έννοια της οικονομικής εξάρτησης του μισθωτού από τον εργοδότη ο οποίος δεσμεύει τον χρόνο του εργαζόμενου και διαθέτει τους πόρους που αξιοποιεί ο μισθωτός κατά την εργασία του. Επίσης υπάρχει η έννοια της προσωπικής εξάρτησης περιγράφοντας την κατευθυντικότητα που έχει ο εργοδότης προς τον εργαζόμενο. Ο χρόνος απασχόλησης, το είδος της εργασίας, το ύψος της

αμοιβής και ο τρόπος καταβολής της αμοιβής δεν συντελούν στοιχεία της εξάρτησης (Ζερδελής, 2023).

Μία σύγχρονη τάση που παρατηρείται είναι εκείνη της αύξησης των παρεχόμενων υπηρεσιών με συμβάσης ανεξάρτητης εργασίας, πρόκειται για ένα είδος σύμφωνα με τον Κουκιάδη (2017) αυτοαπορρύθμισης του εργατικού δικαίου. Πρόκειται για την παροχή υπηρεσιών με καθεστώς ελεύθερου επαγγελματία ενώ το είδος και ο χρόνος εργασίας είναι προκαθορισμένος όπως και το ύψος του μισθού, αυτή η κατηγορία εργαζομένων ονομάζονται εξαρτημένοι/ες αυτοαπασχολούμενοι/ες και δεν εντάσσονται νομικά ούτε στους ελεύθερους επαγγελματίες ούτε στους μισθωτούς. Αυτό αν και φαινομενικά αυξάνει τον βαθμό αυτονομίας του εργαζόμενου στην ουσία λόγω της απουσίας κοινωνικής ασφάλισης και των οικονομικών υποχρεώσεων αυξάνει κατακόρυφα τον βαθμό εξάρτησης και δημιουργείται ο όρος υπερεξάρτηση.

Έχει παρατηρηθεί πως ένα μέσο μείωσης των δαπανών των επιχειρήσεων αλλά και μέσο άσκησης πίεσης προς του εργαζομένους είναι οι ομαδικές απολύσεις. Σύμφωνα με τον νόμο η κίνηση των ομαδικών απολύσεων προϋποθέτει την ενημέρωση των εργαζομένων, την απόλυση του αναγκαίου αριθμού ατόμων και την διερεύνηση καλύτερου πλάνου δράσης. Σημαντικό είναι η απόλυση να μην αφορά το πρόσωπο των εργαζομένων αλλά την βιωσιμότητα της επιχείρησης. Τέλος υπάρχει ανώτατο όριο απολύσεων ανάλογο με τον συνολικό αριθμό εργαζομένων (Κουκιάδης, 2017).

Σύμφωνα με τον Παπαδάκη (2021) βασικό χαρακτηριστικό της απορρύθμισης των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων είναι η διαφορά που υπάρχει ανάμεσα στην σύμβαση εργασίας ως προς τα καθήκοντα, τον χρόνο απασχόλησης και της πραγματικότητας καθώς εν τέλει οι αρμοδιότητες είναι πολύ περισσότερες και το ωράριο πιο ασαφές και μεταβαλλόμενο. Επόμενο χαρακτηριστικό είναι η μη αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης. Άλλος τρόπος ένδειξης ευελιξίας είναι ο διαχωρισμός στις πληρωμές. Κάποια χρήματα καταβάλλονται ως έκτακτα έξοδα γεγονός που δίνει την δυνατότητα στον εργοδότη να έχει μεγαλύτερη ελευθερία με τις καταβολές χρημάτων. Πολύ σύνθηες είναι επίσης να μην είναι κοινή η χρηματοδότηση για τα στελέχη και για τους/τις υπαλλήλους με αποτέλεσμα συχνά να προκύπτει καθυστέρηση μόνο για την πληρωμή των υπαλλήλων.

Στοιχείο αποκέντρωσης από τις συλλογικές συμβάσεις επίσης αποτελεί και το γεγονός ότι δεν υπάρχει σχέση αναλογίας ανάμεσα στα προσόντα των εργαζομένων (ειδικότητα,

μεταπτυχιακό, έτη προϋπηρεσίας κ.α.) και στο ύψος του μισθού. Άλλη μία μορφή ευελιξίας είναι η αναλωσιμότητα των εργαζομένων. Η αντιμετώπιση από την διοίκηση καθιστά σαφές πως αν παραιτηθεί ένα άτομο αμέσως η θέση θα καλυφθεί, σε αντίθεση με τα εργαζόμενα που φαίνεται να μην αποχωρούν από μία δυσάρεστη εργασία λόγω έλλειψης επιλογών. Τελευταίο χαρακτηριστικό ευελιξίας είναι η ανοδική τάση των απαιτήσεων των εργοδοτών. Παρατηρείται πως με την πάροδο των χρόνων χρειάζονται όλο και περισσότερα προσόντα τα οποία φυσικά για να αποκτηθούν χρειάζονται χρόνο και χρήματα γεγονός που μειώνει την ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική ζωή και την ικανοποίηση από την εργασία (Παπαδάκης κ.α., 2021).

Κεφάλαιο 3: Εργασιακές σχέσεις στους φορείς κοινωνικής πολιτικής

Οι φορείς άσκησης κοινωνικής πολιτικής θεωρούνται φορείς ανθρωπιστικής δράσης καθώς και φορείς υπεράσπισης δικαιωμάτων σε σχέση με την δράση τους προς τα επωφελούμενα άτομα. Οι εργασιακές σχέσεις όμως που επικρατούν για το προσωπικό που εργάζεται σε αυτούς και ειδικά στα ανθρωπιστικά επαγγέλματα χαρακτηρίζονται από μεγάλο βαθμό ευελιξίας και πλήρη απόκλιση από την τήρηση συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Κουραχάνης, 2025). Από την άλλη μεριά, έχει φανεί πως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η εκπροσώπηση των εργαζομένων από οργανώσεις και σωματεία είναι αποτελεσματική για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων και την έκφραση των αιτημάτων των εργαζομένων. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις προστατεύουν τα δικαιώματα σχετικά με το ύψος των αμοιβών και τις συνθήκες εργασίας γενικότερα (Koutroukis, 2025). Στο κεφάλαιο αυτό αναφέρονται πιο συγκεκριμένα οι δυσκολίες που ισχύουν για τους/τις εργαζομένους/ε στις οργανώσεις ιδιωτικού χαρακτήρα και ο ρόλος που έχουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η ύπαρξη σωματείων και συλλογικοτήτων για τους/τις εργαζομένους/ες.

3.1. Σύγχρονες εργασιακές σχέσεις και επιπτώσεις στους/στις επαγγελματίες

Όπως έχει ήδη προαναφερθεί με την επικράτηση του νεοφιλελευθερισμού τις τελευταίες δεκαετίες, μεγάλο μέρος των κοινωνικών υπηρεσιών και των παροχών του κοινωνικού κράτους έχει μεταφερθεί στον ιδιωτικό τομέα και πιο συγκεκριμένα στις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, όπου απασχολείται και μεγάλο μέρος επαγγελματιών όπως κοινωνιολόγοι, ψυχολόγοι και κοινωνικοί/ές λειτουργοί. Βασικός λόγος που συμβαίνει αυτό είναι η μείωση των δαπανών για το κράτος και η άντληση χρηματοδοτήσεων για τους οργανισμούς (Μπιθυμήτρης, 2012). Λόγω αυτού οι φορείς κοινωνικής πολιτικής λειτουργούν με όρους επιχείρησης· δρουν με βάση την αρχή της ανταγωνιστικότητας, την προτεραιοποίηση του κέρδους και του ελέγχου του προσωπικού.

Σε μακροοικονομικό επίπεδο παρατηρείται πως αξίες όπως είναι η υπεράσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τόσο των εξυπηρετούμενων όσο και των εργαζομένων, βρίσκονται σε υποδεέστερη θέση από την εύρεση και την εξοικονόμηση χρημάτων. Σε μικροεπίπεδο οι επαγγελματίες καλούνται να αναλάβουν έναν ρόλο πολύ πιο τεχνοκρατικό και εκλεκτικό.

Ακολουθούν διαδικασίες που σκοπό έχουν την κατευθυντικότητα και την αξιολόγηση των ανθρώπων με τους οποίους δουλεύουν. Μεσολαβούν δηλαδή μεταξύ των οργανώσεων και των χρηστών υπηρεσιών αλλά είναι με το μέρος των οργανώσεων (Wallace & Pease, 2011· Rogowski, 2014). Εδώ γίνεται ξεκάθαρο ένα παράδοξο στοιχείο που διέπει τα ανθρωπιστικά επαγγέλματα και κυρίως την κοινωνική εργασία. Αφενός πρόκειται για επαγγέλματα με ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα, που έχουν ως πυρήνα τους την κοινωνική δικαιοσύνη αφετέρου είναι δημιουργήματα και εργαλεία του καπιταλιστικού συστήματος (Garret, 2021).

Οι επαγγελματίες που εργάζονται στους φορείς κοινωνικής πολιτικής μεταξύ των οποίων και οι κοινωνικοί λειτουργοί επηρεάζονται άμεσα από τον νεοφιλευθερισμό που επικρατεί. Προτεραιότητα αποτελεί ο πολλαπλασιασμός του κέρδους. Στο συγκεκριμένο πολιτικό σύστημα ισχύει η άποψη ότι τα εξυπηρετούμενα από τις εκάστοτε υπηρεσίες άτομα πρέπει να είναι υπεύθυνα για τον εαυτό τους και τις πράξεις τους στο πλαίσιο της αυτονομίας. Αυτός ο συνδυασμός αναγκάζει τους/τις επαγγελματίες να υπηρετούν έναν ρόλο εξουσιαστικό και ελεγκτικό. (Ornellas κ.α., 2020).

Το 2019 πραγματοποιήθηκε έρευνα με σκοπό την μελέτη των συνεπειών της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα για τους/τις κοινωνικούς/ές λειτουργούς. Η συγκεκριμένη έρευνα αφορούσε εργαζομένους/ες στον τομέα της ψυχικής υγείας. Κοινό στοιχείο μεταξύ των απαντήσεων ήταν η ανησυχία για τα εξυπηρετούμενα άτομα λόγω μείωσης των παροχών και πτώση στην ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρονται όπως και η κόπωση που αισθάνονται λόγω του φόρτου εργασίας (Pentaraki & Dionysopoulou, 2019).

Επίσης, υπάρχει και πιο πρόσφατη έρευνα που δημοσιεύτηκε το 2025, με σκοπό την μελέτη των εργασιακών συνθηκών των κοινωνικών λειτουργών στον τομέα του προσφυγικού στην Ελλάδα. Μέσα από την συγκεκριμένη έρευνα φάνηκε πως οι επαγγελματίες καλούνται να διαχειριστούν προσφυγικούς και μεταναστευτικούς πληθυσμούς με τις παροχές συνεχώς να μειώνονται και τις πολιτικές από την Ευρωπαϊκή Ένωση να γίνονται όλο και πιο σκληρές. Αυτό προκαλεί ένταση στους/στις πρόσφυγες/ισσες την οποία είναι πιθανό να εκτονώσουν στους/στις επαγγελματίες των φορέων (Vorizanakis & Papadaki, 2025). Ωστόσο στο προσφυγικό φαίνεται πως απορροφάται μεγάλο μέρος επαγγελματιών με 1-3 χρόνια προϋπηρεσία ενώ πρόκειται για αρκετά απαιτητική δουλειά με τα άτομα (Teloni κ.α., 2020).

Επίσης οι εργαζόμενοι/ες στο προσφυγικό καλούνται να φέρουν εις πέρας πολύ μεγάλο όγκο δουλειάς με αποτέλεσμα να μην έχουν τον χρόνο και την αντοχή να ασχοληθούν ουσιαστικά

με τα περιστατικά τους. Πιο εστιασμένα στις συνθήκες εργασίας, φάνηκε πως λόγω αυξημένου φόρτου εργασίας χρειάζεται να είναι διαθέσιμοι/ες στην εργασίας τους πολύ περισσότερες ώρες και μέρες από τις συμφωνημένες. Αυτός ο μεγάλος όγκος δουλειάς οδηγεί τους/τις επαγγελματίες να ασχολούνται με τα πιο επείγοντα και απαραίτητα αιτήματα. (Teloni κ.α., 2020· Vorizanakis & Papadaki, 2025). Επιπλέον μέσα από έρευνα του 2020 φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι/ες στους φορείς σε ποσοστό 30% εργάζονταν περισσότερο από τις 40 ώρες ανά εβδομάδα (Teloni κ.α., 2020).

Ως προς τα εργαζόμενα άτομα τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι κοινωνικοί/ές λειτουργοί εργάζονται υπό ένα καθεστώς επισφάλειας το οποίο συνεχώς και οξύνεται προκαλώντας άγχος και επαγγελματική εξουθένωση (Pentaraki & Dionysopoulou, 2019). Από την μελέτη των Tsaras κ.α., προέκυψε ότι οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας και συγκεκριμένα οι κοινωνικοί/ές λειτουργοί παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης, άγχους, αλλαγές στην διάθεση και στην κοινωνικότητα. Αυτό όπως αναλύεται σχετίζεται με την συναισθηματική επιβάρυνση που διακατέχει το συγκεκριμένο επάγγελμα (Tsaras κ.α., 2019).

Επίσης έντονη ενόχληση προκαλεί στα εργαζόμενα άτομα το γεγονός ότι διανύουν διαστήματα μηνών χωρίς να τους καταβληθεί ο μισθός τους. Συγκεκριμένα αναφέρθηκαν τα διαστήματα τεσσάρων και πέντε μηνών. Οι ερωτώμενοι/ες ανέφεραν πως αυτό έχει άμεσες συνέπειες στην προσωπική τους ζωή καθώς τους δημιουργεί δυσκολία κάλυψης βασικών εξόδων. Έτσι, εξαρτώνται από την οικογένεια τους που αν υπάρχει η δυνατότητα παρέχει στήριξη διαφορετικά δεν θα μπορούσαν να παραμείνουν στην συγκεκριμένη θέση εργασίας. Επιπλέον οι ερωτώμενοι/ες αναφέρουν πως αυτή η συνθήκη τους/τις επιβαρύνει και ψυχολογικά καθώς τους και τους/τις αγχώνει σε σχέση με το μέλλον τους (Pentaraki & Dionysopoulou, 2019).

Επιπροσθέτως, σε έρευνα που ερωτήθηκαν κοινωνικοί/ές λειτουργοί σχετικά με το κομμάτι του βιοπορισμού η πλειοψηφία απάντησε πως μπορεί να ανταπεξέλθει με τον μισθό που λαμβάνει αλλά υπήρχαν και άτομα που απάντησαν αρνητικά (Teloni κ.α., 2020). Τόνισαν επίσης πως ο συνδυασμός της δουλειά σε ένα ψυχοφθόρο πλαίσιο εργασίας με μεγάλη ευθύνη προς τα ωφελούμενα και της διαχείρισης προσωπικού άγχους και ανασφαλειών οδηγεί πολλούς ανθρώπους στην επαγγελματική εξουθένωση (Pentaraki & Dionysopoulou, 2019). Αξίζει βέβαια να αναφερθεί πως από την περίοδο της κρίσης και έπειτα έχουν γίνει πολλές περικοπές τόσο σε σχέση με τον αριθμό των εργαζομένων όσο και σε σχέση με το ύψος τους μισθού (Dedotsi κ.α., 2019).

Η έρευνα έδειξε ακόμη πως οι φορείς δεν έχουν προβλέψει για βασικά ζητήματα όπως είναι η συνεχής εκπαίδευση του προσωπικού και οι επαρκείς χώροι ώστε να γίνονται οι συνεδρίες για να τηρείται το απόρρητο (Vorizanakis & Papadaki, 2025). Επιπλέον η έρευνα των Teloni κ.α., (2020) ανέδειξε το πρόβλημα των ασαφών ορίων του ρόλου άρα και του καθηκοντολογίου των κοινωνικών λειτουργών, της έλλειψης εποπτείας που είναι πολύ σημαντική για τους/τις επαγγελματίες πρώτης γραμμής ενώ από την άλλη υπάρχει περιθώριο ελέγχου και κατευθυντικότητας από την διοίκηση προς τους/τις κοινωνικούς/ές επιστήμονες.

Άλλο ένα σημαντικό στοιχείο είναι πως η έρευνα έδειξε τον φόβο που επικρατεί σχετικά με απόλυση λόγω των υψηλών ποσοστών ανεργίας (Vorizanakis & Papadaki, 2025). Από την άλλη μεριά η ανεργία έχει αντίκτυπο και σε αυτούς/ές που προσλαμβάνουν καθώς εργάζονται σε υποστελεχωμένους φορείς αυξάνοντας έτσι τον όγκο εργασίας για τους/τις ίδιους/ες (Pentaraki, 2018). Τα προγράμματα στους φορείς κοινωνικής πολιτικής είναι προσωρινά και καθώς οι κοινωνικοί επιστήμονες απασχολούνται σε μεγάλο βαθμό σε τέτοια πλαίσια εργάζονται πολύ συχνά με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (Dedotsi κ.α., 2019).

Ανακεφαλαιώνοντας, και μέσα από στοιχεία του Ινστιτούτου Εργασίας φαίνεται πως κατά την διάρκεια της άφιξης προσφυγικών και μεταναστευτικών ροών μικρές οργανώσεις μετατράπηκαν σε μεγάλες εταιρείες «διαχείρισης της προσφυγικής κρίσης» που ανήκουν στον ιδιωτικό τομέα και το βασικό μοντέλο εργασίας έχει χαρακτηριστικά ευελιξίας και απορρύθμισης όπως η γενικότητα του αντικειμένου και του στόχου, οι υπερωρίες και η καθυστερημένη καταβολή μισθού ο οποίος είναι αρκετά χαμηλός και με μεγάλη απόκλιση από των υψηλόβαθμων στελεχών (Καψάλης, 2020).

Τα παραπάνω συνάδουν και με την έρευνα που υλοποιήθηκε αρκετά πρόσφατα σε εργαζομένους/ες σε ΜΚΟ που ασχολούνται με το προσφυγικό. Αναλυτικότερα η συγκεκριμένα έρευνα έφερε στην επιφάνεια πως οι απολύσεις και οι καθυστερήσεις των καταβολών της μισθοδοσίας έχουν τιμωρητικό πρόσημο σε περίπτωση κάποιας διεκδίκησης. Επίσης επιβεβαιώνονται οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η πίεση που δέχονται οι επαγγελματίες λόγω των σοβαρών θεμάτων των εξυπηρετούμενων και του φόρτου εργασίας. Τα παραπάνω έχουν ως αποτέλεσμα της επαγγελματική εξουθένωση πολλών ατόμων σε μικρό χρονικό διάστημα (Κουραχάνης, 2025).

3.2. Η στήριξη από τα σωματεία και τις συλλογικότητες

Τα εργατικά σωματεία αποτελούν επίσημα θεσμικά όργανα τα οποία έχουν ιδρυθεί και έχουν ως σκοπό τους την έκφραση και την διεκδίκηση των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των εργαζομένων. Δρουν συλλογικά ή και για μεμονωμένες περιπτώσεις σε ζητήματα που αφορούν την καταβολή μισθών, την μείωση μισθολογικών διαφορών, την εξασφάλιση ορισμένων παροχών. Επιπλέον βασική διεκδίκηση αποτελεί η κατοχύρωση συλλογικών συμβάσεων εργασίας (McConnell, 2021).

Μέσα από την έρευνα της (Pentaraki, 2018) αναδεικνύεται ο ρόλος των συλλογικοτήτων και των συλλογικών δράσεων γενικά. Η συλλογικότητα που έχει δημιουργήσει μία ομάδα γιατρών σε νοσοκομείο λειτουργεί ως μέσο έκφρασης της φωνής του προσωπικού και της διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους ως εργαζόμενοι/ες.

Τα σωματεία έχουν φτιαχτεί από τα εργαζόμενα άτομα για να προστατεύουν τα εργασιακά τους δικαιώματα όπως οι συλλογικές συμβάσεις, οι αξιοπρεπείς αμοιβές και η ανάπαυση από την εργασία. Αν και το δικαίωμα στο συνδικαλιζέσθε είναι κατοχυρωμένο βάσει νόμου, αυτό δεν είναι αρεστό στην εργοδοσία αφού έχουν καταγραφεί περιστατικά απόλυσης λόγω συμμετοχής (Joseph κ.α., 2025). Ιστορικά έχει φανεί πως μέσα από έντονες κινητοποιήσεις έχουν κατοχυρωθεί βασικά δικαιώματα όπως συνέβη με την απεργία στο Σικάγο το 1886 που είχε σαν αποτέλεσμα με την καθιέρωση του δώρου, την ημέρα του Σαββάτου ως ημιαργία και της Κυριακής ως μη εργάσιμη (Η Εργατική Πρωτομαγιά, 2012).

Επιπροσθέτως, τα σωματεία έχουν σκοπό την ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους. Σε περίπτωση καταπάτησης κάποιου δικαιώματος το σωματείο μπορεί να προβεί σε καταγγελία του φορέα. Τα σωματεία λειτουργούν λοιπόν σαν μέσο ελέγχου ενάντια στην απορρύθμιση και την ευελιξία των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων στον ιδιωτικό τομέα όπου η νομοθεσία σχετικά με τις υποχρεώσεις του εργοδότη είναι πιο ελαστική (Nga & Hoa, 2023).

Σύμφωνα με την Τελώνη (2011) η συμμετοχή σε συλλογικότητες και σωματεία και η σύνδεση με τα κινήματα έχει φανεί αποτελεσματική σχετικά με διεκδικήσεις για καλύτερες συνθήκες εργασίας και αντίστασης απέναντι σε πολιτικές με τις οποίες οι εργαζόμενοι/ες διαφωνούν. Χαρακτηριστικά ο κλάδος της κοινωνικής εργασίας έχει πάρει μέρος σε κινητοποιήσεις, έχει συμμετέχει σε αλληλέγγυες δράσεις και διεκδικήσεις μέσω του Δικτύου Δράσης Κοινωνικών Λειτουργιών (Social Work Action Network, n.d.) και τον Σύνδεσμο

Κοινωνικό Λειτουργών Ελλάδος ως το επίσημο νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου. Με την ίδρυση και την λειτουργία του Σ.Κ.Λ.Ε. έχει κατοχυρωθεί η επαγγελματική ιδιότητα των κοινωνικών λειτουργών, γίνονται καλέσματα σε απεργίες και κινητοποιήσεις καθώς επίσης λειτουργεί ως επίσημο θεσμικό όργανο και μπορεί να παρέμβει σε περίπτωση καταγγελίας ή παρόμοιων καταστάσεων (ΣΚΛΕ, n.d.). Αναφορικά με τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, έχει ιδρυθεί το Σωματείο Βάσης Εργαζομένων ΜΚΟ με σκοπό την υπεράσπιση των οικονομικών, εργασιακών και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, την καταπολέμηση των διακρίσεων και την διεκδίκηση καλύτερων αμοιβών (ΣΒΕΜΚΟ, 2010).

Παρ' όλ' αυτά, δεν υπάρχει έντονη συμμετοχή από τους/τις νέους/ες στα συνδικάτα αφού η πλειοψηφία δεν αποτελεί μέλος κάποιου σωματείου ούτε έχει κάποια σχέση με αυτά και τις δράσεις τους. Επιπλέον είναι πιο συχνό να συμμετέχουν εργαζόμενοι/ες του δημοσίου τομέα και λιγότερο του ιδιωτικού. Ωστόσο παρατηρείται πως οι πιο νέοι άνθρωποι απέχουν από τον συντεχνιασμό και όχι γενικά από την πολιτική/κοινωνική δράση καθώς φαίνεται να μην υπάρχει μεγάλη συμμετοχή σε συλλογικότητες και οργανώσεις κάτι που συνδέεται με την επιρροή του νεοφιλελευθερισμού (Κατσορίδας, 2020). Σχετικά με την συμμετοχή και την αποχή των εργαζομένων από τα σωματεία, φαίνεται πως παίζουν ρόλο παράγοντες όπως ο φόβος για απόλυση σε συνδυασμό με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, οι βραχυπρόθεσμες συμβάσεις εργασίας με το αίσθημα του προσωρινού, η εξατομίκευση και ο διαχωρισμός των εργαζομένων και η αντίληψη περί αναποτελεσματικότητας των συλλογικών διεκδικήσεων (McConnell, 2021).

Εκτός των παραπάνω τα σωματεία προχωρούν σε ανακοινώσεις και κινητοποιήσεις που σκοπό έχουν την γνωστοποίηση περιστατικών και την άσκηση πίεσης στον εκάστοτε φορέα. Από την έναρξη έλευσης μεταναστών και προσφύγων οι αναφορές για καταπάτηση εργασιακών δικαιωμάτων γίνονται όλο και πιο συχνές με αποτέλεσμα η ΣΒΕΜΚΟ γίνεται ιδιαίτερα ενεργό σωματείο. Σύμφωνα με στοιχεία από ανακοίνωση από το εν λόγω σωματείο το 2017, βασικές τακτικές των ΜΚΟ αποτελούν οι καθυστερήσεις των πληρωμών, οι ομαδικές απολύσεις, οι υπερκοστολογήσεις, και η στοχοποίηση των συνδικαλιζόμενων εργαζομένων (Καψάλης, 2020).

Συνολικά τα σωματεία δρουν σε περιπτώσεις καταπάτησης εργασιακών δικαιωμάτων οι οποίες είναι αρκετά συχνές από φορείς προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων όπως είναι οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και οι ιδιωτικού δικαίου οργανώσεις. Χαρακτηριστικά έχουν γίνει παρεμβάσεις για άδικη απόλυση επαγγελματία σε δομή παιδική προστασίας, σε οργάνωση που ασχολείται με πρόσφυγες/ισσες, σε οργάνωση που αφορά συνοδείες ασυνόδευτων ανηλίκων και

μη καταβολή δεδουλευμένων σε ΜΚΟ που ασχολείται με ανήλικα παιδιά πρόσφυγες, (Σύνδεσμος Ιδιωτικών Υπαλλήλων Αθήνας (n.d.).

Επίσης, πρόσφατα δημιουργήθηκε σωματείο ειδικά για εργαζομένους/ες σε Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις. Σύμφωνα με ανακοίνωση του Σωματείου Εργαζομένων Προσφυγικού και Συναφών Δομών Κοινωνικής Μέριμνας (2025) λόγος της ίδρυσης του είναι η αυθαιρεσία που χαρακτηρίζει την εργοδοσία των μη κυβερνητικών οργανώσεων και η συστηματική καταπάτηση εργασιακών δικαιωμάτων. Σκοπός και αυτού του σωματείου άρα και βασικές διεκδικήσεις αποτελούν η μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ο βιοπορισμός των επαγγελματιών μέσα από την εργασίας τους, οι προσλήψεις να είναι ανάλογες των αναγκών και δίκαιες και συλλογικές συμβάσεων εργασίας.

Μέρος Δεύτερο: Έρευνα

Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογία έρευνας

Στο θεωρητικό μέρος έγινε βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με τους φορείς άσκησης κοινωνικής πολιτικής ιδιωτικού δικαίου. Συγκεκριμένα μελετήθηκαν οι εργασιακές σχέσεις όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί με το πέρασμα των χρόνων τέτοιου είδους φορείς με έμφαση στις καινούριου τύπου συμβάσεις εργασίας, στο καθεστώς εργασίας και στις εργασιακές συνθήκες. Βασικό χαρακτηριστικό που διέπει όλα τα παραπάνω μέσα από το θεωρητικό μέρος φαίνεται να είναι η ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων και η ευελιξία στην διαμόρφωση των συμβάσεων του αντικειμένου εργασίας. Έντονο ρόλο σε αυτό φαίνεται πως έχει ο νεοφιλελευθερισμός λόγω του οποίου φορείς που αυτοπροσδιορίζονται ως οργανώσεις προάσπισης δικαιωμάτων λειτουργούν ατομοκεντρικά και με όρους επιχείρησης.

4.1. Σκοπός, στόχος και σημαντικότητα έρευνας

Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της τήρησης ή της παραβίασης των εργασιακών δικαιωμάτων των επαγγελματιών σε φορείς κοινωνικής πολιτικής και το βίωμα των επαγγελματιών ως προς αυτό. Βάση αυτού του συλλογισμού αποτελεί ο βασικός άξονας λειτουργίας των φορέων που είναι η προάσπιση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και η καταπολέμηση των κοινωνικών διακρίσεων (Κουραχάνης, 2025). Σκοπός σχετικά με αυτό είναι η διασταύρωση των σημείων σύγκλισης και απόκλισης της θεωρίας με την πραγματικότητα. Στον σκοπό της έρευνας εμπεριέχεται η μελέτη των εργασιακών σχέσεων στους φορείς κοινωνικής πολιτικής ιδιωτικού δικαίου για τα μέλη του προσωπικού, αναφορικά με την ελαστικοποίηση που παρατηρείται στο καθεστώς εργασίας και στις ίδιες τις συμβάσεις.

Επιπλέον η επιρροή που αυτές έχουν στους/στις ίδιους/ίδιες και οι σκέψεις για το μέλλον τους ως προς τα επαγγελματικά τους σχέδια. Σκοπός της έρευνας επίσης αποτελεί η μελέτη του ρόλου που έχουν τα σωματεία αναφορικά με την εξέλιξη της απορρύθμισης των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων και τους στόχους των επαγγελματιών ως προς την συλλογική δράση βάσει των δεδομένων που επικρατούν. Μελετάται ακόμα το αν τα σωματεία αλλά και οι συλλογικότητες

που υπάρχουν, κατέχουν θέση πηγής εκπροσώπησης, στήριξης και ενδυνάμωσης των εργαζομένων.

Στόχος της έρευνας

Στόχος της έρευνας είναι η εξακρίβωση των όσων αναφέρθηκαν στην βιβλιογραφική επισκόπηση και της σχέσης τους με την πραγματικότητα καθώς και η διερεύνηση των διαστάσεων της απορρύθμισης και του βαθμού ευελιξίας που υπάρχει στις εργασιακές σχέσεις. Επίσης το υπό ποιους όρους συντάσσονται οι εργασιακές σχέσεις, ποιο το καθεστώς εργασίας για το προσωπικό στους φορείς κοινωνικής πολιτικής όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας, την σύμβαση, τον χρόνο απασχόλησης, την αμοιβή και την ασφάλεια των εργαζομένων. Επίσης το αντικείμενο εργασίας εμπίπτει στους στόχους διερεύνησης καθώς είναι σημαντική η ικανοποίηση των προσδοκιών των επαγγελματιών για το βίωμα της επαγγελματικής τους ζωής αλλά και η μελέτη τη παροχής πόρων και μέσων για την εφαρμογή του επαγγέλματος.

Επιπροσθέτως, στόχος της έρευνας είναι η διερεύνηση της επιρροής που έχουν οι ευέλικτες εργασιακές σχέσεις στους/στις εργαζόμενους/ες στην προσωπική τους ζωή. Αυτό αφορά τόσο τα οικονομικά θέματα, δηλαδή το αν βιοπορίζονται και αν όχι πως το αντιμετωπίζουν, όσο και την ψυχολογία και την διάθεσή τους. Επίσης σημαντικό είναι το αν λαμβάνουν συναισθηματική ικανοποίηση μέσα από το επάγγελμα τους ή αν οδηγούνται οι ίδιοι/ες ή άλλοι/ες σε επαγγελματική εξουθένωση και ποια η στήριξη που λαμβάνουν από το εργασιακό πλαίσιο. Στόχος είναι επίσης η μελέτη της αναγνώρισης των προσόντων που διαθέτουν οι επαγγελματίες κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων.

Βασικό σημείο της έρευνας είναι η μελέτη της στήριξης από τα σωματεία, τα συνδικάτα ή και τις συλλογικότητες εργαζομένων, η συμμετοχή τους σε αυτά και ο λόγος αποχής. Επιπλέον εάν υπάρχει προστασία από τον φορέα σε περίπτωση την χρειαστεί ο/η επαγγελματίας και η σχέση τους με τους/τις ιεραρχικά ανώτερους/ες και την διοίκηση.

Τελευταίος στόχος της παρούσας εργασίας αποτελεί η διερεύνηση των μελλοντικών σχεδίων των εργαζομένων. Εάν δηλαδή σκοπεύουν να παραμείνουν στον συγκεκριμένο κλάδο, τι προσδοκίες έχουν σχετικά με αυτό ή αν σκέφτονται την αλλαγή καριέρας ή την μετανάστευση σε άλλη χώρα όπου θα επικρατούν άλλες εργασιακές συνθήκες. Και κατά πόσον λαμβάνουν υπόψη τα σωματεία εργαζομένων και αν τα αισθάνονται ως πηγές στήριξης και προστασίας.

Η έρευνα απευθύνεται σε επαγγελματίες σε φορείς κοινωνικής πολιτικής και ιδιωτικού δικαίου όπως είναι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, Οργανισμοί και Ιδιωτικές Εταιρίες υπεράσπισης ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καταπολέμησης των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού, στήριξης και επανένταξης. Συγκεκριμένα οι επαγγελματίες πρέπει να ασκούν κάποιο ανθρωπιστικό επάγγελμα ή αυτό να συνδέεται με την θέση εργασίας που βρίσκονται.

Η έρευνα προκειμένου να έχει αρχή – μέση και – τέλος είναι σημαντικό να είναι οριοθετημένη. Μέσα από τα ερευνητικά ερωτήματα που θέτει ο/η ερευνητής/τρια διατηρείται η συνοχή κατά την εξέλιξη της έρευνας αλλά και της βιβλιογραφικής ανασκόπησης. Τα ερευνητικά ερωτήματα λειτουργούν ως πυλώνες για την έρευνα και το περιθώριο τροποποίησης όσο είναι εν εξελίξει (Bryman, 2016).

Προκειμένου να μελετηθούν όσα έχουν ήδη αναφερθεί στον σκοπό της έρευνας προέκυψαν τα εξής ερευνητικά ερωτήματα.

- Υπάρχει παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων και ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων στους φορείς κοινωνικής πολιτικής;
- Ποιες οι συνέπειες των εργασιακών συνθηκών στους/ στις επαγγελματίες και ποιος ο ρόλος των σωματείων και των συλλογικοτήτων;

Η παρούσα έρευνα έχει ως υπόθεση εργασίας το αν τηρούνται ή παραβιάζονται τα εργασιακά δικαιώματα των επαγγελματιών σε φορείς άσκησης κοινωνικής πολιτικής μέσα από την διερεύνηση του καθεστώτος και των συνθηκών εργασίας. Βασιζόμενος στην βιβλιογραφία άξονα της έρευνας αποτελεί η αντίφαση μεταξύ της υπεράσπισης των ανθρώπινων και πιο συγκεκριμένα των κοινωνικών δικαιωμάτων που καλούνται να υπερασπιστούν οι επαγγελματίες (Πολυζωίδης, 2004) και των δικών τους κοινωνικών δικαιωμάτων όπου εμπίπτουν τα εργασιακά (Dunkley, 2019). Βασικός λόγος διενέργειας της έρευνας είναι η απουσία πολλών μελετών σχετικά με το θέμα εστιασμένα στις συμβάσεις εργασίας και στο καθεστώς καθώς και τις συνέπειες που προκαλούνται στους επαγγελματίες ως ακόλουθο των παραπάνω. Επιπλέον η εργατική νομοθεσία και οι σχέσεις εργασίας διαμορφώνονται διαφορετικά ανάλογα την τροπή των κοινωνικοπολιτικών εξελίξεων και είναι μεγάλης σημασίας να υπάρχουν δεδομένα από τον παρόντα χρόνο.

4.2. Επιλογή ποιοτικής έρευνας

Στην παρούσα εργασία έχει επιλεγθεί η ποιοτική κοινωνική έρευνα καθώς σύμφωνα με τον Τσιώλη (2014) αυτή κρίνεται ως κατάλληλη για να μελετηθεί και να γίνει κατανοητή η κοινωνική πραγματικότητα και οι κοινωνικές διαδικασίες όπως αυτές διαμορφώνονται μέσα από το ίδιο το κοινωνικό σύνολο. Βασική αξία της ποιοτικής έρευνας που συνάδει με την συλλογιστική της παρούσας εργασίας είναι πως οι άνθρωποι δεν μένουν απαθείς απέναντι στις κοινωνικές δομές που τους διαμορφώνουν. Επιπλέον είναι προσαρμοσμένη στην κατανόηση εμπειριών, νοηματοδοτήσεων και ερμηνείας των βιωμάτων. Η κοινωνική πραγματικότητα είναι πολύπλοκη και προκειμένου ο/η ερευνητής/τρια να κατανοήσει τις πτυχές της, χρησιμοποιούνται προσεγγίσεις που είναι ικανές να "ανακατασκευάσουν τα ποικίλα κοινωνικά οικοδομήματα του νοήματος και της γνώσης καθώς και τα (ατομικά και συλλογικά) πρότυπα νοηματοδότησης" (Lincoln & Guba, 1985 στο Τσιώλης, 2014:27). Κατά την ποιοτική έρευνα ο/η ερευνητής/τρια προβαίνει σε μία ανακατασκευή της πραγματικότητα στο πλαίσιο μίας δευτερογενούς ανάλυσης βασιζόμενος/η στην πρωτογενή ανάλυση που κάνουν τα ίδια τα υποκείμενα της έρευνας.

Επιπλέον μέσω της ποιοτικής μεθόδου δίνεται βάση στην επαγωγική σχέση μεταξύ θεωρίας και έρευνας, στις διάφορες πτυχές που έχουν οι έννοιες που μελετώνται και χώρος στην πραγματικότητα όπως την αντιλαμβάνονται οι ερευνώμενοι (Bryman, 2016).

Η ποιοτική μέθοδος εστιάζει στην μελέτη και την ερμηνεία των εμπειριών από τα ίδια τα υποκείμενα καθώς οι εμπειρίες δεν είναι κάτι μετρήσιμο και προκύπτουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάλογα την ερμηνεία τους. Στην συγκεκριμένα έρευνα που μελετώνται οι σύγχρονες εργασιακές σχέσεις και οι συνέπειες που έχουν στα εργαζόμενα, είναι σημαντική η εστίαση στις σκέψεις, τις απόψεις και την θέση των ίδιων των επαγγελματιών, κάτι που επιτυγχάνεται μέσω της ποιοτικής έρευνας (Hammarberg κ.α., 2015).

4.3. Πληθυσμός, δείγμα και δειγματοληψία έρευνας

Ο πληθυσμός της έρευνας αποτελείται από ενήλικα άτομα, εργαζόμενα στο πεδίο των φορέων κοινωνικής πολιτικής, ανθρωπιστικής δράσης ή και υπεράσπισης ανθρωπίνων δικαιωμάτων υπό την μορφή Εταιρειών ή Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων. Συγκεκριμένα όμως ο πληθυσμός της έρευνας αποτελείται από κοινωνικούς/ ές επιστήμονες και μέλη του επιστημονικού προσωπικού γενικότερα.

Εξ' αρχής είχε ορισθεί ο αριθμός των δέκα (10) συνεντευξιαζόμενων ως ο μέγιστος, όπως και τηρήθηκε, καθώς η έρευνα ανήκει στην κατηγορία της ποιοτικής κοινωνικής έρευνας. Επομένως δεν δίνεται έμφαση στην έκταση των φαινομένων που μελετώνται αλλά στα βιώματα των επαγγελματιών.

Πιο συγκεκριμένα στην κατηγορία του επιστημονικού προσωπικού εμπίπτουν κοινωνικοί/ές λειτουργοί, κοινωνιολόγοι, ψυχολόγοι, ψυχίατροι, εκπαιδευτικοί, δικηγόροι, εντεταλμένοι επίτροποι και φροντιστές/στριες υπό την προϋπόθεση να πρόκειται για πρόγραμμα που η ειδικότητα αυτή είναι μέρος της διεπιστημονικής ομάδας όπως συμβαίνει στα στεγαστικά προγράμματα καθώς επίσης το πτυχίο κοινωνικής/πολιτικής/ανθρωπιστικής επιστήμης να είναι απαραίτητο για την επιλογή τους. Σημαντική προϋπόθεση για την επιλογή των επαγγελματιών τέθηκε η εργασία τους σε φορέα Νομικού Προσώπου Ιδιωτικού Δικαίου καθώς σε αυτόν υπάρχει μεγάλη απόκλιση από τις διατάξεις του εργατικού δικαίου.

Ένα χαρακτηριστικό που αν και δεν είχε τεθεί εξ' αρχής προέκυψε από τις πρώτες συνεντεύξεις και τηρήθηκε στην συνέχεια ήταν οι επαγγελματίες να μην έχουν πολλά χρόνια προϋπηρεσίας στο πεδίο.

Λόγος αποκλεισμού επαγγελματιών αποτέλεσε η εργασία ενός ατόμου σε δημόσιο πλαίσιο με αντίστοιχη σύμβαση και η πολυετής εμπειρία στο πεδίο από άλλο άτομο.

Επίσης δύο άτομα που είχαν απαντήσει αρχικά θετικά ως προς την συμμετοχή τους, αποχώρησαν και δεν πραγματοποιήθηκε συνέντευξη λόγω αίσθησης ανεπάρκειας του συνεντευξιαζόμενου ατόμου για τις ερωτήσεις όσον αφορά το πρώτο άτομο. Το δεύτερο άτομο δεν απάντησε αρνητικά αλλά δεν πραγματοποιήθηκε η διαδικασία της συνέντευξης. Δύο άτομα επίσης αρνήθηκαν εξ' αρχής να συμμετάσχουν λόγω έλλειψης χρόνου.

Η επικοινωνία με τα άτομα που πήραν μέρος στην έρευνα έγινε με την μέθοδο της χιονοστιβάδας καθώς και με κριτήριο να μην είναι τα άτομα από το ίδιο εργασιακό πλαίσιο. Η

επικοινωνία με τους φορείς δεν υλοποιήθηκε λόγω υψηλών πιθανοτήτων αρνητικής απάντησης καθώς η θεματική της έρευνας αντίκειται στα διοικητικά θέματα των φορέων ως προς το προσωπικό.

Κοινά στοιχεία μεταξύ των ερωτώμενων αποτέλεσαν η απασχόληση τους σε κάποιον φορέα ιδιωτικού δικαίου ως επιστήμονες και η μικρή εργασιακή εμπειρία. Διαφοροποίηση μεταξύ των ερωτωμένων ωστόσο αποτέλεσε η ομάδα πληθυσμού με την οποία εργάζονται και η ειδικότητα καθώς στο δείγμα εντάσσονται έξι (6) κοινωνικοί/ές λειτουργοί, δύο (2) κοινωνιολόγοι και δύο (2) ψυχολόγοι.

4.4. Συλλογή δεδομένων

Όπως έχει ήδη αναφερθεί σκοπός δεν είναι τόσο η μέτρηση της έκτασης και της έντασης του φαινομένου αλλά το βίωμα των επαγγελματιών αναφορικά με τις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις. Στην παρούσα έρευνα έγινε χρήση ημι-δομημένων συνεντεύξεων καθώς αποτελούν το κατάλληλο ερευνητικό εργαλείο ώστε να έχουν περιθώριο ελευθερίας οι ερωτώμενοι/ες να εκφράσουν τις σκέψεις τους και τις εμπειρίες του. Επιπλέον στο πλαίσιο της ημι-δομημένης συνέντευξης υπάρχει περιθώριο ευελιξίας σχετικά με την διαχείριση επιπλέον δεδομένων που πιθανώς προσφέρουν οι συνεντευξιαζόμενοι/ες. Για αυτόν ακριβώς τον λόγο πρέπει να είναι ανοιχτές στην διατύπωσή τους ώστε να παραχωρείται ο χώρος στα υποκείμενα της έρευνας να κάνουν συνδετικές σκέψεις και να αποδώσουν την ερμηνεία τους και την αντίληψη τους για τα πράγματα (Bryman, 2017).

Με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα και τον σκοπό της έρευνας διαμορφώθηκε ο Οδηγός Συνέντευξης (βλ. Παράρτημα 1), αποτελούμενος συνολικά από τρεις ερευνητικούς στόχους συμπεριλαμβανομένων των δημογραφικών στοιχείων των ερωτώμενων και δύο επιμέρους άξονες. Το ερωτηματολόγιο βασίζεται στα Έντυπα Έγκρισης Ερευνητικού Έργου (βλ. Παράρτημα 2) ύστερα από έγκριση από την επιτροπή του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών.

Προκειμένου να εντοπιστούν τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα έγινε έκκληση σε επαγγελματίες που εργάζονται σε Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις ενώ για πέντε από τους/τις δέκα συνεντευξιαζόμενους/ες χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της χιονοστιβάδας με προϋπόθεση να μην είναι από το ίδιο εργασιακό πλαίσιο. Στην συνέχεια γινόταν μία πρώτη επικοινωνία με την ερευνήτρια και τα άτομα ώστε να ενημερωθούν για τους σκοπούς της έρευνας ενώ ακολουθούσε

η αποστολή του ερωτηματολογίου και εν συνεχεία η τελικά απάντηση των ατόμων για το αν θα συμμετάσχουν. Εφόσον η απάντηση ήταν θετική, αποστέλλόταν το Έντυπο Ενημέρωσης – Συγκατάθεσης (βλ. Παράρτημα 3) προς υπογραφή. Οι συναντήσεις πραγματοποιήθηκαν ηλεκτρονικά μέσω της πλατφόρμας Google Meet.

Οι συνεντεύξεις είχαν ηχογραφηθεί από συσκευή της ερευνήτριας και στην συνέχεια κωδικοποιήθηκαν και απομαγνητοφωνήθηκαν προκειμένου να διατηρηθούν ως αρχεία και να αναλυθούν σε δεύτερο χρόνο. Και στις δέκα συνεντεύξεις έγινε ανωνυμοποίηση ως προς τα ονόματα των ερωτώμενων αλλά και των οργανώσεων/ φορέων όπου εργάζονται προκειμένου να διασφαλισθεί η ανωνυμία των συμμετεχουσών αλλά και για να είναι η έρευνα σύμφωνη με την δεοντολογία και συγκεκριμένα με την εχεμύθεια και την προστασία των ερωτώμενων (Bryman, 2017).

4.5. Ανάλυση δεδομένων

Μετά την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων ακολούθησε η ανάλυση των δεδομένων. Επιλέχθηκε η θεματική ανάλυση, αυτό διότι οι απαντήσεις των υποκειμένων δεν αποτελούν από μόνες τους δεδομένα αλλά χρειάζεται ανάλυση επί των θεματικών που προκύπτουν. Με την σύνδεση των θεματικών προκύπτουν οι απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα. Ύστερα από εκτενή μελέτη των απαντήσεων οι θεματικές που προκύπτουν αποκωδικοποιήθηκαν ώστε να είναι πιο εύκολη η ταξινόμηση και η διαχείριση τους. Σύμφωνα με τον Γαλάνης (2018) η θεματική ανάλυση είναι η πιο κατάλληλη για μελέτη θεμάτων που η εξαγωγή αποτελεσμάτων άπτεται στην ερμηνεία και την κατανόηση των δεδομένων.

Η ανάλυση των απαντήσεων βασίστηκε στην αντίληψη και στην κατεύθυνση που έδιναν τα ίδια τα υποκείμενα. Τόσο όμως η διαμόρφωση των ερωτήσεων όσο και η ανάλυση των απαντήσεων συνδέεται με την μελέτη της βιβλιογραφίας και την γνώση σχετικά με την πραγματικότητα που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες. Έτσι, προκύπτει μία κριτική ματιά απέναντι στα δεδομένα. Ως στάση του/της ερευνητή/τριας η μη ουδετερότητα αποτελεί βασικό σημείο της ποιοτικής έρευνας (Τσιώλης, 2018).

Η θεματική ανάλυση βέβαια ενέχει τον κίνδυνο να παραλειφθούν σημαντικές πληροφορίες που αναφέρουν ορισμένα άτομα από το δείγμα και να γίνουν εσφαλμένες συνδέσεις ανάμεσα σε στοιχεία. Προκειμένου να αποφευχθεί αυτό είναι πολύ σημαντικό τα ερευνητικά ερωτήματα να

αποτελούν άξονες της ανάλυσης ώστε να γίνεται ορθή επεξεργασία των δεδομένων και να μην παραλειφθούν σημαντικές για την διαμόρφωση των αποτελεσμάτων απαντήσεις (Γαλάνης, 2018).

4.6. Δεοντολογία – περιορισμοί έρευνας

Όπως αναφέρεται και παραπάνω στην συγκεκριμένη εργασία εκπονείται ποιοτική έρευνα και η θεωρία με την πραγματικότητα δηλαδή η βιβλιογραφική ανασκόπηση με το εμπειρικό μέρος είναι άρρηκτα συνδεδεμένα. Οι εργασιακές σχέσεις και οι εργασιακές συνθήκες σε φορείς κοινωνικής πολιτικής ιδιωτικού δικαίου, οι συνέπειες που έχουν στους/στις επαγγελματίες καθώς και η αναφορά σε πηγές στήριξης είναι θέματα για τα οποία δεν υπάρχει μεγάλος αριθμός βιβλιογραφικών πηγών. Αυτό αποτέλεσε δυσκολία κατά την συγγραφή του βιβλιογραφικού μέρους αλλά και κατά την δόμηση της έρευνας.

Άλλη δυσκολία που ανέκυψε για την οργάνωση της έρευνας ήταν η εύρεση του δείγματος καθώς δεν ήταν εφικτό να γίνει μέσω επικοινωνίας με τις οργανώσεις όπου απασχολούνται οι επαγγελματίες και να ενημερωθούν σχετικά με την έρευνα καθώς ο σκοπός της έρευνας αφορά την παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων από την εκάστοτε εργοδοσία. Άρα οι πιθανότητες αρνητικής απάντησης ήταν υψηλές. Έτσι έγινε προσέγγιση των ωφελούμενων μέσω της μεθόδου «δειγματοληψία ευκολίας» η οποία βασίζει την αποτελεσματικότητα της στην εμπιστοσύνη μεταξύ συνεντευκτή/τριας και συνεντευξιαζόμενων. Ωστόσο θέτουν τον κίνδυνο μεροληψίας και κατευθυντικότητας και κοινωνικής επιθυμητότητας από την πλευρά των ερωτώμενων, δηλαδή να απαντάνε αυτά που θεωρούν ότι θα εξυπηρετήσουν τον/την ερευνητή/τρια (Τσιώλης, 2014· Bryman, 2017). Στην παρούσα έρευνα αυτό αποφεύχθηκε με το να μην υπάρχει συναισθηματική εμπλοκή μεταξύ συνεντεύκτριας και συνεντευξιαζόμενων καθώς και χρήση του ίδιου ερωτηματολογίου σε όλες τις συνεντεύξεις χωρίς καμία εξαίρεση.

Επιπλέον λόγω δεοντολογικών ζητημάτων οι οδηγίες που δίνονταν κατά την έναρξη της συνέντευξης ήταν ιδες για όλα τα υποκείμενα της έρευνας και όλοι/όλες είχαν το δικαίωμα να μην απαντήσουν κάποια ερώτηση αν δεν το επιθυμούν ή αν τους/τις φέρει σε δύσκολη θέση. Σύμφωνα με τους Robson & McCartan (2020) βασική αρχή της κοινωνικής έρευνας είναι η μη πρόκληση βλάβης στα υποκείμενα της έρευνας. Για να διασφαλιστεί αυτό όλα τα υποκείμενα είχαν γνώση

των ερωτήσεων πριν δώσουν την συγκατάθεση τους και είχαν το δικαίωμα να αποχωρήσουν από την διαδικασία οποιαδήποτε στιγμή.

Ως προς την προστασία των ερωτώμενων δεν αναφέρεται ούτε το όνομα των ίδιων, ούτε των οργανώσεων όπου εργάζονται ή έχουν εργαστεί καθώς και αποκρύπτονται μέσω ανωνυμοποίησης των πληροφοριών που θα μπορούσαν να κάνουν αντιληπτό το άτομο ή την οργάνωση. Για να διασφαλιστεί η προστασία των προσωπικών δεδομένων, τα έντυπα πρόσκλησης Συμμέτοχής σε Έρευνα, τα αρχεία από την ηχογράφηση των συνεντεύξεων και τα απομαγνητοφωνημένα αρχεία διαφυλάσσονται σε αρχεία όπου μόνο η ερευνήτρια και ο επιστημονικά υπεύθυνος καθηγητής της έρευνας μπορούν να έχουν πρόσβαση καθώς και οι δύο δεσμεύονται από το έντυπο Υποχρέωσης Εχεμύθειας Ερευνητών/τριών για την «Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα & την Εμπιστευτικότητα, Απόρρητο, Εχεμύθεια». Επιπλέον με την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας τα δεδομένα θα καταστραφούν.

Κεφάλαιο 5: Ανάλυση αποτελεσμάτων

Ύστερα από την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων, στο παρόν κεφάλαιο ακολουθεί η ανάλυση των αποτελεσμάτων. Όπως έχει ήδη αναφερθεί και παραπάνω (βλ. κεφ. 4: Μεθοδολογία Έρευνας) στην παρούσα εργασία χρησιμοποιήθηκε η θεματική ανάλυση προκειμένου να αναδειχθούν οι μορφές ελαστικοποίησης των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων και η παραβίαση εργασιακών δικαιωμάτων, οι εργασιακές συνθήκες υπό τις οποίες εργάζονται οι επαγγελματίες και οι επιπτώσεις που έχουν αυτές στις ίδιες καθώς και η στήριξη από όργανα εκπροσώπησης όπως τα σωματεία. Εφόσον όλα τα υποκείμενα της έρευνας είναι θηλυκότητες και αυτοπροσδιορίζονται ως τέτοιες θα χρησιμοποιείται μόνο το θηλυκό γένος προς χάριν συντομίας και ευκολίας στην ανάγνωση όταν γίνεται αναφορά στις συμμετέχουσες.

5.1. Προφίλ ερωτώμενων

Οι πρώτες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αφορούσαν τα βασικά χαρακτηριστικά των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα. Αυτά σχετίζονται με το αντικείμενο σπουδών και την ειδικότητα τους, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, την πληθυσμιακή ομάδα με την οποία εργάζονται, τα έτη εμπειρίας που έχουν στο πεδίο και το καθεστώς στέγασης. Άξιο αναφοράς είναι πως καμία από τις ερωτώμενες δεν έχει παιδιά επομένως όλες οι ερωτήσεις που αφορούν οικονομική διαχείριση και βιοπορισμό αφορούν μόνο τα υποκείμενα και δεν έχουν την οικονομική ευθύνη ενός ακόμα ατόμου. Πέραν τούτου δεν έγιναν ερωτήσεις που να αφορούν οικονομική στήριξη άλλων ατόμων (βλ. Παράρτημα 1).

Παρακάτω αναγράφονται ομαδοποιημένα τα βασικά αυτά χαρακτηριστικά των ατόμων ώστε να είναι πιο εύκολη κατανόηση τους για την/το(ν) αναγνώστρια/η.

	Αντικείμενο σπουδών - ειδικότητα	Εκπαιδευτικό επίπεδο	Είδος πληθυσμού – προγράμματος	Έτη εμπειρίας	Στεγαστικό καθεστώς
Σ1	Κοινωνική λειτουργός	Μεταπτυχιακό (εν εξελίξει)	ΛΟΑΤΚΙ+	4	Με γονείς
Σ2	Κοινωνιολόγος (εντεταλμένη επίτροπος)	Μεταπτυχιακό (εν εξελίξει)	Ασυνόδευτα ανήλικα	4,5	Μόνη (ενοίκιο)
Σ3	Κοινωνική λειτουργός	Μεταπτυχιακό	Στεγαστικό πρόγραμμα	1,5	Με συγκάτοικο (ιδιοκατοίκηση)
Σ4	Κοινωνική λειτουργός	Μεταπτυχιακό (εν εξελίξει)	Ασυνόδευτα ανήλικα	1	Με συγκάτοικο (με ενοίκιο)
Σ5	Ψυχολόγος	Μεταπτυχιακό (εν εξελίξει)	Στεγαστικό πρόγραμμα	2,5	Με γονείς
Σ6	Κοινωνική λειτουργός	Μεταπτυχιακό (εν εξελίξει)	Ασυνόδευτα ανήλικα	1,5	Μόνη (με ενοίκιο)
Σ7	Κοινωνική λειτουργός (συντονίστρια)	Μεταπτυχιακό (εν εξελίξει)	Στεγαστικό πρόγραμμα	5	Μόνη (με ενοίκιο)
Σ8	Κοινωνική λειτουργός	Μεταπτυχιακό (εν εξελίξει)	Ενήλικες πρόσφυγες	2 μήνες	Με γονείς
Σ9	Ψυχολόγος	Διδακτορικό (εν εξελίξει)	Έφηβοι/ες – φορέας ψυχικής υγείας	3	Με συγκάτοικο (με ενοίκιο)
Σ10	Κοινωνιολόγος (φροντίστρια)	Μεταπτυχιακό (εν εξελίξει)	Στεγαστικό πρόγραμμα	3	Μόνη (ιδιοκατοίκηση)

Πίνακας 1: Προφίλ εργαζομένων σε ιδιωτικούς φορείς κοινωνικής πολιτικής.

Αναφορικά με τον παραπάνω πίνακα και τα στοιχεία των εργαζομένων είναι σημαντικό να αναφερθεί πως τα δύο άτομα που έχουν σπουδάσει κοινωνιολογία δεν ασκούν την αντίστοιχη ειδικότητα. Ωστόσο και για τις δύο θέσεις ήταν απαραίτητη η κατοχή πτυχίου κοινωνικής, πολιτική ή ανθρωπιστικής επιστήμης.

Επιπλέον άξιο σημασίας είναι πως όλα τα άτομα είτε έχουν ολοκληρώσει μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών (βλ. Σ3, Σ9) είτε βρίσκονται σε διαδικασία ολοκλήρωσής του. Σημαντικό

εύρημα είναι, όπως φαίνεται αναλυτικότερα και παρακάτω, πως αυτό δεν τις επηρεάζει μισθολογικά με μία εξαίρεση την Σ9 που υπόκειται σε καθεστώς ενιαίου μισθολογίου.

Επίσης όσον αφορά το στεγαστικό καθεστώς φαίνεται πως μόνο τρεις από τις δέκα ερωτώμενες διαμένουν μόνες τους με ενοίκιο όμως οι δύο έχουν στήριξη από την οικογένεια τους και η μία απασχολείται παράλληλα σε δύο εργασίες.

5.2. Θεσμικές διαστάσεις σύγχρονων σχέσεων εργασίας

Η ελαστικοποίηση των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων γίνεται αντιληπτή μέσα από την μελέτη των θεσμικών και των οικονομικών διαστάσεων που έχουν στην ζωή των εργαζομένων. Βασικό χαρακτηριστικό των θεσμικών διαστάσεων είναι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Επίσης σημαντικό ρόλο παίζει ο χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων καθώς όπως αναλύεται και παρακάτω παρατηρείται ελαστικοποίηση των χρόνων εργασίας και της διαθεσιμότητας στην οποία υπόκεινται οι επαγγελματίες.

5.2.1. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Όπως υποστηρίζεται και από την βιβλιογραφική ανασκόπηση αλλά και από τα δεδομένα που παράχθηκαν μέσω των συνεντεύξεων, στους φορείς ανθρωπιστικής δράσης του ιδιωτικού τομέα ισχύουν σε μεγάλο βαθμό οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και ειδικά λίγων μηνών. Συγκεκριμένα μέσα από την έρευνα φαίνεται πως όλες οι συνεντευξιζόμενες εργάζονται με καθεστώς σύμβασης ορισμένου χρόνου και επίσης και οι δέκα ανέφεραν πως γενικά έχουν εργαστεί μόνο με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Κωδικός Συμμετέχουσας	Σ1	Σ2	Σ3	Σ4	Σ5	Σ6	Σ7	Σ8	Σ9	Σ10
Διάρκεια Σύμβασης (μήνες)	3	9	12	3	3	3	3	2	24	3

Πίνακας 2: Διάρκεια Σύμβασης (σε μήνες) συμμετεχουσών.

Ως προς τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου μέσα από τις απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων φαίνεται πως οι ίδιες οι επαγγελματίες έχουν αποδεχτεί αυτό το καθεστώς εργασίας ως συχνό.

Χαρακτηριστικά η Σ1 ανέφερε:

«...με προσέλαβαν για ενάμιση χρόνο στην αρχή και νόμιζα ότι ήταν λάθος η σύμβαση... το κοιτούσα και λέω μάλλον έχουν κάνει λάθος (γέλιο)»

Σχετικά με τις συμβάσεις λίγων μηνών, όπως φάνηκε από τις συνεντεύξεις, γίνεται σύνδεση με τα ορισμένης διάρκειας προγράμματα στα οποία απασχολούνται οι επαγγελματίες και στο ότι λειτουργούν σαν καθεστώς δοκιμαστικής περιόδου.

Συγκεκριμένα η Σ3 δήλωσε:

«επειδή είναι ένα πρόγραμμα ούτως ή άλλως το οποίο έχει προκαθορισμένο χρόνο, είναι για δύο χρόνια, [...] παρόλα αυτά η σύμβαση μου δεν είναι για δύο χρόνια, είναι για έναν χρόνο. Πιθανά για να δουν αν θα προσχωρήσει η χρηματοδότηση, γιατί γίνεται σε δύο δόσεις. [...] ή δεν ξέρω ακόμα αν θα ήθελαν πρώτα να δουν την δική μου συνεισφορά στο πρόγραμμα».

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου όπως φαίνεται αποτελούν πάγια πολιτική των προς όφελος των φορέων. Η επικρατέστερη αντίληψη περί αυτού είναι η απαλλαγή από την νομική ευθύνη σε περίπτωση απόλυσης. Αυτό συνδυάζεται επίσης με την φήμη που επιθυμούν να έχουν οι φορείς πως δεν απολύουν τους/τις εργαζόμενους/ες.

Η Σ6 δήλωσε:

«ο σκοπός ήταν να είναι όλο και πιο ελαστικοποιημένες οι σχέσεις εργασίας [...] τους προσφέρονται πάρα πολλά παραθυράκια καταχρηστικών πρακτικών [...] πχ ας πούμε όταν έχεις άδεια μητρότητας [...] ο εργοδότης μπορεί να σου πει ότι εφόσον έχει λήξει η σύμβαση εγώ δεν θα σου δώσω δύο μήνες άδεια μητρότητας»

Αντιθέτως η Σ7 και η Σ5 σχολίασαν θετικά τις συμβάσεις με προκαθορισμένη ημερομηνία λήξης:

Σ5: *«συμβαίνει γενικά σε αυτόν τον φορέα σαν δοκιμαστική περίοδος ώστε να δει και το άτομο και ο φορέας αν ταιριάζουν και θέλουν να συνεχίσουν την συνεργασίας τους. [...] Η σύμβαση είναι συγκεκριμένη επειδή το πρόγραμμα το οποίο δουλεύω έχει ημερομηνία λήξης. Οπότε δεν μπορούν να μας κάνουν αορίστου, γιατί δεν ξέρουν καν αν το πρόγραμμα θα ανανεωθεί»*

Σ7: «πιστεύω ότι αν έχεις σύμβαση ορισμένου χρόνου αν δεν σου αρέσει και θέλεις να φύγεις μπορείς μετά να μπεις στο ταμείο γιατί λήγει η σύμβαση [...] ενώ στην αορίστου χρόνου δεν μπορείς να το κάνεις αυτό με τον ίδιο τρόπο, δηλαδή θα παραιτηθείς, δεν θα μπορείς να μπεις».

Από τα παραπάνω φαίνεται πως οι ολιγόμηνες συμβάσεις είναι κανονικοποιημένες και για τις/τους επαγγελματίες λόγω της έντονης χρήσης τους.

5.2.2. Καθεστώς οικονομικά εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης

Σε συνδυασμό με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου φαίνεται πως μέσο απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων αποτελεί και η πρόσληψη με καθεστώς παροχής υπηρεσιών. Αυτό θέτει τις εργαζόμενες σε ένα πλαίσιο εργασίας ελεύθερης επαγγελματία με συγκεκριμένο μισθό και ομάδα πληθυσμού και δίνει το περιθώριο στις οργανώσεις να μεταθέτουν την ευθύνη για νομικές και οικονομικές υποχρεώσεις στις επαγγελματίες.

Αναλυτικότερα, η Σ2 που εργάζεται με αυτό το καθεστώς, περιέγραψε αυτή την συνθήκη με τα εξής λόγια:

«δεν έχω κανένα δικαίωμα πάνω στη σύμβαση την οποία μου έπρεπε να υπογράψω».

Ως εξαρτημένη αυτοαπασχολούμενη η Σ3 ανέφερε ορισμένα βασικά στοιχεία του καθεστώτος εργασίας.

Αναφέρθηκε στον χρόνο εργασίας:

«Στη σύμβασή μου δεν ορίζεται συγκεκριμένος χρόνος εργασίας»

ενώ ύστερα συμπλήρωσε:

«Πολλές φορές δουλεύω και Σαββατοκύριακα, δουλεύω από το σπίτι, κάνω τις εκθέσεις που πρέπει να παραδώσω για να πληρωθώ»

και συμπλήρωσε σχετικά με τις άδειες και τους επιπλέον μισθούς στον ιδιωτικό τομέα:

«Έχω υπογράψει ξεκάθαρα στη σύμβασή μου ότι δεν δικαιούμαι άδειες, δώρα Χριστούγεννα, Πάσχα, είναι του ελεύθερη επαγγελματία».

Υπό το καθεστώς πρόσληψης εργαζομένων ως εξωτερικό/ή συνεργάτη/τρια φαίνεται να είναι οι επαγγελματίες σε ενδιάμεσο καθεστώς υπαλλήλου και ελεύθερου/ης επαγγελματία, με αυξημένες υποχρεώσεις και αβέβαιη μισθοδοσία καθώς αυτή συνδέεται με την αποδοτικότητά τους.

5.3. Οικονομικές διαστάσεις σύγχρονων εργασιακών σχέσεων

Μέσα από τις συνεντεύξεις των ερωτώμενων προέκυψε ότι ιδιαίτερη αναφορά έγινε στην δυνατότητα βιοπορισμού που προσφέρεται ή όχι στους/στις επαγγελματίες, η εργασία τους σε κάποιον φορέα ιδιωτικού δικαίου και η οικονομική ασφάλεια που αισθάνονται. Πιο συγκεκριμένα μέσα από κατηγοριοποίηση των απαντήσεων διαφαίνονται οι πτυχές που δίνουν οι ίδιες οι ερωτώμενες στην συνθήκη της οικονομικής ασφάλειας. Παρακάτω παρατίθεται ένας πίνακας όπου αναγράφονται ανά θεματική και κωδικό οι απαντήσεις των συμμετεχουσών.

Θεματική	Κωδικοί	Κωδικοί Συμμετεχουσών
Δυσκολία ως προς τον βιοπορισμό (ερ.2.7)	Χαμηλοί μισθοί	→ Σ1, Σ4, Σ5, Σ6, Σ7, Σ8, Σ9, Σ10
	Ανώτατο ύψος μισθού	→ Σ1, Σ3, Σ10
Υπερωριακή Απασχόληση (ερ.2.3, 2.4)	Εργασία πέραν του ωραρίου	→ Σ4, Σ6
	Ασαφές ωράριο	→ Σ2, Σ3, Σ7
Οικονομική επισφάλεια (ερ.3.5)	Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	→ Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5, Σ6, Σ7, Σ8, Σ9, Σ10
	Δυσκολία για μελλοντικά σχέδια	→ Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5, Σ6, Σ7, Σ8, Σ9, Σ10
	Καθυστέρηση καταβολής μισθοδοσίας	→ Σ1, Σ2, Σ4, Σ6, Σ7, Σ10
Ανεργία	Προηγούμενοι μήνες χωρίς εργασία	→ Σ1, Σ3, Σ10
	Απαιτήσεις από την εργοδοσία	→ Σ1, Σ3

Πίνακας 3: Οικονομικές Διαστάσεις

5.3.1. Δυσκολία ως προς τον βιοπορισμό

Αρχικά οι ερωτώμενες αναφέρθηκαν στους χαμηλούς μισθούς που προσφέρονται και στο γεγονός ότι δεν είναι πιθανή η οικονομική ανέλιξη μελλοντικά.

Πιο συγκεκριμένα η Σ1 τόνισε την δυσκολία οικονομικής αυτονομίας λέγοντας:
«σκέφτομαι ότι πληρώνομαι πάρα πολύ λίγα σε σχέση με την προϋπηρεσία μου, την εμπειρία που

έχω αποκτήσει και τις γνώσεις μου, γιατί εγώ αυτή τη στιγμή...βασικά από τότε που έχω τελειώσει (την σχολή) συνεχώς μετεκπαιδεύομαι και δίνω και λεφτά για αυτά και αυτά δεν μου γυρίζουν με κάποιο τρόπο πίσω ή για το μεταπτυχιακό [...] Όχι, δεν αρκεί για να βιοπορίζομαι. Με την έννοια του να είμαι πλήρως αυτόνομη, να μένω μόνη μου σε ένα σπίτι και να μπορώ να ανταποκρίνομαι στα έξοδα του σπιτιού και γενικότερα στις ανάγκες που έχω ως άνθρωπος».

Αναλυτικότερα η Σ3 εξηγεί το πως διαμορφώνεται το ύψος των μισθών:

«Σίγουρα δεν καθορίζεται από το βιογραφικό, δεν νομίζω ότι παίζει κάποιο ρόλο το αν εγώ έχω πτυχία πολλά ή προϋπηρεσία. Είναι ένας μισθός ο οποίος έχει προκαθοριστεί από μια χρηματοδότηση [...] δεν είναι ότι αν παίρνανε μία άλλη συνάδελφο με παραπάνω προϋπηρεσία θα την πληρώνανε περισσότερο ή ότι με έναν καλύτερο βιογραφικό, είναι στάνταρ το ποσό που δίνει η χρηματοδότηση».

Ενώ η Σ7 υποστήριξε ως προς το ύψος των απολαβών:

«...θα το πω λίγο πιο γενικά και ειδικά, γενικότερα στον κλάδο μας όσοι ασχολούμαστε με ψυχική υγεία, με κοινωνιολόγοι, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, παίρνουμε πολύ λίγα λεφτά σε αναλογία με το υπόβαθρό μας, την προϋπηρεσία μας το εκπαιδευτικό μας background. Είναι πολύ χαμηλοί οι μισθοί γιατί κάνουμε ένα επάγγελμα το οποίο πολύ εύκολα μπορεί να πάθεις burnout και θα έπρεπε να αμείβεται πολύ περισσότερο...».

Η μη κάλυψη των βασικών αναγκών των επαγγελματιών αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων.

Ως προς τον τρόπο βιοπορισμού ορισμένες ανέφεραν πως μένουν με τους γονείς τους καθώς δεν μπορούν να υποστηρίξουν την αυτονομία τους, ορισμένες συγκατοικούν ενώ δύο εργάζονται παράλληλα και σε άλλη δουλειά. Παρακάτω είναι συγκεντρωμένα αυτά τα στοιχεία.

Συμμετέχουσες	Λύσεις ως προς τον βιοπορισμό
Σ1, Σ8, Σ5	Διαμένουν με γονείς
Σ2, Σ7, Σ10	Λαμβάνουν στήριξη από την οικογένεια
Σ6, Σ9	Εργάζονται και σε δεύτερη δουλειά

Πίνακας 4: Τρόπος βιοπορισμού

Σημαντικό εύρημα αποτελεί η ανεπάρκεια κάλυψης των βασικών αναγκών των ερωτώμενων. Αν και όλες απασχολούνται σε θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης, όπως αναφέρεται και παραπάνω, κάποιες εργάζονται περισσότερες από 40-48 ώρες εβδομαδιαία, το ύψος του μισθού δεν είναι ικανό να τους εξασφαλίσει τον βιοπορισμό τους.

5.3.2. Υπερωριακή εργασία χωρίς προσαύξηση του ημερομισθίου

Οι ερωτώμενες επιπλέον αναφέρθηκαν στις υπερωρίες που καλούνται να κάνουν χωρίς να αμείβονται για αυτές στην πλειοψηφία τους.

Συγκεκριμένα η Σ2 αναφέρθηκε σε έκτακτα περιστατικά και στο εταιρικό τηλέφωνο λέγοντας:

«Επίσης, υπάρχουν και κάποια έκτακτα, τα οποία πολλές φορές, μπορεί να με κάνουν να δουλεύω πολύ περισσότερες ώρες. [...] Όχι, όχι. Και μόνο το ότι είμαι on call 24-7, δεν αμείβεται έτσι όπως πρέπει».

Ενώ η Σ6 έφερε ως παράδειγμα το να βρίσκεται κάποιος ανήλικος σε αστυνομικό τμήμα και έτσι η ίδια θα χρειαστεί να εργαστεί περισσότερες ώρες:

«Πληρώνομαι μόνο τις υπερωρίες που κάνω όταν είμαι on call εκείνη τη μέρα ή έχει τύχει να είμαι απογευματινή βάρδια 1-9 και να έχει αρρωστήσει ο φροντιστής [...] ή χρειάστηκε να πάω στο αστυνομικό τμήμα να πάω στο νοσοκομείο κάποιο παιδί αλλά γενικά όλες τις άλλες υπερωρίες δεν τις πληρώνομαι».

Και συμπλήρωσε ως προς τον χρόνο εργασίας:

«...ξύπναγα και κοιμόμουν με τη δουλειά. Γιατί είναι και ένα πάρα πολύ αφρόντιστο πλαίσιο».

Η Σ3 που εργάζεται με καθεστώς παροχής υπηρεσιών και δεν έχει καθορισμένο ωράριο διευκρίνισε:

«Έχω υπογράψει για ελεύθερο ωράριο. Και αυτό που έχουμε συμφωνήσει άτυπα είναι να βρίσκομαι στο γραφείο τις πρωινές ώρες λόγω του ότι εξυπηρετείται το πρόγραμμα. Ωστόσο, λόγω του ότι το πρωί θα έχω τα ραντεβού μου με τους ωφελούμενους, είτε επικοινωνίες με άλλες υπηρεσίες, ο χρόνος ο οποίος απαιτείται εν τέλει για να κρατήσω και τα πρακτικά και να κάνω και όλη τη γραφειοκρατική δουλειά δεν επαρκεί στο ωράριο που δουλεύω το πρωί. Πολλές φορές δουλεύω και Σαββατοκύριακα, δουλεύω από το σπίτι [...] Ουσιαστικά ναι, το ελεύθερο ωράριο δεν έχει

συγκεκριμένες ώρες, αλλά ένας άνθρωπος όταν εργάζεται πάνω από 8 ώρες τη μέρα, δεν μπορούσαμε να το θεωρήσουμε υπερορία. Ή όταν εργάζεται η Κυριακή».

Και ύστερα έκανε ένα γενικότερο σχόλιο:

«ήμουν στο 80% δουλειά και ένα 20% προσωπική ζωή».

Αναφορικά με την κατεύθυνση από τον φορέα να μην γίνονται υπερωρίες δόθηκε ερμηνεία από την Σ10 σχετικά:

«Γενικά, ο φορέας έχω καταλάβει ότι αποφεύγει τις υπερωρίες ακριβώς για να μην τις πληρώνει... Και όχι μόνο αυτό, η ειδικότητα που επιλέγουν να καλύψει την ανάγκη είναι η κατώτερη ειδικότητα (μισθολογικά) που είναι ο φροντιστής».

Εδώ γίνεται σαφής η μη τήρηση του συμφωνημένου χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων το οποίο επαφίεται στην συνέπεια και την αποτελεσματικότητα που διέπει τις επαγγελματίες.

5.3.3. Οικονομική επισφάλεια

Αναφορικά με την οικονομική ασφάλεια, καμία από τις ερωτώμενες δεν απάντησε θετικά. Όλες οι συμμετέχουσες δήλωσαν πως αντιθέτως έχουν έντονο αίσθημα ανασφάλειας αφενός λόγω των ορισμένης διάρκειας συμβάσεων που έχουν αναλυθεί παραπάνω και αφετέρου λόγω της καθυστερημένης καταβολής της μισθοδοσίας. Όπως τόνισαν, η καθυστέρηση στην καταβολή του μισθού είναι συνήθης σε όλες τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις. Επιπλέον ως εύρημα μέσα από τις συνεντεύξεις προκύπτει η αναγραφή όρων που αφορούν την μη διαμαρτυρία των εργαζομένων και την απαλλαγή της εκάστοτε οργάνωσης από οποιαδήποτε σχετική ευθύνη.

Η Σ5 τόνισε:

«δεν νιώθω ασφάλεια για τα οικονομικά μου σχέδια για το μέλλον. Δεν νιώθω ασφαλής για τα οικονομικά μου σχέδια, γιατί δεν μπορώ να έχω το απολύτως απαραίτητο, που είναι οικονομικά ικανοποιητικό μισθό για να νοικιάσω σπίτι. Ο μόνος τρόπος που μπορούσα να νοικιάσω σπίτι που το έκανα στο παρελθόν ήταν με συγκατοίκους, με δύο συγκατοίκους».

Επιπροσθέτως, όπως προκύπτει από τις συνεντεύξεις η καθυστερημένη καταβολή της μισθοδοσίας ακόμα και για μήνες συνδέεται άρρηκτα με την οικονομική επισφάλεια.

Χαρακτηριστικά η Σ1 είπε:

«Λοιπόν...Δόξα τω Θεώ, σε όλες τις δουλειές που έχω πάει η καθυστέρηση είναι στανταράκι (γέλιο)

[...] Είναι κάπως σαν μια στάνταρ, δεν ξέρω, μια στάνταρ συνθήκη. Ναι, τώρα, σε αυτό το πρόγραμμα που ήμουν, έχω περάσει σχεδόν, ίσως και λίγο παραπάνω από πέντε μήνες απλήρωτη, συνεχόμενα».

Συγκεκριμένα η Σ3 προσέθεσε σε αυτό την αναγραφή του όρου περί ενημέρωσης και συγκατάθεσης του/της εργαζόμενου/ης:

«Βέβαια, επίσης στη σύμβαση αναγράφεται ότι σε περίπτωση καθυστέρησης χρηματοδότησης, θα καθυστερήσουν οι μισθοί, σε περίπτωση διακοπής του προγράμματος δεν δικαιούμαστε κάποια αποζημίωση».

Η Σ8 έκανε μία σύνδεση σχετικά με την δυσκολία οικονομικού σχεδιασμού επί του παρόντος:

«Εμείς επειδή έχουμε καθυστερήσεις στους μισθούς, είναι τρομερή η επισφάλεια που σου δημιουργεί το ότι δεν ξέρεις αν θα πληρωθείς τον επόμενο ή τον παρεπόμενο μήνα».

Ενώ οι περισσότερες ερωτώμενες ανέφεραν πως σε κάθε περίπτωση καθυστέρησης της μισθοδοσίας επικοινωνούσαν με την διοίκηση του φορέα, υπήρξε και αναφορά για συνθήκη που οι εργαζόμενοι/ες είχαν αποδεχτεί την καθυστέρηση για μικρό χρονικό διάστημα.

Αυτό προέκυψε και μέσα από τα λεγόμενα της Σ10 η οποία ανέφερε:

«Πάντα (υπήρχαν καθυστερήσεις) . Και σε αυτή τη δουλειά ή και σε προηγούμενες. Και εντάξει, το δίμηνο, τρίμηνο ήταν στάνταρ βέβαια. Και μάλιστα στο πεντάμηνο δεν θα έπαιρνες όλους τους μισθούς [...] Και είναι τόσο κανονικοποιημένο πια αυτό στις ΜΚΟ τις Ελληνικές, που πλέον όταν παραπονιόσουν στο δίμηνο, σου λέγανε "εντάξει μωρέ, δύο μήνες έχουν περάσει"».

Επίσης όπως φάνηκε μέσα από τις απαντήσεις των ερωτώμενων υπάρχει το καθεστώς εργασίας κατά το οποίο τίθενται κάποιοι στόχοι και υπάρχουν αυστηρά παραδοτέα τα οποία καθορίζουν και το ύψος του μισθού. Αυτό συγκεκριμένα το ανέφερε η Σ2 και η Σ3.

Σ2: *«Αυτό που μας έχουν πει ως δεύτερο όρο, είναι το ότι μπορούν και να μην μας πληρώσουν, ή να μας πληρώσουν ένα μέρος του μισθού μας, άμα δεν τα έχουμε όλα ενημερωμένα».*

Σ3: *«Ουσιαστικά υπάρχει ένα Excel στο οποίο καταγράφονται οι συνεδρίες του μήνα και βάσει του οδηγού εφαρμογής του προγράμματος θα πρέπει να έχω πραγματοποιήσει δύο συνεδρίες το μήνα με κάθε ωφελούμενο Και στο τέλος του μήνα, η οικονομική υπεύθυνη του προγράμματος ελέγχει το αν έχουν ανέβει τα πρακτικά [...] και πληρώνομαι αντίστοιχα με τα παραδοτέα μου».*

Σύμφωνα με τα λόγια των συνεντευξιζόμενων, η οικονομική ανασφάλεια και η καθυστέρηση πληρωμών είναι ευρέως διαδομένη τακτική και κανονικοποιημένο λόγω αυτού.

Σχετικά με τις υπερωρίες ενδιαφέρον παρουσιάζει ότι δεν προκύπτουν ύστερα από υπόδειξη κάποιου ανώτερου αλλά είτε λόγω έκτακτων περιστατικών είτε λόγω αυξημένου φόρτου εργασίας. Αυτά και τα δύο ωθούν τις επαγγελματίες να εργαστούν επιπλέον ώρες χωρίς να μπορούν να αιτηθούν αποζημίωση για την υπερωριακή εργασία που κατέβαλαν.

5.3.4. Φόβος ανεργίας

Στο πλαίσιο της οικονομικής ανασφάλειας εμπίπτει και ο φόβος ανεργίας καθώς με την διεύρυνση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου οι επαγγελματίες βρίσκονται σε καθεστώς ανεργίας συχνά. Επιπλέον δεν είναι σπάνιο να αναζητούν για μήνες εργασίας χωρίς αποτέλεσμα λόγω των υψηλών απαιτήσεων των εργοδοτών και των ελαστικοποιημένων σχέσεων εργασίας που λειτουργούν αποθαρρυντικά για τις εργαζόμενες.

Συγκεκριμένα αυτό διαφαίνεται μέσα από τα λόγια της Σ1 η οποία ανέφερε:

«...Οπότε τότε είχα μείνει για κανένα 8 μήνες περίπου, άνεργη μπορεί και παραπάνω από 8 μήνες, [...] Ολοκληρώθηκε εκεί η σύμβασή μου, οπότε έφυγα και από εκεί. Έμεινα άλλους πάλι... πόσο... άλλους 7-8 μήνες άνεργη και βρήκα δουλειά».

Επιπλέον η Σ3 έθεσε την δυσκολία των πολλαπλών απαιτήσεων από την εργοδοσία και των χαμηλών προσφορών:

«Δηλαδή την συγκεκριμένη εργασία την αναζητούσα ένα χρόνο. Δηλαδή για ένα χρόνο, ναι περίπου, γύρω στους 10 μήνες ας πούμε, έστελνα βιογραφικά... και δεν είχα βρει κάτι που να ανταποκρίνεται στο... στο τι κι εγώ αναζητούσα και τι προσέφεραν αυτοί».

Και η Σ10 ανέφερε:

«Δεν θεωρώ ότι έχω πολλές ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Το θυμάμαι όταν έψαχνα δουλειά το 2021-2022. Έψαχνα 13 μήνες δουλειά τότε, χωρίς εμπειρία στο πεδίο. Και νομίζω ότι αυτό είναι που με ματαιώνει στο απόλυτο, σε σχέση με τα προηγούμενα που έχω πει».

Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις των ερωτώμενων, η οικονομική επισφάλεια δεν έγκειται μόνο σε ό,τι αφορά την μισθοδοσία αλλά και στην επαγγελματική σταθερότητα.

5.4. Αντικείμενο εργασίας

Ως προς του άξονες της εργασίας των επαγγελματιών στους φορείς κοινωνικής πολιτικής, στην παρούσα έρευνα εξετάστηκαν η υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εξυπηρετούμενων, η ημιτελής οργάνωση των προγραμμάτων που εκπονούν οι φορείς, η ασάφεια στους ρόλους και τις αυξημένες αρμοδιότητες του προσωπικού και η συναισθηματική εξουθένωση των επαγγελματιών ως απόρροια των προαναφερθέντων παραγόντων.

5.4.1. Υπεράσπιση δικαιωμάτων μέσω των φορέων

Όπως αναφέρεται και στο κομμάτι της βιβλιογραφικής ανασκόπησης οι φορείς κοινωνικής πολιτικής έχουν θεωρητικά βασικό σκοπό τους την υπεράσπιση και την προστασία των δικαιωμάτων των ανθρώπων στους οποίους απευθύνονται. Μέσα από τις απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχουσες σχετικά με το αν η υπεράσπιση των δικαιωμάτων συμβαίνει στην πράξη φάνηκε πως υπάρχει συνάφεια μεταξύ αυτού και του τρόπου εφαρμογής των προγραμμάτων και πως υπάρχουν παροχές προς τα ωφελούμενα άτομα. Ωστόσο ορισμένες από τις συμμετέχουσες τόνισαν πως υπάρχουν ελλείψεις και πως τα συμφέροντα των οργανώσεων συχνά συγκρούονται με τα δικαιώματα των ανθρώπων.

Συγκεκριμένα η Σ1 ανέφερε:

«...δεν νομίζω ότι τον αφορά (τον φορέα) πραγματικά η ασφάλεια των ωφελούμενων ατόμων, τον αφορά το πώς να χρηματοδοτείται από υπουργεία, μετά ο στόχος τους είναι να παίρνουν και άλλα προγράμματα για να μπορέσει να επιβιώσει ο φορέας».

Η Σ6 χρησιμοποίησε συγκεκριμένο παράδειγμα αναφέροντας:

«Σίγουρα ο φορέας δεν ανταποκρίνεται στα ανθρώπινα δικαιώματα των ωφελούμενων πχ όταν παραβιάζουν βασικά στοιχεία προσωπικών δεδομένων [...] ή έρχονται παιδιά και δεν έχουν δεύτερο παντελόνι ή δεύτερη μπλούζα να αλλάζουν και πρέπει να περιμένουμε τότε θα αποφασίσει να εγκρίνει η εκδίκηση το budget».

Μέσα από τα λεγόμενα των επαγγελματιών φαίνεται πως οι φορείς κοινωνικής πολιτικής αν και αναφέρουν ως σκοπό τους την δράση βάσει των δικαιωμάτων των ωφελούμενών τους εν τέλει οι ίδιοι οι φορείς καταπατούν δικαιώματα.

5.4.2. Ημιτελής οργάνωση προγραμμάτων

Σε συνάρτηση με τα παραπάνω ορισμένες από τις συμμετέχουσες έθεσαν ως αρνητικό παράγοντα των προγραμμάτων που εργάζονται τον τρόπο που έχουν οργανωθεί καθώς διέπονται από ελλείψει αλλά και κινδύνους για τους/τις εργαζόμενους/ες.

Ως προς τον ημιτελή τρόπο οργάνωσης η Σ5 δήλωσε:

«...έχω κληθεί και να έρθω να αντιμετωπίω, λοιπόν, με τα συμφέροντα των εργαζομένων και τα συμφέροντα του φορέα, ώστε να προασπιστούν τα δικαιώματα των ωφελομένων, των ατόμων. Αυτό πιστεύω γίνεται, γιατί πολλές φορές ο τρόπος λειτουργίας ενός φορέα δεν συνάδει με το αντικείμενο στην πράξη, γιατί τα άτομα που φτιάχνουν τον τρόπο λειτουργίας και τους κανόνες, δεν γνωρίζουν ακριβώς στο πεδίο τι γίνεται [...] και βασιζόμαστε στα δικαιώματα του φορέα και στους κανόνες του φορέα ενάντια στους ωφελομένους».

Ενώ οι Σ2 έθεσε το ζήτημα της έλλειψης ασφάλειας:

«...δηλαδή, εγώ σαν εντεταλμένη επίτροπος θεωρούμαι και κηδεμόνας του παιδιού μου και αυτό σημαίνει πως για ό,τι συμβαίνει, εγώ θα πρέπει να λογοδοτώ για οτιδήποτε κάνει το παιδί. Και το θέμα είναι ότι επειδή εμείς δεν έχουμε καθημερινή επαφή των παιδιών, είναι πολλές οι φορές που μπορεί να εμπλέκονται και με ποινικά αδικήματα να έχω τον φόβο ότι υπάρχει περίπτωση, αν πάω, στο αστυνομικό τμήμα άμα ο οποιοσδήποτε αξιωματικός υπηρεσίας, μπορεί να με κρατήσει στο κρατητήριο. Γιατί σημαίνει ότι έχω παραμελήσει τον ανήλικο».

Σε αυτό το σημείο έρχεται στην επιφάνεια μία διάσταση της εργασίας σε φορείς κοινωνικής πολιτικής που σχετίζεται με την ευθύνη που επωμίζονται οι επαγγελματίες για σοβαρά ζητήματα χωρίς όμως να υπάρχει η ανάλογη στήριξη και προστασία από τον φορέα.

5.4.3. Ασάφεια ρόλων στο προσωπικό

Επιπλέον η Σ10 ανέφερε πως υπάρχει μεγάλη ασάφεια ρόλων για τους/τις επαγγελματίες και αυτό δίνει το περιθώριο στις εργοδότηριες οργανώσεις να διαμορφώσουν το καθηκοντολόγιο των εργαζομένων ανάλογα με τις ανάγκες αλλά και τα συμφέροντα των προγραμμάτων.

Χαρακτηριστικά η Σ10 ανέφερε:

«... έχω παρατηρήσει ότι οι κανονισμοί είναι λίγο θολοί σε σχέση με την πραγματικότητα. Δηλαδή, γίνεται χρήση προτάσεων και μιας έκφρασης που λίγο νομίζεις κάτι και μετά είναι κάτι άλλο. Θεωρώ

ότι κάπως αυτό συμβαίνει επί τούτου και αυτό το έχω δει ξανά στον ίδιο φορέα στο προηγούμενο πρόγραμμα [...] Δηλαδή, αν κάτι δεν θες να το κάνεις γιατί θεωρείς ότι μπορεί να κινδυνεύσεις, θα σου πούνε ότι ο κανονισμός λέει για την ευημερία του ωφελούμενου, για την ασφάλεια του ωφελούμενου. Οπότε, εσύ πρέπει να κάνεις τα πάντα, ό,τι προκύψει επειδή οι ίδιοι δεν θέλουν να το διαχειριστούν και δεν τους αφορά και δεν τους ενδιαφέρει και δεν θέλουν να ασχοληθούν γιατί υπάρχει η λέξη ασφάλεια. Οπότε, εσύ μπορεί να διακινδυνεύσεις το ίδιο στο σώμα επειδή υπάρχει η λέξη ασφάλεια».

Επίσης ως βασικό μέρος τη δουλειάς φαίνεται πως είναι η γραφειοκρατία που επικρατεί στα προγράμματα και που καταναλώνουν χρόνο από τους/τις επαγγελματίες ο οποίος θα μπορούσε να αξιοποιηθεί σε κάτι άλλο.

Επί αυτού αναφέρθηκε η Σ6 λέγοντας:

«πολλές φορές θα αναλωνόμαστε να έχουμε ένα πολύ μεγάλο πόρτο εργασίας, γραφειοκρατίας κυρίως, και δεν μας αφήνει, όντως, να είμαστε στο πεδίο και δίπλα στα παιδιά».

Αυτή η διαπίστωση συνδέεται άμεσα με αυτό που αναφέρεται παραπάνω σχετικά με την έλλειψη προστασίας των εργαζομένων και δίνει την διάσταση της αναλωσιμότητας με την οποία αντιμετωπίζονται οι εργαζόμενοι/ες στις οργανώσεις.

5.4.4. Συναισθηματική εξουθένωση επαγγελματιών

Στο πλαίσιο της μελέτης των εργασιακών συνθηκών και της επιρροής που αυτές έχουν στους επαγγελματίες αναφέρθηκε ο παράγοντας της ψυχολογικής επιβάρυνσης που υφίστανται οι επαγγελματίες. Αυτή σχετίζεται με τις δυσκολίες που συνοδεύουν τις διάφορες πληθυσμιακές ομάδες με τις οποίες εργάζονται και με την δουλειά που προσφέρουν οι ίδιες.

Μέσα από τις συνεντεύξεις φάνηκε πως η πλειοψηφία των συμμετεχουσών δεν λαμβάνει εποπτεία προκειμένου να μπορεί να διαχειρίζεται την ψυχολογική επιβάρυνση αν και υπάρχει πρόβλεψη από τον φορέα ή το εκάστοτε πρόγραμμα για αυτή την παροχή ενώ η πλειοψηφία δήλωσε πως λαμβάνει στήριξη σχετικά με την διαχείριση των περιστατικών. Αναφορικά με την διαχείριση οι επαγγελματίες είπαν πως αξιοποιούν χρόνο από την προσωπική τους ψυχοθεραπεία. Συγκεκριμένα η Σ2 ανέφερε:

«Εγώ, εντάξει, πηγαίνω και στην ψυχολόγο μου δύο φορές το μήνα. Ακόμα και αυτό με κρατάει. Παρ' όλο που δεν θα θέλει πολύ να αναλώνουμε σε θέματα δουλειάς, που αυτό ακριβώς γίνεται».

Όπως ανέφερε και η Σ10:

«Δυστυχώς σε σκληραίνει (η εργασία στο πεδίο) και όντως θεωρείς ότι πρέπει κάπως να μάθεις να μην φοβάσαι και καταλήγεις να μην φοβάσαι».

Κάποιες από τις συμμετέχουσες ανέφεραν πως συνδέεται η ψυχολογική πίεση με την έλλειψη εποπτείας.

Χαρακτηριστικά η Σ3 δήλωσε:

«Επίσης είναι πάρα πολύ μαιωτικό να βλέπεις ανθρώπους στον δρόμο, να προσπαθείς να καλυφθούν οι βασικές τους ανάγκες και εσύ μετά να γυρνάς σπίτι στη ζεστασιά σου. Αυτό το κομμάτι σίγουρα με επιβαρύνει ψυχολογικά και χρειάζεται εποπτεία, κάτι το οποίο δεν μου παρέχεται από τον φορέα, παρόλο που προβλέπεται σαν πυλώνας χρηματοδότησης».

Σχετικά με τον διαχωρισμό της εποπτείας των επαγγελματιών υποστηρικτικά και της εποπτείας των περιστατικών αναφέρθηκε η Σ5:

«Στην τωρινή δουλειά, επίσης, υπάρχει η εποπτεία για τον χειρισμό των περιστατικών, των ατόμων, γενικότερα το πώς δρούμε σαν επαγγελματίες από την επιστημονικά υπεύθυνη που είναι ψυχολόγος με τη μορφή της διεπιστημονικών ομάδων και γενικότερης παρακολούθησης δουλειάς μας. Παρ' όλα αυτά δεν υπάρχει ψυχολόγος μέσα στην οργάνωση οπότε δεν υπάρχει εποπτεία όσον αφορά τον εργασιακό χώρο και τις σχέσεις εργασίας και ό,τι θα μπορούσε να αφορά εργαζόμενους σε μία ΜΚΟ, σε μία εταιρεία».

Σε αυτό το σημείο της συνέντευξης αναδείχθηκε το κενό μεταξύ της ψυχολογικής φθοράς που χαρακτηρίζει τα ανθρωπιστικά επαγγέλματα και δη με ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες και την έλλειψη στήριξης από τους φορείς.

Συμμετέχουσες	Συνδυασμός επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
Σ1, Σ5, Σ7, Σ8.	ΝΑΙ
Σ3, Σ4	Προσπαθούν να τα ισορροπήσουν
Σ2, Σ6, Σ9, Σ10	ΟΧΙ

Πίνακας 5: Ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

5.5. Επιπτώσεις σχέσεων και συνθηκών εργασίας στις επαγγελματίες

Κοινό χαρακτηριστικό όλων των συμμετεχουσών ήταν πως στις ερωτήσεις που αφορούσαν την ικανοποίηση και την ματαίωση που λαμβάνουν από την εργασία τους απάντησαν πως η ικανοποίηση που λαμβάνουν είναι στιγμιαία ενώ η ματαίωση αναφέρθηκε από όλες με διαφορά μόνο στον βαθμό και στην αιτιολόγηση.

5.5.1. Ματαίωση επαγγελματιών

Παράγοντες που προκαλούν αίσθημα απογοήτευση στις εργαζόμενες αποτελούν η πρόκληση άγχους, το ότι δεν υπάρχει αντίκτυπο στις ζωές των ανθρώπων από τις ενέργειες τους και η αβεβαιότητα που επικρατεί λόγω βραχυπρόθεσμων συμβάσεων.

Η Σ4 τόνισε:

«Εγώ είμαι απογοητευμένη αρκετά όχι μόνο από το επάγγελμα σαν επάγγελμα, αλλά από... θα μου πεις τι περίμενα, αλλά από όλο το κοινωνικό-πολιτικό πλαίσιο μέσα στο οποίο πρέπει να ασκούμε εμείς αυτό το επάγγελμα [...] μου δίνει πάρα πολύ, ειδικά το όταν καταλαβαίνω την πρόοδο που κάνει ο καθένας (ωφελοούμενος). Κατά τα άλλα, θεωρώ ότι είναι μια δουλειά που σου απορροφά πάρα πολύ από την ενέργειά σου και τη ζωή σου [...] Οι αμοιβές είναι χαμηλές, τα προγράμματα σήμερα είναι άβριο δεν είναι...δεν μπορώ να το δω μακροχρόνια και πιστεύω ότι δεν έχει και νόημα να το δεις μακροχρόνια, έτσι όπως είναι οι συνθήκες».

Ενώ η Σ10 ανέφερε:

«Η δουλειά μου δεν μου αρέσει καθόλου. Νιώθω την απόλυτη επανάληψη. Με κάνει να νιώθω πολλές φορές ματαίωση. Και δεν νοείται για μένα να δουλεύεις σε τέτοιες δουλειές και να μην υπάρχει εποπτεία. Δεν νοείται, ούτε είναι υποχρεωμένο το άτομο να πληρώνει τις συνεδρίες του για να καλύψει το κομμάτι της δουλειάς».

Έτσι αναδεικνύεται το αίσθημα ματαίωσης που διακατέχει τις επαγγελματίες λόγω του αντικειμένου και του καθεστώτος εργασίας.

5.5.2. Παραιτήσεις επαγγελματιών

Εκτός των παραπάνω μέσα από τις απαντήσεις των εργαζομένων τέθηκε και το θέμα των παραιτήσεων του προσωπικού ως ένα συχνό φαινόμενο είτε με σκοπό να αναζητήσουν καλύτερες συνθήκες εργασίας πάνω στο αντικείμενο τους είτε εγκαταλείπουν το συγκεκριμένο πεδίο.

Ως προς αυτά η Σ6 δήλωσε:

«Ναι, υπάρχει κινητικότητα μεταξύ των οργανώσεων, σίγουρα. Αλλά υπάρχει και πολύ μεγάλη διαρροή. Δηλαδή, φεύγουν τελείως. Καίγονται!»

Η Σ7 ανέφερε:

«Κινητικότητα, σίγουρα, γιατί πλέον τα προγράμματα τελειώνουν, οι συμβάσεις.. Αυτό συμβαίνει, σίγουρα (η διαρροή από τον χώρο). Και μου είχε τύχει να δω και άτομα τα οποία μου είπαν ότι «Ξέρεις τι, το άφησα προς το παρόν τουλάχιστον, να ηρεμίσω λίγο, κάνω κάτι άσχετο και βλέπω στην πορεία».

Στην συνέχεια οι ερωτώμενες μίλησαν για το ενδεχόμενο του οι ίδιες να αλλάζανε δουλειά προκειμένου να διεκδικήσουν καλύτερες θέσεις εργασίας.

Ενδεικτικά η Σ1 ανέφερε:

«Ναι, αυτό που λέγαμε ότι δεν ανταποκρίνεται η δουλειά μας δεν φαίνεται μισθολογικά στις συνθήκες που εργαζόμαστε. Αυτά με κουράζουν και αυτό με στεναχωρεί το ότι θέλω να αλλάξω επάγγελμα όχι γιατί δεν μου αρέσει το επάγγελμα που κάνω αλλά γιατί δεν μπορεί να μου προσφέρει μια ικανοποιητική ζωή που να είμαι ανεξάρτητη. Δηλαδή, είχε τεθεί κάποια στιγμή τώρα στο πρόγραμμα που όταν ήμασταν πέντε μήνες απλήρωτοι, ότι ναι, οκ, θα γίνουμε εμείς ωφελοούμενοι στο ίδιο μας το πρόγραμμα, ξέρω εγώ, αν είναι [...] Νιώθω ότι βλέπω τέλος πάντων ότι πάρα πολλοί το συζητάμε ότι δεν αντέχουμε άλλο, ότι θέλουμε να φύγουμε αλλά για κάποιο λόγο δεν τα παρατάμε και συνεχίζουμε (γέλιο) και επιμένουμε και υπομένουμε το οποίο δεν ξέρω αν φταίει ότι είμαστε έτσι μαθημένοι το ότι πρέπει να υπομένουμε τις δύσκολες καταστάσεις και να προσπαθούμε να επιβιώσουμε σε κάτι ανέφικτο ή κακοποιητικό! ».

Όπως φαίνεται υπάρχει έντονη εσωτερική σύγκρουση μεταξύ της επιλογής ενός επαγγέλματος της αρεσκείας τους με την δυσκολία ως προς τον βιοπορισμό ενώ τίθεται και το ζήτημα της αμφιθυμίας ως προς την μη παραίτηση για όσα άτομα παραμένουν στο πεδίο αλλά και της αποδοχής των προαναφερθέντων συνθηκών εργασίας.

5.5.3. Πρόθεση μετανάστευσης στο εξωτερικό

Επιπλέον στο ερώτημα του αν θα μετακόμιζαν στο εξωτερικό προκειμένου να αναζητήσουν καλύτερες απολαβές όλες οι ερωτώμενες εκτός μίας ανέφεραν πως το έχουν σκεφτεί ή το σκέφτονται μελλοντικά αν και όλες (οι εννέα) έθιξαν την δυσκολία λόγω αναγνώρισης

επαγγελματικών δικαιωμάτων και της γλώσσας που είναι βασικό εργαλείο στα ανθρωπιστικά επαγγέλματα.

Αρχικά θίγεται η δυσκολία αναγνώρισης εργασιακών δικαιωμάτων στο εξωτερικό και της εκμάθησης της αντίστοιχης γλώσσας.

Συγκεκριμένα επί αυτού η Σ1 τόνισε:

«Θέλω να πω ότι αν το πάρω απόφαση, είναι πολύ μεγάλη επένδυση, την οποία πρέπει να πάρω πολύ σοβαρά, γιατί πρέπει πάλι να εκπαιδευτώ και σε μια άλλη χώρα, ίσως σε μια άλλη γλώσσα».

Ενώ η Σ5 διευκρίνισε την διαφορά για τις μεγαλύτερες απολαβές που δίνονται στο εξωτερικό άρα και το τι μπορεί να της προσφέρει λέγοντας:

«Σκέφτομαι να πάω και ως οτιδήποτε και ως ψυχολόγος στο εξωτερικό. Αρχικά επειδή ο μισθός είναι πολύ μεγαλύτερος. Και αυτό μπορεί να φέρει, όχι αναγκαστικά την στεγαστική ασφάλεια στο εξωτερικό, αλλά την στεγαστική ασφάλεια στην Ελλάδα».

Η πρόθεση για μετανάστευση σε άλλη χώρα συνδέεται με την σκέψη για διακοπή άσκησης του επαγγέλματος της κοινωνικής λειτουργού, ψυχολόγου και κοινωνιολόγου ή την προσπάθεια αναζήτησης καλύτερων εργασιακών συνθηκών στο εξωτερικό και ως συνέχεια αυτού η εξασφάλιση ενός καλύτερου βιοτικού επιπέδου.

5.6. Στήριξη από σωματεία και συλλογικότητες

Γενικά σχετικά με την ύπαρξη σωματείων και συλλογικοτήτων προκύπτουν τρία ζητήματα: η συμμετοχή ή η αποχή από αυτά, το αίσθημα ενδυνάμωσης που προσφέρουν στις επαγγελματίες το οποίο συνδέεται και με τον ρόλο τους και την συμμετοχή στις απεργίες στο πλαίσιο της συλλογικής διεκδίκησης. Αναλυτικότερα από τις δέκα συμμετέχουσες οι δύο δήλωσαν ότι συμμετέχουν σε σωματεία και συλλογικότητες ως ενεργά μέλη ενώ άλλες δύο δήλωσαν πως παρακολουθούν τις δράσεις των σωματείων.

Θεματική	Υποενότητα	Κωδικός συμμετεχουσών
Συμμετοχή σε σωματεία		→ Σ6, Σ8
Αποχή από σωματεία	Λόγω δέσμευσης	→ Σ1
	Λόγω έλλειψης ενημέρωσης	→ Σ2, Σ7, Σ9
	Λόγω ματαίωσης	→ Σ5
	Επιθυμία για συμμετοχή μελλοντικά	→ Σ3, Σ4
	Ιδεολογική διαφωνία	→ Σ10
Αίσθημα ενδυνάμωσης		→ Σ2, Σ3, Σ4, Σ6, Σ7, Σ8, Σ9, Σ10
Συμμετοχή σε απεργία	Ελευθερία από τον φορέα	→ Σ1, Σ2, Σ3, Σ5, Σ6, Σ7, Σ8, Σ9, Σ10
	Περιορισμός από τον φορέα	→ Σ4

Πίνακας 6: Συμμετοχή σε σωματεία

5.6.1. Συμμετοχή σε σωματεία και συλλογικότητες

Όπως διαφαίνεται και στον πίνακα παραπάνω και μέσα από τις απαντήσεις στην ερώτηση 1 σχετικά με την "Στήριξη από τα Σωματεία", η πλειοψηφία των ερωτώμενων απέχουν από την συμμετοχή σε κάποιο σωματείο ή συλλογικότητα λόγω της αναποτελεσματικότητας τους ως προς τις διεκδικήσεις καθώς και η άγνοια που έχουν αναφορικά με την ύπαρξη σωματείων, την ιδεολογία τους και τα αιτήματά τους.

Όσον αφορά τις ερωτώμενες που συμμετέχουν σε σωματεία ως ενεργά μέλη έθιξαν το ζήτημα της συλλογικής διεκδίκησης.

Συγκεκριμένα η Σ6 δήλωσε:

«πιστεύω ότι τίποτα δεν μπορεί να αλλάξει αν αυτό δεν γίνει οργανωμένα μέσα από το συλλογικό σου φορέα και ότι η οργάνωση στα σωματεία και στα συνδικάτα είναι η μόνη απάντηση απέναντι στην σκληρή εργοδοτική πλευρά».

Και η Σ8 ανέφερε:

«συμμετέχω, συμμετέχω στο δίκτυο είμαι εγγεγραμμένη στο σωματείο μου και γενικά είμαι ένας άνθρωπος που η συλλογικοποίηση των αναγκών και η πολιτική συλλογικοποίηση θεωρώ ότι είναι πολύ σημαντική στην καθημερινότητα ενός ανθρώπου. [...] Μπορεί να μην έχει την ίδια, σε εισαγωγικά θεσμική αποτύπωση αλλά είναι πολύ σημαντικό ειδικά όταν είναι και οριζόντια και από τα κάτω...»

ενώ σχολίασε για την συμμετοχή:

«...Ίσως αντικατοπτρίζει τις πολιτικές συνθήκες και την άνοδο της ακροδεξιάς, αν θες, και την κανονικοποίηση του μοντέλου του φιλελευθερισμού ότι ατομικά εγώ... ».

Έτσι, αναδεικνύεται η άποψη σχετικά με την ένωση των εργαζομένων και την διεκδίκηση από κοινού ενώ θίγεται η αποστασιοποίηση των επαγγελματιών από αυτήν λόγω της ισχύος του νεοφιλελεύθερου τρόπου σκέψης.

Και από την Σ10 θίχτηκε το θέμα της ασυμφωνίας με την πολιτική ιδεολογία χωρίς όμως να είναι αρνητική στο ενδεχόμενο συμμετοχής. Η ίδια τόνισε:

«Ο τρόπος λήψης αποφάσεων είναι διαφορετικός από αυτό που στηρίζω πολιτικά. Αλλά εδώ που έχουμε φτάσει σε αυτή την χώρα τι να κάνεις».

5.6.2. Αίσθημα ενδυνάμωσης λόγω των σωματείων και συλλογικοτήτων

Μέσα από τις συνεντεύξεις φάνηκε πως σε γενικές γραμμές οι επαγγελματίες τα θεωρούν πηγές στήριξης καθώς υποθέτουν ότι έχουν συμβεί παρεμβάσεις από τα σωματεία αποτελεσματικές αλλά και άλλες αναποτελεσματικές.

Συγκεκριμένα η Σ10 ανέφερε:

«Τεράστιο (αίσθημα ενδυνάμωσης και στήριξης). Και φαντάζομαι χωρίς να είμαι ενεργό μέλος, πόσο μάλλον αν ήμουνα. Δεν νομίζω ότι υπάρχει μεγαλύτερη ανακούφιση, στην ματαίωση που νιώθουμε από τα σωματεία σε όλες τις δουλειές».

Ως προς τις συμμετέχουσες που εκφράζουν αίσθηση αναποτελεσματικότητας δόθηκαν απαντήσεις που σχετίζονται με την δύναμη της εργοδοσίας.

Ενδεικτικά η Σ1 έθιξε:

«έρχονται όλα τόσο πολύ από πάνω, που είναι κάπως προαποφασισμένα».

Ενδιαφέρον είχε η δήλωση της Σ2 που αναφέρθηκε στην επισφάλεια που προκαλείται μέσα από τις ολιγόμηνες συμβάσεις και τις συμβάσεις για παροχή υπηρεσιών.

Συγκεκριμένα ανέφερε:

«Είχε γίνει μια φορά (παρέμβαση) έξω από τα γραφεία της οργάνωσης. Εντάξει, μπορώ να πω ότι μπορεί και να έτυχε, αλλά μετά από περίπου μια εβδομάδα είχαν πληρωθεί. [...] Παρατηρούσα δηλαδή ότι όταν ήταν... με την σύμβαση ήταν πολύ πιο εύκολο να μιλήσει κάποιος. Τώρα με το

μπλοκάκι υπάρχει και φόβος ότι είμαστε εξωτερικοί συνεργάτες και είναι πολύ πιο εύκολο να διακοπεί».

Μέσα από την ανάλυση αυτής της θεματικής διαφαίνεται η ανάγκη για μία πηγή στήριξης. Επιπλέον θίγεται το θέμα της επιρροής που έχει ο νεοφιλελευθερισμός στον τρόπο σκέψης και δράσης των ανθρώπων και η εργασιακή ανασφάλεια και στοχοποίηση που υπάρχει.

5.6.3. Συμμετοχή σε απεργίες

Σχετικά με την στάση της εργοδοσίας απέναντι σε διαμαρτυρίες ή και ανταπόκριση σε καλέσματα απεργιών ορισμένοι φορείς δεν αντιδρούν και η όποια απεργία γίνεται δεκτή ενώ σε άλλες φαίνεται ότι προσπαθούν να μην δοθεί χώρος σε κάτι τέτοιο.

Παράδειγμα της παρεμπόδισης των επαγγελματιών να απεργήσουν, αν και τελικά άλλαξε αυτό, αποτελούν τα λόγια της Σ4:

«Τέλος πάντων, έρχεται το καλοκαίρι, ενοχλούταν με το να δηλωθεί η απεργία και μας έλεγαν ότι θα σας την πληρώσουμε κανονικά την απεργία και να μην κάνετε [...] Αλλά μετά... έπεσαν τα Τέμπη που έχει γίνει πανελλαδική και δηλώθηκε και έληξε αυτό, όποιος θέλει, απεργεί»

καθώς και της Σ10:

«προσωπικά εγώ μαζί με άλλα 12 άτομα έχουμε όχι απολυθεί γιατί είχαμε μηνιαίες συμβάσεις αλλά δεν μας ανανέωσαν λόγω απεργίας για τη διεκδίκηση των δεδουλευμένων μας. [...] απολύεσαι με μη ανανέωσης σύμβασης που να πω ότι η μη ανανέωσης σύμβασης είναι η νέα μόδα των ΜΚΟ».

5.7. Αντίληψη για την παραβίαση εργασιακών δικαιωμάτων

Αναφορικά με την αντίληψη που έχουν οι ίδιες οι ερωτώμενες για την προστασία ή την παραβίαση των εργασιακών τους δικαιωμάτων, όλες οι ερωτώμενες, πλην μίας, θεωρούν ότι καταπατώνται τα δικαιώματά τους μέσα από όρους που αναγράφονται στην σύμβαση.

Ακολουθεί ένας πίνακας όπου είναι ομαδοποιημένες ανά θεματική (κωδικοί) και ως υποθέματα οι ερμηνείες των ερωτώμενων σχετικά με την παραβίαση ή μη των εργασιακών τους δικαιωμάτων όπως αυτές προκύπτουν μέσα από την ερώτηση 9 του 2^{ου} ερευνητικού στόχου.

Παραβίαση Δικαιωμάτων	Πτυχές Παραβίασης	Μορφές Παραβίασης (ανά συμμετέχουσα)
ΝΑΙ	Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	Σ1, Σ4, Σ6, Σ9, Σ10
	Χορήγηση άδειας	Μη παροχή άδειας και 13 ^ο και 14 ^ο μισθού (Σ3)
		Μη αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια (Σ6)
		Μη αποπληρωμή ημερομισθίου κατά την αναρρωτική άδεια (Σ10)
	Οικονομικές υποχρεώσεις από τον/την εργαζόμενο/η	Πληρωμή ΦΠΑ (Σ2)
	Επιπλέον αρμοδιότητες	Σ7
	Καθυστέρηση καταβολής μισθοδοσίας	Σ1, Σ2, Σ3, Σ7
	Μη δημοσιοποίηση	Σ8
ΟΧΙ		Σ5

Πίνακας 7: Αντίληψη σχετικά με την καταπάτηση δικαιωμάτων.

Μέσα από την ανάλυση των συνεντεύξεων φαίνεται πως προκύπτουν οι θεματικές που αναγράφονται και στον παραπάνω πίνακα. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν θα αναλυθούν περαιτέρω καθώς αυτό έχει γίνει παραπάνω (βλ. υποκεφάλαιο 5.2.1.).

Ωστόσο φαίνεται πως οι συμμετέχουσες ερμηνεύουν ως βασική μορφή παραβίασης εργασιακών δικαιωμάτων την μη χορήγηση κανονικής άδειας λόγω του καθεστώτος της οικονομικά εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης (Σ3), της μη αποπληρωμής σε περίπτωση που δεν

αξιοποιηθεί η άδεια από την εργαζόμενη (Σ6) και η μη αποζημίωση για αναρρωτική άδεια που λήφθηκε εντός των πρώτων δέκα εργάσιμων ημερών της σύμβασης (Σ10).

Συγκεκριμένα η Σ3 τόνισε:

«έχω υπογράψει ξεκάθαρα στη σύμβασή μου ότι δεν δικαιούμαι άδειες. Δώρα, Χριστουγέννων, Πάσχα».

Ενώ η Σ6 ανέφερε:

«είμαι υποχρεωμένη να πάρω όλες τις άδειές μου μέχρι να λήξει η σύμβαση και ότι δεν υποχρεούται η εργοδότη ΜΚΟ να μου πληρώσει τις άδειες που δεν έχω πάρει...».

Και η Σ10 τόνισε για την αναρρωτική άδεια:

«λέει η σύμβαση ότι δεν μπορεί, αν αρρωστήσεις στις 10 πρώτες μέρες της σύμβασης, δηλαδή κάθε 3 μήνες 10 εργάσιμες, ότι δεν πληρώνεις από τον φορέα, δεν δικαιολογείται από το φορέα. Ναι, εεε το οποίο είναι παράλογο για μένα για αυτούς προφανώς κάποιο νόημα έχει και κάποιο συμφέρον».

Από τις αφηγήσεις των συμμετεχουσών αναδεικνύεται η μη χορήγηση κανονικής ή αναρρωτικής άδειας ως μορφή παραβίασης εργασιακών δικαιωμάτων. Το καθεστώς οικονομικά εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης λειτουργεί ως μηχανισμός ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων. Ενώ μέσα από τα λεγόμενα της Σ6 και της Σ10 φαίνεται η ρύθμιση της χρονικής στιγμής που θα αξιοποιηθούν οι άδειες καθώς θίγεται το θέμα της καταναγκαστικής λήψης της άδειας αλλά και η έμμεση στέρηση λήψης άδεια και δη αναρρωτική μέσω της κανονικοποίησης της μη αποπληρωμής.

Ως άλλος τρόπος παραβίασης δικαιωμάτων αναφέρθηκε η οικονομική υποχρέωση πληρωμής του φόρου προστιθέμενης αξίας (ΦΠΑ) από την εργαζόμενη (Σ2) λόγω της εργασίας ως αυτοαπασχολούμενη εξωτερική συνεργάτρια της οργάνωσης.

Χαρακτηριστικά η ίδια δήλωσε:

«το ότι θα πρέπει εγώ να πληρώνω το ΦΠΑ μου δεν είναι κάτι το οποίο, όπως ξέρω, επιτρέπεται. Μου το είχε πει και ο λογιστής μου αυτό και ο αδελφός μου που είναι δικηγόρος ότι αυτό πρέπει να καταβάλει από τον εργοδότη από τη στιγμή που είναι μοναδικός εργοδότης σου».

Συνδυαστικά με τα παραπάνω, γίνεται σαφές πως μέσω του καθεστώτος εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης μετατίθενται ευθύνες που αναλογούν στον εργοδότη κανονικά, στον εργαζόμενο.

Στο πλαίσιο των υποχρεώσεων που αυξάνονται εμπίπτει και η προσθήκη αρμοδιοτήτων πέραν εκείνων που αναγράφονται στην σύμβαση και όπως τονίζει η Σ7 και η Σ6 δεν υπάρχει ανάλογη αύξηση του μισθού.

Χαρακτηριστικά η Σ7 αναφέρει:

«το τηλέφωνο το έχω εγώ και η επιστημονικά υπεύθυνη στην ομάδα. Δεν έχουμε υπογράψει στη σύμβασή μας ότι έχουμε και ένα τηλέφωνο 24 ώρες. [...] Δηλαδή, αν ήταν εκείνοι σωστοί και αν θέλανε να μην μας κάψουν, να το πω έτσι, θα έπρεπε από μόνοι τους να μας πούνε ότι ξέρετε τι, δεν γίνεται για το Χ, Ψ λόγο να υπάρχει αυτό μέσα στη σύμβαση, που κανονικά θα έπρεπε, θα παίρνετε ένα ρεπό, λεφτά [...] όχι να θεωρείται δεδομένο ότι εμείς απασχολούμαστε 24 ώρες το 24ωρο χωρίς παραπάνω αμοιβή».

Η συγκεκριμένη θεματική αναδεικνύει τον φόρτο εργασίας που καλούνται να διαχειριστούν οι εργαζόμενες ενώ οι αμοιβές δεν είναι ανάλογες. Επιπλέον φαίνεται πως οι ίδιες οι εργαζόμενες έχουν να αντιπροτείνουν τρόπους ώστε να αισθάνονται πως οι συμβάσεις είναι δίκαιες και για τις δύο πλευρές.

Τέλος, μορφή μη τήρησης των εργασιακών δικαιωμάτων αποτελεί και ο περιορισμός ως προς την μη δημοσιοποίηση οτιδήποτε αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες και τον φορέα.

Συγκεκριμένα η Σ8 ανέφερε:

«να μην μπορείς να δημοσιοποιήσεις πράγματα τα οποία αφορούν εσένα, δηλαδή για την ασφάλεια σου, για τη μισθοδοσία σου...».

Αυτή η δήλωση κάνει σαφές πως λόγω φόβου κατηγορίας για καταχρηστικές πρακτικές ορισμένες οργανώσεις δεσμεύουν το προσωπικό να μην γνωστοποιεί ζητήματα που άπτονται των εργασιακών σχέσεων ιδίως για πτυχές που δίνουν περιθώριο ελαστικοποίησης.

Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα – συζήτηση

Η έρευνα που υλοποιήθηκε βασίστηκε στη βιβλιογραφική ανασκόπηση αφού βασικά ερευνητικά ερωτήματα αποτέλεσαν η παραβίαση εργασιακών δικαιωμάτων σε φορείς υπεράσπισης δικαιωμάτων και ποιες οι συνέπειες στους/στις επαγγελματίες ως απόρροια των σχέσεων και των συνθηκών εργασίας.

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν δέκα συνεντευζιαζόμενες. Βασικά χαρακτηριστικά όλων ήταν η κατοχή τίτλου σπουδών ανθρωπιστικού επαγγέλματος και να είναι εργαζόμενες σε φορέα κοινωνικής πολιτικής που εντάσσεται στον ιδιωτικό ή στον τρίτο τομέα. Επιπλέον χαρακτηριστικό ήταν πως επρόκειτο για νεαρές επαγγελματίες με μέγιστο χρόνο εμπειρίας τα πέντε έτη.

Αναφορικά με το δείγμα του πληθυσμού που συμμετείχε στην παρούσα έρευνα είναι σημαντικό να αναφερθεί πως δεν υπήρχε γονέας ανάμεσα στις συμμετέχουσες και άρα όλα τα αποτελέσματα της έρευνας αφορούν ανθρώπους χωρίς οικονομικές υποχρεώσεις προς τρίτους. Η ερμηνεία λοιπόν των συνθηκών αφορά καθαρά την ατομική επιβίωση και οικονομική διαχείριση. Αφενός η ύπαρξη κοινού στοιχείου όπως η έλλειψη γονεϊκής ιδιότητας διευκολύνει την σύγκριση των απαντήσεων και των ερμηνειών των συμμετεχουσών αφετέρου η ποικιλομορφία ως προς το καθεστώς στέγασης και τη διαχείριση της δυσκολίας βιοπορισμού, προσφέρει μία ευρύτερη οπτική στην μελέτη του αντικειμένου της έρευνας. Σχετικά με το θέμα της στήριξης από την οικογένεια, αυτή αναδείχθηκε να λειτουργεί ως δίκτυο προστασίας απέναντι στην ανεπάρκεια βιοπορισμού.

Στην σύγχρονη εποχή παρατηρείται πως αντίθετα με ό,τι ορίζει η Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (1948), γίνεται μετάθεση ευθυνών σχετικά με την περίθαλψη και τη στήριξη εύάλωτων κοινωνικών ομάδων από την πολιτεία στον ιδιωτικό τομέα. Αυτό αποτελεί μέρος μία ευρύτερης νεοφιλελεύθερης πολιτικής που επικρατεί στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια (Γράβαρη, 2018). Οι οργανώσεις κοινωνικής πολιτικής προφασίζονται πως έχουν σκοπό την υπεράσπιση δικαιωμάτων αλλά φαίνεται πως πραγματικός σκοπός είναι η μέγιστη κερδοφορία τους μέσα από υλοποίηση διαφόρων προγραμμάτων (Κουραχάνης, 2025). Οι ιδιωτικές εταιρίες που αναλαμβάνουν την διαχείριση κοινωνικών προβλημάτων λειτουργούν με βάση το New Public Management σύμφωνα με το οποίο προωθείται η πίεση για παραγωγικούς/ές εργαζόμενους/ες και αναζήτηση χρηματοδοτήσεων (Lapiente & Van de Walle, 2020). Τα παραπάνω διασταυρώθηκαν

μέσω των απαντήσεων που έδωσαν οι ερωτώμενες καθώς φανεωνόταν σύνδεση του τρόπου λειτουργίας με την εξοικονόμηση χρημάτων.

Στους φορείς κοινωνικής πολιτικής τρίτου τομέα τόσο βάσει της βιβλιογραφίας όσο και μέσω της έρευνας παρατηρείται απόκλιση σε μεγάλο βαθμό από το τυπικό μοντέλο εργασίας και εκμετάλλευση των περιθωρίων του εργατικού δικαίου με σκοπό την ελαστικοποίηση των σύγχρονων σχέσεων εργασίας προς όφελος των Μη Κερδοσκοπικών Οργανώσεων.

Όπως είναι ήδη γνωστό λόγω της προσωρινότητας των προγραμμάτων που αναλαμβάνουν οι φορείς, οι συμβάσεις εργασίας είναι στην πλειοψηφία τους ορισμένου χρόνου (Dedotsi, 2019). Μέσα από τις απαντήσεις των συμμετεχουσών φάνηκε ο βαθμός κανονικοποίησης τους, η οικονομική επισφάλεια που τις συνοδεύει και η μετάθεση της ευθύνης για την οικονομική αβεβαιότητα και την βιωσιμότητα των προγραμμάτων από την εργοδότη οργάνωση στους/στις εργαζόμενους/ες. Οι ερωτώμενες έδωσαν επίσης την ερμηνεία για τις ορισμένου χρόνου συμβάσεις ως υποκατάστατα της απόλυσης. Με την λήξη της εκάστοτε σύμβαση ο/η εργαζόμενος/η είναι πιθανό να μην ανανεωθεί για οικονομικούς ή διοικητικούς λόγους και ο εργοδότης δεν έχει καμία νομική υποχρέωση για αποζημίωση και αιτιολόγηση της λήξης συνεργασίας. Αυτό όμως ενέχει τον κίνδυνο για εκδικητικές και τιμωρητικές απολύσεις, ενώ οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου στην ολότητα τους δημιουργούν οικονομική αβεβαιότητα στους/στις επαγγελματίες και αποτελούν εμπόδιο για τα μελλοντικά οικονομικά σχέδια τους.

Εξίσου πολύ συχνή μορφή απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων αποτελεί η οικονομικά εξαρτημένη αυτοαπασχόληση (Κουκιάδης, 2017). Σύμφωνα με τις ερωτώμενες που εργάζονται υπό αυτό το καθεστώς, πρόκειται για μία μορφή πλήρους αποποίησης ευθυνών από την εργοδότη οργάνωση ως προς τον χρόνο και τον χώρο εργασίας, την παροχή μέσων και εργαλείων, την λήψη προσωπικής και αναρρωτικής άδειας και την μη διαμαρτυρία σε περίπτωση καθυστέρησης καταβολής της μισθοδοσίας. Μέσα από τα παραπάνω φαίνεται πως πρόκειται για καθεστώτα εργασίας με χαρακτηριστικό την προσωρινότητα, την επισφάλεια και την οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων. Αυτά επίσης είναι αντιφατικά με την προσωπική και οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη. Υπάρχει προσωπική εξάρτηση ως προς την κατευθυντικότητα που δέχονται οι επαγγελματίες από τους/τις ανωτέρους/ες τους αλλά και οικονομική εξάρτηση διότι λόγω καθεστώτος πλήρους απασχόλησης είναι πιθανό ο εκάστοτε φορέας να αποτελεί τον μοναδικό εργοδότη (Ζερδελής, 2023).

Επιπροσθέτως μέσα από τις συνεντεύξεις έγινε λόγος για μη προσαύξηση μισθού λόγω επικράτησης αυστηρών οικονομικών σχεδιασμών ενώ γενικότερα ισχύουν κατά πλειοψηφία οι χαμηλότερες των αμοιβών. Αν και βάσει του νόμου 3863/2010 υπάρχει προστασία του κατώτατου μισθού, εξαντλούνται τα νομικά περιθώρια και προκύπτει όριο ως προς την αύξηση του μισθού. Δεδομένου ότι το θέμα της εργασίας είναι οι εργασιακές σχέσεις, η μη προσαρμογή του μισθού στα προσόντα των εργαζομένων αντίκειται στο εργατικό δίκαιο καθώς βάσει αυτού γίνεται αναπροσαρμογή του μισθού μόνο προς όφελος του/της εργαζομένου/ης (Γκούτος, 2025).

Σε σχέση με την καταβολή του μισθού, έχει κανονικοποιηθεί η μεγάλη καθυστέρηση πληρωμών από τις διοικήσεις των φορέων αλλά και από τους/τις εργαζόμενους/ες αφού δεν συμβαίνει σε μεμονωμένο αριθμό οργανώσεων. Αποτελεί κανονικότητα για τους επαγγελματίες σε οργανώσεις ανθρωπιστικής δράσης να αναμένουν μισθό επί δύο μήνες ενώ καταγράφηκαν και περιστατικά που η καθυστέρηση άγγιξε τους πέντε μήνες. Αυτό προκαλεί κώλυμα στους/στις εργαζόμενους/ες σχετικά με την οργάνωση των στόχων τους στο άμεσο μέλλον και δυσκολία στην αποταμίευση χρημάτων αφού δεν έχουν στην πραγματικότητα σταθερό εισόδημα. Οι περισσότερες οργανώσεις παρουσιάζουν σαν λόγο κάποιο κώλυμα στην ροή της χρηματοδότησης.

Οι εταιρίες – οργανώσεις έχουν την δυνατότητα αποθεματικού ταμείου ώστε να καλύπτονται τα έξοδα του προγράμματος ακόμα και σε περιόδους κωλύματος, συμπεριλαμβανομένων και των μισθοδοσιών. Ωστόσο παρατηρείται πως η ευθύνη για την καταβολή της χρηματοδότησης μετατοπίζεται από το κράτος στις οργανώσεις και από τις οργανώσεις στους/στις επαγγελματίες. Εκτός αυτού, τα τελευταία χρόνια έχει κανονικοποιηθεί ακόμα και το να υπογράφουν οι εργαζόμενοι/ες στη σύμβαση τους πως για τυχόν καθυστέρηση της μισθοδοσίας δεν θα παραιτηθούν και δεν θα διεκδικήσουν αποζημίωση από τον φορέα. Το ίδιο ισχύει και για την περίπτωση της ξαφνικής διακοπής τους εκάστοτε προγράμματος.

Οι χαμηλοί μισθοί σε συνδυασμό με την καθυστέρηση της μισθοδοσίας προκαλούν ανεπάρκεια ως προς τον βιοπορισμό και γενική οικονομική αβεβαιότητα (Pentaraki & Dionysopoulou, 2019).

Επιπλέον είναι συχνό φαινόμενο οι επαγγελματίες που αποτελούν το επιστημονικό προσωπικό να εκτελούν απλήρωτες υπερωρίες λόγω έκτακτων περιστατικών που προκύπτουν με τα ωφελούμενα άτομα και λόγω ότι οι οργανώσεις δουλεύουν με μειωμένου αριθμού επαγγελματιών. Σύμφωνα με τα λεγόμενα των ερωτώμενων η πιο συχνή μορφή διαχείρισης των

υπερωριών είναι η μείωση των ωρών εργασίας κάποια άλλη μέρα ή άτυπα να μην μεταβαίνει κάποιο άτομο στην εργασία του.

Επίσης στην περίπτωση της αυτοαπασχόλησης δεν υπάρχει καμία πρόβλεψη και καμία συμφωνία μεταξύ των δύο μερών για χρονικό όριο εργασίας ως προς τις ώρες ή τις ημέρες. Τα παραπάνω θέτουν ένα πλαίσιο διαρκούς διαθεσιμότητας για τους/τις επαγγελματίες με αποτέλεσμα να μην μπορούν να προτεραιοποιήσουν και να οργανώσουν τον ελεύθερο χρόνο τους και την προσωπική τους ζωή. Αυτό διαπιστώθηκε μέσα από τις σχετικές απαντήσεις των ερωτώμενες καθώς στην πλειοψηφία τους ανέφεραν πως δεν μπορούν να εξισορροπήσουν την προσωπική και την επαγγελματική τους ζωή λόγω ασαφούς ωραρίου, μειωμένου χρόνου αλλά και μειωμένων αντοχών εντός της ημέρας. Τα προαναφερθέντα διασταυρώνονται και με προηγούμενες έρευνες καθώς στην πλειοψηφία των μη κερδοσκοπικών οργανώσεων τα βασικά χαρακτηριστικά των εργασιακών σχέσεων είναι η απόκλιση από τον συμφωνημένο χρόνο εργασίας, οι ασαφείς αρμοδιότητες ως προς τον ρόλο των επαγγελματιών, η καθυστέρηση της καταβολής του μηνιαίου μισθού, η στασιμότητα στο ύψος του μισθού ανεξαρτήτως του βιογραφικού του/της κάθε επαγγελματία και οι υψηλές απαιτήσεις από τις διοικήσεις προς το προσωπικό (Παπαδάκης, 2021).

Παρά τα τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες στους φορείς παρατηρείται πως αρκετά άτομα δεν παραιτούνται λόγω του φόβου ότι δεν θα απορροφηθούν από άλλο εργασιακό περιβάλλον. Αυτός ο φόβος προκύπτει μέσα από τα μεγάλα διαστήματα που μεσολαβούν ανάμεσα στην λήξη σύμβασης σε μία οργάνωση και έναρξη εργασίας σε άλλη καθώς επίσης και ο μικρός αριθμός θέσεων και προκηρύξεων που αναρτώνται. Έτσι φαίνεται πως ο φόβος για πιθανή ανεργία συμπληρώνει τον φαύλο κύκλο των υποχωρήσεων από τους/τις εργαζόμενους/ες στο πλαίσιο των σύγχρονων σχέσεων εργασίας.

Όσον αφορά το αντικείμενο εργασίας στους φορείς κοινωνικής πολιτικής, ο βασικός σκοπός λειτουργίας τους είναι θεωρητικά η άμβλυνση του κοινωνικού αποκλεισμού και προτεραιότητα τους η υπεράσπιση των συμφερόντων των ανθρώπων με τους οποίους συνεργάζονται. Μέσα από τα λεγόμενα των συμμετεχουσών φάνηκε πως ο τρόπος λειτουργίας τους απέχει από μία προσέγγιση βασισμένη στα δικαιώματα και παραπέμπει περισσότερο σε κερδοσκοπικό οργανισμό αφού ως προτεραιότητα τίθεται ο περιορισμός δαπανών τόσο από τις παροχές προς τα ωφελούμενα άτομα όσο και προς τα εργαζόμενα. Αυτό επιβεβαιώνεται και σύμφωνα με τον Κουραχάνη (2025) στην μελέτη του για τον τρόπο λειτουργίας των Μη

Κερδοσκοπικών Οργανισμών. Αυτή η αντίφαση βέβαια είναι άξια σημασίας καθώς σε φορείς που αυτοπροσδιορίζονται συχνά ως υποστηρικτές ανθρωπίνων δικαιωμάτων (European Network of National Rights Institutions, 2019) καταπατώνται τα δικαιώματα των εξυπηρετούμενων και κυρίως των εργαζομένων. Αυτό ενδεχομένως έγκειται στην δομική αντίθετη κατεύθυνση μεταξύ της ανθρωπιστικής δράσης και των συμφερόντων της κάθε πηγής χρηματοδότησης, δηλαδή του κράτους αλλά και των διαμεσολαβητών αφού πρόκειται για φορείς του τρίτου τομέα.

Επιπλέον ενδιαφέρον παρουσιάζει η αντίληψη των ερωτώμενων σχετικά με τα άτομα που αναλαμβάνουν τον σχεδιασμό και την λειτουργία των προγραμμάτων καθώς εκ του αποτελέσματος φαίνεται πως δεν κατέχουν τις απαραίτητες γνώσεις ούτε εμπειρία στο πεδίο προκειμένου να είναι ολιστική η δόμηση τους. Αυτό όπως αναλύεται και παρακάτω έχει άμεσο αντίκτυπο στις συνθήκες που διαμορφώνονται μέσα στους φορείς για τους/τις επαγγελματίες.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτού αποτέλεσε η ασάφεια στους ρόλους που αναλαμβάνουν οι επαγγελματίες είτε εκ των προτέρων καθώς φάνηκε πως και οι δύο κοινωνιολόγοι από το δείγμα δεν εργάζονται σε αντίστοιχη θέση αλλά και σχετικά με τις υπόλοιπες ειδικότητες (κοινωνικές λειτουργοί και ψυχολόγοι) τροποποιείται ο ρόλος τους. Αυτή η ασάφεια λειτουργεί ως μηχανισμός εντατικοποίησης και ισχυροποιεί τους φορείς ως προς την κατευθυντικότητα των επαγγελματιών. Επιπροσθέτως τίθεται το θέμα της ασφάλειας των εργαζομένων η οποία σύμφωνα με τα λεγόμενα τους διακυβεύεται καθημερινά χρησιμοποιώντας όρους της σύμβασης όπως η "ασφάλεια" ή το "συμφέρον" των ωφελούμενων. Αυτά συνδυαστικά με τα παραπάνω κάνουν εμφανή την αντίληψη των φορέων για το προσωπικό· οι επαγγελματίες θεωρούνται αναλώσιμοι/ες και αντικαταστάσιμοι/ες τόσο σε επίπεδο παροχής εργασίας όσο και σε επίπεδο αμοιβής αφού παρατηρούνται τα ίδια οργανωσιακά και οικονομικά σχήματα.

Βασικό σημείο των εργασιακών συνθηκών αναφορικά με τα ανθρωπιστικά επαγγέλματα που χρήζει μελέτη είναι η ψυχολογική επιβάρυνση που συνοδεύει την εργασία με ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες. Η παρέμβαση σε καταστάσεις κρίσης με ελάχιστους παρεχόμενους πόρους προκαλεί συναισθηματική εξάντληση και απομύζηση ψυχικών αποθεμάτων των επαγγελματιών (Tsaras κ.α., 2019). Μέσα από τις αφηγήσεις των συμμετεχουσών θίγεται και το ζήτημα της παροχής ή της έλλειψης εποπτείας. Στα ανθρωπιστικά επαγγέλματα η εποπτεία συνδέεται τόσο με την επίβλεψη που βοήθεια στον χειρισμό των περιστατικών όσο και με την συναισθηματική υποστήριξη των επαγγελματιών. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι καμία από τις ερωτώμενες δεν απάντησε θετικά στην εποπτεία επαγγελματιών. Αντίθετα η θετική απάντηση

αντιστοιχούσε στην εποπτεία περιστατικών κάτι που συνδέεται δυνητικά και με τον έλεγχο των επαγγελματιών. Παρ' όλ' αυτά η μη παροχή υποστήριξης είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς αποτελεί δομική έλλειψη για το βίωμα των επαγγελματιών ως προς τις συνθήκες εργασίας. Επιπλέον αναφέρθηκε η ύπαρξη εξωτερικού/ης συνεργάτη/τριας σε τρίτους φορείς κάτι που διασφάλιζε αντικειμενικότητα και ελευθερία λόγου ως προς τα εργασιακά θέματα.

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα άπτεται των επιπτώσεων που προκαλούνται στους/στις επαγγελματίες λόγω των επικρατουσών συνθηκών εργασίας και του ισχύοντος καθεστώτος. Ως προς την εργασιακή ικανοποίηση φαίνεται να προκύπτει μεγάλη αντίθεση μεταξύ της ευχαρίστηση που λαμβάνουν στην πλειοψηφία τους οι επαγγελματίες από την επαφή με τους ανθρώπους και της απογοήτευσης που τους προκαλείται από τις συνθήκες εργασίας. Όλες οι ερωτώμενες αναφέρθηκαν σε ματαίωση η οποία ποικίλει ως προς την ένταση και την αιτία που όμως σχετίζεται με την έλλειψη σεβασμού προς το πρόσωπο τους. Πιο συγκεκριμένα οι επαγγελματίες φαίνεται να την συνδέουν με το έντονο άγχος, του μεγάλου όγκου δουλειάς και ειδικά της γραφειοκρατίας, την αναποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων, τις βραχυπρόθεσμες συμβάσεις και με τις χαμηλές απολαβές. Όλα τα παραπάνω είναι λογικό να προκαλούν εσωτερική σύγκρουση στους/στις επαγγελματίες αναφορικά με την επαγγελματική τους αξία.

Αποτέλεσμα της ματαίωσης είναι οι συνεχείς παραιτήσεις από το προσωπικό ειδικά σε φορείς πρώτου επιπέδου παρέμβασης, είτε με σκοπό την μετάβαση τους σε άλλον φορέα είτε και πλήρους αποχώρησης από το πεδίο. Από τα λεγόμενα των ερωτώμενων φαίνεται πως οι περισσότερες αν και είναι ενεργά στο πεδίο εξετάζουν το ενδεχόμενο διακοπής της εργασίας τους. Επιπλέον από τις νεαρές επαγγελματίες εξετάζεται το ενδεχόμενο μετανάστευσης σε κάποια χώρα του εξωτερικού και εύρεση εργασίας εκεί, προσδοκώντας καλύτερες συνθήκες εργασίας. Τα ευρήματα δηλώνουν πως δεν πρόκειται για ατομική αντίδραση και αδυναμία αλλά συλλογικό ρεύμα αντιδράσεων λόγω εργασιακής επισφάλειας και εξουθένωσης. Η αμφιθυμία που προκαλείται είναι μεγάλη καθώς σχετίζεται με την αλληλεγγύη που εμπεριέχουν τα ανθρωπιστικά επαγγέλματα και την ατομική ανάγκη για αξιοπρεπή διαβίωση που όπως φαίνεται να μετατρέπεται σε αβέβαιη επιβίωση. Αυτό βέβαια είναι ένα θέμα που αντικατοπτρίζει την ελληνική πραγματικότητα λόγω της φτωχοποίησης του εργατικού δυναμικού και της ανόδου του κόστους ζωής.

Άλλος τρόπος αντίδρασης επίσης φαίνεται να είναι η συλλογική εκπροσώπηση και διεκδίκηση από τα εργαζόμενα άτομα. Φορείς εκπροσώπησης όπως είναι τα σωματεία

λειτουργούν ως μέσα ενημέρωσης και κινητοποίησης διαμαρτυρίας για την υπεράσπιση επαγγελματιών (Καψάλης, 2020). Μέσα από τα ευρήματα σχετικά με την συμμετοχή σε σωματεία και αυτοοργανωμένες ομάδες εκπροσώπησης, φαίνεται πως αυτή δεν είναι τόσο έντονη, όσο θα ήταν αναμενόμενο λόγω των παραπάνω, καθώς υπάρχουν ιδεολογικές και οργανωτικές αντιρρήσεις, ωστόσο υπάρχει έντονη η επιθυμία επαφής με τα σωματεία. Όλες οι συμμετέχουσες δήλωσαν αίσθημα ενδυνάμωσης και αλληλεγγύης λόγω της ύπαρξης των σωματείων και φαίνεται πως τα ερμηνεύουν ως αντίβαρο στην καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων τους από την εργοδοσία. Σημαντικό ρόλο παίζει ακόμα ο φόβος που προκαλείται γύρω από την διαμαρτυρία προς την διοίκηση λόγω καταχρηστικών πρακτικών που έχουν ασκηθεί όπως εκδικητικές ή ομαδικές απολύσεις. Ωστόσο είναι έντονο και το αίσθημα παντοδυναμίας των φορέων λόγω της πλήρους νομικής κάλυψης με τον προσεγμένο τρόπο διατύπωσης των συμβάσεων χωρίς αυτό να αναιρεί τον φόβο που προκαλεί στις οργανώσεις το ενδεχόμενο καταγγελίας από εργαζόμενο άτομο μέσω θεσμικά αναγνωρισμένου σωματείου. Μέσα από την μελέτη του ρόλου των σωματείων ως ένας από τους δύο αποτελεσματικούς μοχλούς άσκησης πίεσης προς τις οργανώσεις, μπορεί να προκύψει η υπόθεση ότι μέσα από την άσκηση καταγγελιών ατομικά ή συλλογικά και μέσα από την συλλογική δράση των σωματείων υπάρχει πιθανότητα να βελτιωθούν οι συνθήκες και οι σχέσεις εργασίας για τα εργαζόμενα άτομα στις μη κυβερνητικές οργανώσεις και στις οργανώσεις του ιδιωτικού τομέα εν γένει.

Συνολικά διαπιστώνεται πως εντός των φορέων επικρατεί απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων καθώς αυτές απαρτίζονται από συμβάσεις ορισμένου χρόνου, χαμηλές απολαβές ανακόλουθες με τα προσόντα των εργαζομένων, καθυστέρηση πληρωμής, απλήρωτες υπερωρίες και στέρηση δικαιώματος λήψης άδειας. Αυτά εξυπηρετούν στις απολύσεις χωρίς προειδοποίηση και αποζημίωση και στην αποποίηση ευθυνών σχετικά με την χρηματοδότηση. Στο ίδιο μήκος κύματος παρατηρείται καταπάτηση δικαιωμάτων και σε σχέση με τις εργασιακές συνθήκες καθώς στις οργανώσεις υπάρχει ασάφεια ρόλων, μεγάλος όγκος δουλειάς, δύσκολες καταστάσεις προς διαχείριση χωρίς καμία υποστήριξη. Επομένως παρατηρείται παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων με έμμεσο τρόπο και συγκεκριμένα μέσα από την εξάντληση των περιθωρίων που υπάρχουν στις εργατικές διατάξεις αναφορικά με τον ελαστικό χαρακτήρα των υποχρεώσεων του εργοδότη αλλά και με τον βαθμό ερμηνείας που προσφέρουν.

Η συνολική έλλειψη σεβασμού προς τους/τις επαγγελματίες οδηγεί σε τεράστιο αριθμό παραιτήσεων. Αυτό ωστόσο φαίνεται να εξυπηρετεί τις διοικήσεις καθώς όσο πιο νέο είναι το

προσωπικό τόσο μικρότερος ο βαθμός διεκδίκησης και εμπλοκής με τα σωματεία. Βάσει λογικής οι επαγγελματίες που έχουν απασχοληθεί για ένα ικανοποιητικό διάστημα στον ίδιο φορέα λαμβάνουν περισσότερες πρωτοβουλίες και ενδεχομένως διεκδικούν σταδιακά υψηλότερες αμοιβές. Με το να εξουθενώνονται και να παραιτούνται όμως, παραχωρούν έμμεσα την θέση τους σε άτομα με μικρότερη ή και καθόλου εμπειρία τα οποία ακολουθούν την γραμμή του φορέα και αρκούνται σε χαμηλούς μισθούς αφού προέχει η απόκτηση εμπειρίας. Το συγκεκριμένο πόρισμα χρήζει περεταίρω διερεύνησης ως υπόθεση εργασίας προκειμένου να διαπιστωθεί το αν πρόκειται για μία εικασία ή για μία πάγια στρατηγική των φορέων κοινωνικής πολιτικής με σκοπό την ελαχιστοποίηση του κόστους και την μεγιστοποίηση του κέρδους.

Η ύπαρξη των μη κερδοσκοπικών οργανισμών συνδέεται με ένα βασικό γνώρισμα του νεοφιλελευθερισμού, την υποχώρηση του κράτους από την κάλυψη αναγκών των μη προνομιούχων και την μετάκληση της ευθύνης στον ιδιωτικό τομέα όπου η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων είναι δεδομένη. Στους φορείς υπεράσπισης κοινωνικών δικαιωμάτων συγκεκριμένα παρατηρείται παραβίαση εργασιακών δικαιωμάτων. Οι φορείς διέπονται από νεοφιλελεύθερο τρόπο οργάνωσης και όσο αυξάνεται η εκμετάλλευση και η κινητικότητα των εργαζομένων τόσο εξυπηρετούνται τα συμφέροντα τους, δηλαδή η αποταμίευση χρημάτων. Σε αυτό το πλαίσιο νομιμοποιείται η παραβίαση εργασιακών δικαιωμάτων από φορείς υπεράσπισης κοινωνικών δικαιωμάτων.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Ελληνική Βιβλιογραφία

Βαξεβανίδου, Μ., & Ρεκλείτης, Π. (2019). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων (1^η εκδ.)*. Αθήνα: Εκδόσεις Προπομπός.

Γαλάνης, Π. (2018). Ανάλυση δεδομένων στην ποιοτική έρευνα: Θεματική ανάλυση. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 35(3), 416-421. Ανάλυση δεδομένων στην ποιοτική έρευνα Θεματική ανάλυση - PDF Free Download (docplayer.gr)

Γκούτος, Χ. (2025). *Μελέτες εργατικού δικαίου*. Εκδόσεις: Λειμών.

Γράβαρης, Δ. (2018). «Δύο ιστορικές μορφές του κοινωνικού κράτους» στο Σακελλαρόπουλος, Θ., κ.α. *Κοινωνική Πολιτική*, Αθήνα: Διόνικος.

European Union. (2000). *Χάρτα των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης* [Charter of Fundamental Rights of the European Union] (2000/C 364/01). https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el.pdf

Ζερδελής, Δ (2023). *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις* (8η έκδ.). Αθήνα: Σάκκουλας.

Ελληνική Γραμματεία Νομοθεσίας. (2023). *Νόμος 5053/2023: Για την ενίσχυση της εργασίας – ΦΕΚ Α' 158/26-09-2023*. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Ανακτήθηκε 20 Νοεμβρίου 2025 από: https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2024/06/FEK_2023-09-26_A-158_

Ελληνική Γραμματεία Νομοθεσίας. (2025). *Νόμος 5239/2025: Δίκαιη Εργασία για Όλους* (ΦΕΚ Α' 178/17-10-2025). Ανακτήθηκε 20 Νοεμβρίου 2025 από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-5239-2025.html>

Η Εργατική Πρωτομαγιά. (2012, Απρίλιος 29). Ριζοσπάστης. Ανακτήθηκε 20 Νοεμβρίου 2025, από: <https://www.rizospastis.gr/story.do?id=6818167>

- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2008). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ετήσια Έκθεση 2008, Αθήνα. Ανακτήθηκε 2 Οκτωβρίου 2025 από: https://www.inegsee.gr/sitefiles/files/EKTHESI_10.pdf
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. (2009). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ετήσια έκθεση 2009. Ανακτήθηκε 15 Οκτωβρίου 2025 από: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/EKTHESI_11.pdf
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2013). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*. Ετήσια Έκθεση 2013, Αθήνα. Ανακτήθηκε 2 Οκτωβρίου 2025 από: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Report-111.pdf>
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2015). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ετήσια Έκθεση 2015, Αθήνα. Ανακτήθηκε 15 Οκτωβρίου 2025 από: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/09/ekthesi_2015.pdf
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2021). *Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα: εξέλιξη και προοπτικές*. Ετήσια Έκθεση 2021, Αθήνα. Ανακτήθηκε 15 Οκτωβρίου 2025 από: https://www.inegsee.gr/wpcontent/uploads/2021/10/H_Poiotita_Ergasias_Stin_Ellada.pdf
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2024). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ετήσια Έκθεση 2024, Αθήνα. Ανακτήθηκε 15 Οκτωβρίου 2025 από: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2024/08/ETHSIA_EKTHESH_2024_e-book-.pdf
- Jones, C. (2012). Η Μετάλλαξη της Κοινωνικής Εργασίας: Το Βρετανικό Μοντέλο. Στο Ιωακείμης, Β. (Επιμ.), *Κοινωνική Εργασία για την Κοινωνική Δικαιοσύνη* (105-117). Αθήνα: Ίων.
- Κατσορίδας, Δ. (2020). *Η σύνθεση της εργατικής τάξης στην Ελλάδα και το ζήτημα της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης*. [Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων. Πανεπιστήμιο Αιγαίου]. Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών.

- Καψάλης, Α., (2020). Τα ελληνικά συνδικάτα μπροστά στην πρόκληση των σύγχρονων μεταναστευτικών ροών. Παρατηρητήριο οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων. ΙΝΕ Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.
- Κουζής, Γ. (1994), Λευκό Βιβλίο, απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στο Π. Ρυλμόν (επιμ.), *Το Λευκό Βιβλίο και το εργατικό κίνημα*. Αθήνα: Ιαμός.
- Κουζής, Γ., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουράκη, Σ., Σταμάτη, Α., Τήκος, Σ., & Τσακαμή, Ε. (2011, Μάρτιος). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2010* (Επιστημονικές Εκθέσεις / 3). Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων. Ανακτήθηκε 10 Αυγούστου 2025 από: <https://ineobservatory.gr/wp-content/uploads/2014/11/report3.pdf>
- Κουζής Γ. (2022). Η Μεγάλη εργασιακή απορρύθμιση. *Τα 30+ χρόνια προς το ενέλικτο πρότυπο*. Αθήνα: Τόπος.
- Κουκιάδης, Ι. Δ. (2017). Εργατικό δίκαιο. *Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας* (8η έκδ.). Αθήνα: Σάκκουλα.
- Κουκουλές, Γ., & Τζανετάκος, Β. (1986). Συνδικαλιστικό κίνημα 1981-1986: Η μεγάλη ευκαιρία που χάθηκε. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Κουραχάνης, Ν. (2025). Η βιομηχανία του ανθρωπισμού. ΜΚΟ και Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα. Αθήνα: Τόπος.
- Ληξουριώτης, Ι. (2005). Διεθνές Εργατικό Δίκαιο. *Διεθνής οργάνωση εργασίας και θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα. Η εφαρμογή των κανόνων διεθνούς εργατικού δικαίου από την Ελλάδα*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Μαυροζαχαράκης, Ε. (2020). Οι μετασχηματισμοί του κοινωνικού κράτους και οι διαστάσεις των δημοσίων πολιτικών από τη σκοπιά του τρίτου δρόμου και της νέας σοσιαλδημοκρατίας: οι περιπτώσεις της Γερμανίας, της Μεγάλης Βρετανίας και της Ελλάδας. Διδακτορική Διατριβή. Πανεπιστήμιο Κρήτης. Σχολή Κοινωνικών Επιστημών. Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης).

- Μπιθυμήτρης, Γ. (2012). «Προστασίας από την Επισφάλεια, ή Επισφάλεια στην Προστασία; Αποκέντρωση και Εργασιακές Σχέσεις στις Κοινωνικές Υπηρεσίες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Εποχή της Κρίσης». Στο Ιωακειμίδης, Β. (Επιμ.), Κοινωνική Εργασία για την Κοινωνική Δικαιοσύνη (91-103). Αθήνα: Εκδοτικός Όμιλος Ίων.
- Νόμος 1892/1990 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις». ΦΕΚ Α-101/31-7-1990. Ανακτήθηκε 15 Οκτωβρίου 2025 από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-dasos-thera/n-1892-1990.html>
- Νόμος 1915/1990 «Προστασία των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και του κοινωνικού συνόλου, οικονομική αυτοτέλεια του συνδικαλιστικού κινήματος». ΦΕΚ 186/Α/28-12-1990. Ανακτήθηκε 15 Οκτωβρίου 2025 από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-somateia-sundikalistikos-eleutherias/n-1915-1990.html>
- Νόμος 3863/2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις». ΦΕΚ Α' 115/15.07.2010. Ανακτήθηκε 15 Οκτωβρίου 2025 από: https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%BD.-3863-2010_%CE%A6%CE%95%CE%9A_%CE%91_115_2010.pdf
- Νόμος 3899/2010. «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας». ΦΕΚ 212/17.12.2010. Ανακτήθηκε 15 Οκτωβρίου 2025 από: <http://elib.aade.gr/elib/view?d=/gr/act/2010/3899>
- Νόμος 4177/2013 : Κανόνες ρύθμισης της αγοράς προϊόντων και της παροχής υπηρεσιών και άλλες διατάξεις. ΦΕΚ 173/Α/8-8-2013. Ανακτήθηκε 15 Οκτωβρίου 2025 από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-agoronomikes-diatakseis/n-4177-2013.html>
- Νόμος 5053/2023, ΦΕΚ 158/Α' 26.9.2023: Για την ενίσχυση της εργασίας - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 - Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας - Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας. Ανακτήθηκε 1 Νοεμβρίου 2025 από: https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2024/06/FEK_2023-09-26_A-158

Νόμος 5239/2025. ΦΕΚ 178/Α/17-10-2025: Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη - Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και λοιπές διατάξεις. Ανακτήθηκε 1 Νοεμβρίου 2025 από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-5239-2025.html>

Παπαδάκης, Ν., Δρακάκη, Μ., & Σαριδάκη, Σ., (2021). Ο βαθμός απελπισίας. *Αγορά εργασίας, επισφαλής εργασία και κοινωνική ευπάθεια στην νέα γενιά στην Ελλάδα: η κατάσταση των πραγμάτων (σε Ευρώπη και Ελλάδα) παράμετροι, τάσεις, μετασχηματισμοί. Επιπτώσεις και προσκλήσεις για τις πολιτικές απασχόλησης*. Εκδόσεις: Ι. Σιδέρης.

Πολυζωΐδης, Π. (2004). Κοινωνική φροντίδα στην Ελλάδα: ο ρόλος των μη κυβερνητικών οργανώσεων (Doctoral dissertation, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης (ΔΠΘ). Τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης).

Προεδρικό Διάταγμα 164/2004. (ΦΕΚ Α' 134/19.07.2004). «Ρυθμίσεις για τους Εργαζομένους με Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου στο Δημόσιο Τομέα». Ανακτήθηκε 15 Οκτωβρίου 2025 από: <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/401087/p.d.-164-2004>

Payne, M. (2021). Συνηγορία, ανθρώπινα δικαιώματα και προνοιακά δικαιώματα. Στο Τελώνη Δ., (Επιμ.) Κοινωνική εργασία από τη θεωρία στην πράξη. Ένας απαραίτητος οδηγός (σσ.240-2450). Αθήνα: Τόπος

Σακελλαρόπουλος Θ. (2011). Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αθήνα: Διόνικος.

Σύνδεσμος Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδος (n.d.). Σύσταση και Σκοποί. Ανακτήθηκε 22 Οκτωβρίου 2025 από: <https://www.skle.gr/pages.php?id=2>

Σωματείο Βάσης Εργαζομένων στις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΣΒΕΜΚΟ) (2010). Καταστατικό. Ανακτήθηκε στις 26 Οκτωβρίου 2025, από: https://svemko.espivblogs.net/?page_id=176

Σταθόπουλος, Π. Α. (2012). Οργάνωση και διοίκηση κοινωνικών υπηρεσιών. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Σύνδεσμος Ιδιωτικών Υπαλλήλων Αθήνας (n.d.). Ανακτήθηκε 23 Νοεμβρίου 2025 από:
[μhttps://www.siya.gr/category/%CE%BC%CE%BA%CE%BF/](https://www.siya.gr/category/%CE%BC%CE%BA%CE%BF/)

Σωματείο Εργαζομένων Προσφυγικού και Συναφών Δομών Κοινωνικής Μέριμνας. (2025). Οι εργαζόμενοι στις ΜΚΟ έχουν το δικό τους σωματείο. 902.gr. Ανακτήθηκε 22 Νοεμβρίου 2025 από: <https://www.902.gr/eidisi/ergatiki-taxi/406790/oi-ergazomenoi-stis-mko-choyn-diko-toys-somateio>

Τσιώλης, Γ. (2014). Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα. Αθήνα: Κριτική.

Τσιώλης, Γ. (2018). Η θεματική ανάλυση ποιοτικών δεδομένων. Στο Γ. Ζαϊμάκης (Επιμ.), Ερευνητικές διαδρομές στις κοινωνικές επιστήμες θεωρητικές μεθοδολογικές συμβολές και μελέτες περίπτωσης (σ. 97-126).

Zisimopoulos, I. (2019). Industrial Relations in Greece: Before, During and Beyond the Economic Crisis. EAST-WEST Journal of ECONOMICS AND BUSINESS XXII (2), 81-108. Retrieved 10 June 2021, from:https://www.researchgate.net/publication/344725749_Industrial_Relations_in_Greece_Before_During_and_Beyond_the_Economic_Crisis

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

Bryman, A. & Αϊδίνης, Α. (Επιμ). (2017). Μέθοδοι Κοινωνικής Έρευνας. ΕΚΔΟΣΕΙΣ

GUTENBERG.

Craib, I. (2012). Κλασική κοινωνική θεωρία : μια εισαγωγή στη σκέψη των Μαρξ,

Βέμπερ, Ντυρκέμ και Ζίμμελ. Αθήνα: Παπαζήσης.

- Dedotsi, S., Ioakimidis, V., & Teloni, D. D. (2019). Refugee crisis in Greece: The development of racism, anti-racist responses and implications for social work. *Communitarian-International Journal of Social Work and Social Sciences*, 17, 59-69. Doi: <https://doi.org/10.5944/comunitania.17.3>
- Dwyer, P., & Shaw, S. (Eds.). (2013). *An introduction to social policy*. Sage Publications.
- European Network of National Human Rights Institutions. (2019). NHRIs and human rights defenders: Enabling human rights and democratic space in Europe. <https://ennhri.org/wp-content/uploads/2019/09/Publication-NHRIs-and-Human-Rights-Defenders-Enabling-Human-Rights-and-Democratic-Space-in-Europe.pdf>
- European Union. (2000). Χάρτα των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης [Charter of Fundamental Rights of the European Union] (2000/C 364/01). https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el.pdf
- Garrett, P. (2021). ‘A world to win’: In defence of (dissenting) social work—A response to Chris Maylea. *The British Journal of Social Work*, 51(4), 1131-1149. Doi: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab009>
- Hammarberg, K., Kirkman, M., & de Lacey, S. (2015). Qualitative research methods: when to use them and how to judge them. *Human Reproduction*, 31,(3), 498–501. doi:10.1093/humrep/dev334
- Jones, C. (2012). Η Μετάλλαξη της Κοινωνικής Εργασίας: Το Βρετανικό Μοντέλο. Στο Ιωακείμης, Β. (Επιμ.), *Κοινωνική Εργασία για την Κοινωνική Δικαιοσύνη* (105-117). Αθήνα: Ίων.
- McConnell, C., (2021). *Contemporary Labor Economics*, Mc GrawHill.
- Nga, H. T., & Hoa, N. X. (2023). The Role of Grassroots Trade Unions in Enforcing the Social Responsibility for Employees’ Social Security Rights in Enterprises During the Integration Period. In *Laws on Corporate Social Responsibility and the Developmental Trend in*

- Vietnam (pp. 125-137). Singapore: Springer Nature Singapore. Ανακτήθηκε 30 Οκτωβρίου 2025 από: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-19-9255-1_10
- Joseph, R., Natrajan, B., & Lobo, R. (2025). Unions and labour NGOs: The structural conditions for the success of the domestic workers' union. *Economic & Political Weekly*, LX(26–27). Ανακτήθηκε 30 Οκτωβρίου 2025, από: https://balmurlinatrajan.com/wp-content/uploads/2025/08/JosephNatrajanLobo_LaborUnionsDW_EPW.pdf
- Koutroukis, T. (2025). Collective Bargaining in Post-Memoranda Greece: Could It Guarantee Decent Work by Greek Employees?. *Social Sciences*, 14(8), 496. Ανακτήθηκε 20 Οκτωβρίου 2025 από: <https://www.mdpi.com/2076-0760/14/8/496#>
- Metinsoy, S. 2024a. *Aggrieved Labor Strikes Back: Inter-sectoral Labor Mobility, Conditionality, and Unrest under IMF Programs*, 1st ed. Cambridge: Cambridge University Press. Ανακτήθηκε 15 Οκτωβρίου 2025 από: <https://doi.org/10.1017/9781009455749>
- Metinsoy, S. (2025). Labour market deregulation, austerity measures, and social unrest: Greece in comparative perspective. *Comparative European Politics*, 23(2), 211-245. Ανακτήθηκε 15 Οκτωβρίου 2025 από: <https://doi.org/10.1057/s41295-024-00395-3>
- Lapuate, V., & Van de Walle, S. (2020). The effects of new public management on the quality of public services. *Governance*, 33(3), 461-475. Doi: <https://doi.org/10.1111/gove.12502>
- Lin, L., Stamm, K., & Christidis, P. (2018). Demographics of the US psychology workforce. *Washington, DC: Author*. Ανακτήθηκε 10 Ιανουαρίου 2026 από: <https://www.apa.org/workforce/publications/16-demographics/report.pdf>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. sage.
- Ornellas, A., Engelbrecht, L., & Atamtürk, E. (2020). The fourfold neoliberal impact on social work and why this matters in times of the COVID-19 pandemic and beyond. *Social work/maatskaplike werk*, 56(3), 235-249. Doi: <https://doi.org/10.15270/52-2-854>

- Pentaraki, M., & Dionysopoulou, K. (2019). Social workers: A new precariat? Precarity conditions of mental health social workers working in the non-profit sector in Greece. *European Journal of Social Work*, 22(2), 301-313. Doi: <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1529664>
- Robson, C., & McCartan, K. (2017). *Real world research*. Wiley.
- Rogowski, S. (2014). Radical/critical social work with young offenders: Challenges and possibilities. *Journal of social work practice*, 28(1), 7-21. Doi: <https://doi.org/10.1080/02650533.2013.828280>
- Social Work Action Network (n.d.). About Us. *SWAN is a radical, campaigning organisation of social work and social care practitioners, students, service users, carers and academics*. Ανακτήθηκε στις 15 Οκτωβρίου 2025 από: <https://socialworkfuture.org/about-us/>
- Steger, M. B. & Roy, R. K. (2010). *Neoliberalism: A very short introduction* (vol. 222), Oxford: Oxford University Press. Ανακτήθηκε στις 9 Αυγούστου 2025 από: <https://books.google.gr/books?hl>
- Tsaras, K., Malliarou, M., Kotrotsiou, S., Papathanasiou, I. V., Christopoulou, E., & Fradelos, E. C. (2019). Impact of job burnout on mental health among social workers in public and private sector in Greece. *Mental Health: Global Challenges Journal*, 2(1), 30-30. Doi: <https://doi.org/10.32437/mhgcj.v2i1.47>
- Pentaraki, M. (2018). Social work practice of hospital social workers under the structural adjustment program in Greece: social workers protecting the right to health care within the context of Neoliberalism. *Sociální práce*, 2018(4), 7-20. Ανακτήθηκε 30 Οκτωβρίου 2025 από: https://www.academia.edu/84940579/Social_work_practice_of_hospital_social_workers_under_the_structural_adjustment_program_in_Greece_social_workers_protecting_the_right_to_health_care_within_the_context_of_Neoliberalism?

- Teloni, D. D., Dedotsi, S., & Telonis, A. G. (2020). Refugee ‘crisis’ and social services in Greece: social workers’ profile and working conditions. *European Journal of Social Work*, 23(6), 1005-1018. Doi: <https://doi.org/10.1080/13691457.2020.1772729>
- Theodoropoulou, S. 2015. National social and labour market policy reforms in the shadow of EU bail-out conditionality: The cases of Greece and Portugal. *Comparative European Politics* 13 (1): 29–55. Ανακτήθηκε 15 Οκτωβρίου 2025 από: <https://doi.org/10.1057/cep.2014.40>
- United Nations. (1948). Universal Declaration of Human Rights. Adopted December 10 (GA Res. 217 (AIII), United Nations Document a/810). New York: UN. <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3712c.html>
- Valvis, A., Petropoulos, S., Kaisari, K., & Huliaras, A. (2021). Blessing or curse?: The impact of the refugee crisis on organized civil society in Greece. *Southeastern Europe*, 45(1), 93-122.
- Vorizanakis, A., & Papadaki, E. (2025). The Professional Life of Social Workers Working in the Refugee Field in Greece. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 1-16. Doi: <https://doi.org/10.1080/15562948.2025.2486980>
- Wallace, J., & Pease, B. (2011). Neoliberalism and Australian social work: Accommodation or resistance?. *Journal of social work*, 11(2), 132-142. Doi: <https://doi.org/10.1177/1468017310387318>
- Zisimopoulos, I. (2019). Industrial relations in Greece: before, during and beyond the economic crisis. *Journal of Economics and Business*, 22(2), 81-107. Ανακτήθηκε στις 7 Αυγούστου 2025 από: https://www.researchgate.net/publication/344725749_Industrial_Relations_in_Greece_Before_During_and_Beyond_the_Economic_Crisis

Παραρτήματα

Παράρτημα 1: Οδηγός Συνέντευξης

1^{ος} Ερευνητικός Στόχος

Προφίλ και βασικά χαρακτηριστικά ερωτώμενων.

- 1) Ποια η ειδικότητά σας;
- 2) Με τι είδος πληθυσμού εργάζεστε;
- 3) Πόσα χρόνια έχετε εμπειρία στο πεδίο και σε τι πλαίσια;
- 4) Τι μορφωτικό επίπεδο έχετε;
- 5) Ποια η οικογενειακή σας κατάσταση, ποιο το καθεστώς στέγασής σας;

2^{ος} Ερευνητικός Στόχος

Σύμβαση και συνθήκες εργασίας

Άξονας Ι: Όροι των εργασιακών σχέσεων στους φορείς κοινωνικής πολιτικής και ο βαθμός ευελιξίας.

- 1) Με τι καθεστώς εργάζεστε, εξαρτημένης σχέσης εργασίας ή παροχής υπηρεσιών; Πλήρους ή μερικής απασχόλησης; Ήταν επιλογή σας ή θα θέλατε κάτι διαφορετικό;
- 2) Έχετε σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου; (Γιατί συμβαίνει αυτό)
- 3) Ο χρόνος εργασίας σας είναι αυτός που είχατε συμφωνήσει; Είναι αρκετός για να διεκπεραιώνετε τις δουλειές που πρέπει να κάνετε; Κάνετε υπερωρίες, πόσο συχνά συμβαίνει, τις πληρώνετε; Υπό ποιες συνθήκες γίνονται τυχόν υπερωρίες;
- 4) Σας έχει ζητηθεί να είστε σε ετοιμότητα ακόμα και τις ώρες και τις ημέρες που δεν εργάζεστε; Αν ναι, αμείβεστε για αυτό;
- 5) Σας παρέχονται οι νόμιμες άδειες; Τηρούνται οι αργίες;
- 6) Το ύψος του μισθού είναι ανάλογο των γνώσεων σας και της προϋπηρεσίας σας; Τι θεωρείτε ότι καθορίζει το ύψος του μισθού; Παίζει ρόλο το βιογραφικό, η ειδικότητα ή ο φορέας έχει ορίσει συγκεκριμένο ποσό για την εκάστοτε θέση;
- 7) Ο μισθός που λαμβάνετε είναι αρκετός ώστε να μπορείτε να βιοπορίζεστε; Αν όχι, τι κάνετε για αυτό;

- 8) Έχει τύχει ποτέ σε εσάς ή σε κάποιον/α στον χώρο εργασίας η μη καταβολή ή καθυστέρηση καταβολής της μισθοδοσίας; Τι κάνατε; (Αν ναι, γιατί συμβαίνει αυτό;)
- 9) Η σύμβαση που υπογράψατε είχε κάποιον περιοριστικό όρο σχετικά με την διεκδίκηση των δικαιωμάτων σας;

Άξονας II: Το αντικείμενο της εργασίας.

- 1) Συνάδει το αντικείμενο στην πράξη με τις αξίες του επαγγέλματος και τις προσδοκίες σας;
- 2) Ο φορέας όπου εργάζεστε σας επιτρέπει να λειτουργείτε με άξονα τα δικαιώματα των ανθρώπων ή καλείστε να εξυπηρετείτε τα συμφέροντα του φορέα; Με ποιον τρόπο συμβαίνει αυτό;
- 3) Παρέχονται τα απαραίτητα μέσα σε εσάς ώστε να κάνετε την δουλειά σας; Αν όχι, τι προβλήματα δημιουργεί αυτό;
- 4) Στο πλαίσιο του έργου που υλοποιεί ο φορέας που απασχολείστε, είστε υποχρεωμένη/ος να υλοποιείται συγκεκριμένο αριθμό ενεργειών (πχ συνεδριών) προκειμένου να ανταποκρίνεστε στις απαιτήσεις τις θέσεις σας; Αν ναι, το νούμερο αυτό είναι υλοποιήσιμο και τι επιπτώσεις έχει αυτό σε εσάς και στην δουλειά σας;

3^{ος} Ερευνητικός Στόχος

Οι συνέπειες των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων στους/στις επαγγελματίες και τα σχέδια για το μέλλον.

- 1) Αντλείτε ευχαρίστηση από το επάγγελμα και την θέση εργασίας σας;
- 2) Σας επηρεάζει ψυχολογικά η δουλειά σας; Παρέχεται εποπτεία από τον φορέα όπου εργάζεστε;
- 3) Μπορείτε να συνδυάσετε την επαγγελματική σας και την προσωπική σας ζωή;
- 4) Αμείβεστε ικανοποιητικά για αυτά που προσφέρετε; Υπάρχουν απαιτήσεις από την πλευρά της εργοδοσίας;
- 5) Αισθάνεστε ασφάλεια λόγω της εργασίας σας ως προς τα οικονομικά σας σχέδια μελλοντικά;

- 6) Σκέφτεστε να αλλάξετε δουλειά; Γενικά παραιτούνται οι άνθρωποι στις ΜΚΟ; Αν ναι, σκέφτεστε να αναζητήσετε δουλειά στο ίδιο αντικείμενο;
- 7) Στο μέλλον θέλετε να ασκείτε το ίδιο επάγγελμα; Αν όχι τι σκέφτεστε; Έχετε υπόψη να μετακομίσετε εκτός Ελλάδος; Αν ναι, ποιες οι προσδοκίες σας για τις εργασιακές συνθήκες εκεί;

Η σχέση των εργαζομένων με τα σωματεία και ο ρόλος τους στις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις.

- 1) Παρακολουθείτε ή συμμετέχετε στην δράση των σωματείων ή των συλλογικοτήτων που αφορούν τον χώρο σας; Υπάρχει κάποιος λόγος που συμμετέχετε ή όχι; Θα απευθυνόσασταν σε κάποιο σωματείο εάν θέλατε να αντιδράσετε σε κάτι που θεωρείτε άδικο από την μεριά του φορέα;
- 2) Τα σωματεία αποτελούν την φωνή των εργαζομένων;
- 3) Πόσο σημαντικό θεωρείτε τον ρόλο των σωματείων στον χώρο εργασίας σας; Σε ποιους τομείς πιστεύετε ότι συμβάλλουν και που θεωρείτε ότι υστερούν; Έχουν υπάρξει περιπτώσεις που το σωματείο ή κάποια συλλογικότητα παρενέβη αποτελεσματικά ή και όχι;
- 4) Κατά πόσο η ύπαρξη των σωματείων επηρεάζει το αίσθημα ενδυνάμωσης ασφαλείας, ή και δικαιοσύνης στον εργασιακό χώρο; Θεωρείτε ότι η εργοδοσία λαμβάνει υπόψη την δράση των σωματείων;
- 5) Στον φορέα όπου εργάζεστε, πως αντιλαμβάνεστε ότι αντιμετωπίζεται η εμπλοκή με τα σωματεία ή τις συλλογικότητες; Είναι κάτι θετικό, κατακριτέο ή ουδέτερο;

Παράρτημα 2: Αίτηση Έγκρισης Ερευνητικού Έργου

ΑΙΤΗΣΗ ΕΓΚΡΙΣΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ

ΕΝΟΤΗΤΑ Α

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

1. Τίτλος του έργου:

«Εργασιακές Σχέσεις Επαγγελματιών σε Φορείς Κοινωνικής Πολιτικής»

2. Πληροφορίες για τα μέλη της ερευνητικής ομάδας

Παρακαλούμε συμπληρώστε τον παρακάτω πίνακα για κάθε μέλος της ερευνητικής ομάδας

- α. Επιστημονικά Υπεύθυνος: Καψάλης Απόστολος
- β. Ερευνήτρια: Κουτσαγγέλη Γεωργία Μαρίνα

ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΕΥΝΗΤΗ/ΕΡΕΥΝΗΤΡΙΑΣ
ΕΠΩΝΥΜΟ: Κουτσαγγέλη
ΟΝΟΜΑ: Γεωργία Μαρίνα
ΙΔΙΟΤΗΤΑ: μεταπτυχιακή φοιτήτρια
ΤΜΗΜΑ: Κοινωνικής Πολιτικής (Πάντειο Πανεπιστήμιο) και Κοινωνικής Εργασίας (Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής)
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: Διομήδους 117 ^Α , Κορυδαλλός
ΤΗΛ. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ: 6949842922
email: marina69428@gmail.com

ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΑ/ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑΣ
ΕΠΩΝΥΜΟ: Καψάλης
ΟΝΟΜΑ: Απόστολος

ΙΔΙΟΤΗΤΑ: Καθηγητής στο Πάντειο Πανεπιστήμιο
ΒΑΘΜΙΔΑ: Επίκουρος Καθηγητής
ΤΜΗΜΑ: Κοινωνικής Πολιτικής
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: -
ΤΗΛ. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ: 697 712 2830
email: apokapsalis@gmail.com

ΕΝΟΤΗΤΑ Β

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΕΡΕΥΝΑ

1. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικοί στόχοι (300-400 λέξεις)

Βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η εξέταση των εργασιακών συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας στους φορείς κοινωνικής πολιτικής στο παρόν και το βίωμα των εργαζομένων σχετικά με αυτές.

Η έρευνα που θα διεξαχθεί θα είναι ποιοτική και λόγω αυτού θα βασίζεται στην βιβλιογραφική ανασκόπηση που θα έχει γίνει στο πρώτο σκέλος της εργασίας. Σε αυτό θα μελετηθεί γενικότερα η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων μέσα από την ιδιωτικοποίηση των φορέων και των εξατομικευμένων συμβάσεων. Αναλυτικότερα θα μελετηθούν τα εργασιακά καθεστώτα που σχετίζονται με τον τύπο σύμβασης. Επιπλέον θα γίνει αναφορά στο αντικείμενο της εργασίας ως προς θέματα όπως η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, των απολαβών και της ασφάλισης κλπ. Αναφορά θα γίνει επίσης στις πηγές ενδυνάμωσης και υποστήριξης που μπορούν να έχουν οι επαγγελματίες όπως είναι οι συλλογικότητες και τα συνδικάτα.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας που θα είναι το εμπειρικό, σκοπός είναι να προκύψει μία όσο τον δυνατόν πιο ολοκληρωμένη εικόνα όσον αφορά τις σχέσεις και τα καθεστώτα

εργασίας υπό τα οποία εργάζονται οι επαγγελματίες στους φορείς κοινωνικής πολιτικής. Πιο συγκεκριμένα σκοπός της έρευνας είναι η διασταύρωση των όσων λέει η θεωρία με την πραγματικότητα. Σε τι βαθμό και υπό ποιες μορφές δηλαδή ισχύει η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων για τους επαγγελματίες/ τις επαγγελματίες των ανθρωπιστικών επαγγελμάτων. Επίσης τι ισχύει για τις συμβάσεις εργασίας και το αντικείμενο αυτής ως προς τις απαιτήσεις, τα ωράρια, τον μισθό και ό,τι άλλο αφορά το καθεστώς εργασίας.

Επί προσθέτως σημαντικός άξονας της έρευνας επίσης είναι η επιρροή που έχουν τα παραπάνω στους/ στις ίδιους τους επαγγελματίες / τις επαγγελματίες ως προς την εργασιακή ικανοποίηση που λαμβάνου ή όχι, τον βιοπορισμό τους, την ασφάλεια ή όχι που αισθάνονται και τον προγραμματισμό μελλοντικών ενεργειών οικονομικού χαρακτήρα. Μέσω της έρευνας επίσης θα διερευνηθεί η στήριξη που νιώθουν ή όχι από συλλογικότητες και συνδικάτα. Στο πλαίσιο των συνεπειών που οι απορρυθμισμένες εργασιακές έχουν στους επαγγελματίες/ στις επαγγελματίες συμπεριλαμβάνονται και οι αποφάσεις ή η σκέψη για αλλαγή επαγγελματικού κλάδου ή και μετανάστευση και σε άλλη περιοχή εντός Ελλάδας ή και στο εξωτερικό.

2. **Μεθοδολογία έρευνας (300-400 λέξεις)**

Όσον αφορά το δείγμα της έρευνας πρόκειται για άτομα που εργάζονται σε φορείς κοινωνικής πολιτικής. Δηλαδή δομές, οργανισμούς, μη κυβερνητικές οργανώσεις και ιδιωτικού τύπου εταιρείες και προγράμματα που σχετίζονται με άσκηση κοινωνικής πολιτικής. Οι φορείς αυτοί να απευθύνονται σε μη προνομιούχες κοινωνικές ομάδες και να ασχολούνται με την παροχή υπηρεσιών ψυχοκοινωνικού χαρακτήρα, προσφορά ειδών πρώτης ανάγκης κλπ. Οι δομές στις οποίες εργάζονται οι επαγγελματίες ιδανικά να είναι ιδιωτικού δικαίου ή η σύμβαση εργασίας του ατόμου να είναι ιδιωτική. Οι λόγοι για τους οποίους επιλέγονται φορείς/ συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου είναι πρώτον επειδή σε αυτόν

παρατηρείται μεγαλύτερη ποικιλία ως προς τις σχέσεις εργασίας και τον βαθμό ευελιξίας. Δεύτερον επειδή ο δημόσιος τομέας έχει συγκεκριμένο κανονισμό ως προς τα εργασιακά ζητήματα και δεν επηρεάζονται το ίδιο εύκολα από τις τροποποιήσεις των διατάξεων.

Οι επαγγελματίες που θα λάβουν μέρος στην έρευνα να είναι ιδανικά μέλη του επιστημονικού προσωπικού και να ανήκουν σε κάποιο ανθρωπιστικό επάγγελμα όπως ψυχολόγοι, κοινωνικοί/ κοινωνικές λειτουργοί, κοινωνιολόγοι, κοινωνικοί και πολιτικοί επιστήμονες κλπ.

Ως προς το είδος της έρευνας πρόκειται για ποιοτική έρευνα με χρήση ημι-δομημένων συνεντεύξεων. Πρόκειται να γίνουν μονοψήφιος αριθμός συνεντεύξεων ή με μέγιστο αριθμό τις 10 συνεντεύξεις καθώς πρόκειται για ποιοτική έρευνα, επομένως θα δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην ανάλυση της κάθε απάντησης μεμονωμένα.

Ο μέσος χρόνος κάθε συνέντευξης θα είναι περίπου 45 λεπτά ανάλογα με την ροή της συζήτησης. Οι ερωτήσεις που θα δοθούν στους εργαζόμενους/ στις εργαζόμενες θα είναι ανοιχτού τύπου ώστε να υπάρχει η δυνατότητα από μεριάς τους να κατευθύνουν την απάντησή τους, να δώσουν έμφαση στα σημεία που θέλουν και να προσθέσουν στοιχεία που έχουν διαφύγει των ερωτήσεων. Οι ερωτήσεις δεν θα είναι πολλές σε αριθμό ούτως ώστε να υπάρχει περισσότερος χρόνος για την ανάπτυξη των απαντήσεων των συμμετεχόντων.

Για την διεκπεραίωση των συνεντεύξεων θα γίνουν συναντήσεις δια ζώσης ή διαδικτυακά με τους/ τις επαγγελματίες σε χώρο χωρίς άλλα άτομα. Κατά την διάρκεια της συνέντευξης θα προκύψουν σημειώσεις και θα γίνει ηχογράφηση από συσκευή που δεν θα έχει πρόσβαση κανείς πέραν την ερευνήτριας.

Κατά την φάση της ανάλυσης θα γίνει ανωνυμοποίηση ή κωδικοποίηση των δεδομένων για την διασφάλιση των προσωπικών δεδομένων των ερωτώμενων. Τα ψηφιακά αρχεία στα οποία θα φυλαχθούν τα δεδομένα θα κωδικοποιηθούν και τους κωδικούς θα γνωρίζει μόνο η ερευνήτρια. Οι απαντήσεις θα αναλυθούν αρχικά μεμονωμένα. Στην συνέχεια θα αναλυθούν με βάση της θεματικές που μελετώνται ώστε να προκύψει διασταύρωση ή και σημεία απόκλισης της θεωρίας που θα αναλύεται στην βιβλιογραφική ανασκόπηση και της πραγματικότητας.

--

3. Διάρκεια της έρευνας

8 μήνες (Ιούλιος 2025 – Φεβρουάριος 2026) (μέγιστο διάστημα)
--

4. Τόπος διεξαγωγής της έρευνας

Επαγγελματικός χώρος ερωτώμενων, διαδικτυακά.

5. Φορέας χρηματοδότησης της έρευνας (εφόσον υφίσταται)

-

6. Φορέας ή οργανισμός έγκρισης συλλογής ή/και επεξεργασίας δεδομένων (εφόσον υφίσταται)

Χρειάζεται να λάβει τέτοια έγκριση η έρευνα; ΟΧΙ
Εάν ναι, έχει ήδη λάβει την έγκριση;
Εάν ναι, πότε;
Εάν ναι, ποιος είναι αυτός ο φορέας ή οργανισμός;

7. Πληθυσμός και δείγμα της έρευνας

Α) Στην έρευνά σας θα συμμετάσχουν:		NAI
ΟΧΙ		
1. Ενήλικες;		X
2.Ανήλικοι/ες;	X	
3.Ομάδες ασθενών; (π.χ. σε νοσοκομείο, θεραπευτήριο, κ.λπ.)	X	
3 ^α . Εάν ναι, από πού;		
4.Ευάλωτες ομάδες;	NAI	ΟΧΙ

4 ^α . Εάν ναι, ποιες; ασθενείς	Ψυχικά		
	Άτομα με νοητική στέρηση		X
	Άτομα με ψυχοκινητικά προβλήματα		X
	Έγκλειστοι/ες σε σωφρονιστικά ιδρύματα		X
	Ηλικιωμένοι/ες σε μονάδες κλειστής φροντίδας		X
	Άστεγοι/ες		X
	Άτομα σε σχέση διδασκομένων (φοιτητές/φοιτήτριες, μαθητές/μαθήτριες)		X
	Άλλα άτομα που δεν είναι σε θέση να συναινέσουν		X
	Ζώα		X
Υπάρχει άλλη ευάλωτη ομάδα και αν ναι ΠΟΙΑ;		ΝΑΙ	ΟΧΙ
			X
Διασφαλίζεται η οργανική και σωματική τους ακεραιότητα;		ΝΑΙ	ΟΧΙ
Πώς διασφαλίζεται:			
Β) Παρακαλούμε διευκρινίστε και αιτιολογήστε τα παρακάτω:			
1. <u>Μέγεθος δείγματος</u> Μικρός αριθμός ερωτώμενων (έως 10).			
2. <u>Είδος δείγματος</u> Επαγγελματίες σε φορείς κοινωνικής πολιτικής.			

3. Κριτήρια ένταξης στο δείγμα

Επαγγελματίες ανθρωπιστικών κλάδων σε φορείς ιδιωτικού δικαίου.

4. Κριτήρια αποκλεισμού από το δείγμα

Μη συναφές εργασιακό αντικείμενο ή σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου.

5. Διαδικασίες και μέθοδοι συλλογής στοιχείων

Ημι δομημένες συνεντεύξεις.

6. Διαδικασίες και μέθοδοι επεξεργασίας στοιχείων

Ποιοτική ανάλυση.

ΣΥΛΛΟΓΗ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
1. Η έρευνά σας θα συλλέξει ή θα επεξεργαστεί προσωπικά δεδομένα;	X	
2. Η έρευνά σας θα επεξεργαστεί ήδη υπάρχοντα δεδομένα (δευτερογενής επεξεργασία);	X	
2^α. Εάν ναι, να διευκρινιστεί πώς γίνεται πρόσβαση σ' αυτά: Βιβλιογραφική ανασκόπηση		
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
3. Η έρευνά σας θα συλλέξει ή θα επεξεργαστεί <i>ειδικής κατηγορίας (ευαίσθητα) προσωπικά δεδομένα</i> ¹ ;	X	
3 ^α . Εάν ναι, τα δεδομένα αυτά θα ανωνυμοποιηθούν/ψευδωνυμοποιηθούν;	X	
Εάν ναι, διευκρινίστε πώς: Χρήση μόνο των κωδικών ως προς την αναφορά στους/στις ερωτώμενους/ερωτώμενες. Καμία αναφορά στο όνομα του φορέα εργασίας.		
4. Ποιες διαδικασίες θα ακολουθήσετε για την προστασία των προσωπικών δεδομένων; Κατοχή των αρχείων σε συσκευή και μέρος που δεν έχει πρόσβαση κανείς. Μη δημοσιοποίηση των δεδομένων.		

¹ Δεδομένα ειδικών κατηγοριών είναι σύμφωνα με τον Κανονισμό 679/2016/ΕΕ η φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, οι θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, τα γενετικά και βιομετρικά δεδομένα, τα δεδομένα υγείας, τα δεδομένα που αφορούν τη σεξουαλική ζωή φυσικού προσώπου ή τον γενετήσιο προσανατολισμό. Σύμφωνα με την Οδηγία 680/2016/ΕΕ, ειδικής μεταχείρισης είναι τα ποινικά δεδομένα.

5. Για πόσο χρονικό διάστημα σκοπεύετε να αποθηκεύσετε τα δεδομένα της έρευνας; Έως το τέλος της εργασίας (8 μήνες το μέγιστο διάστημα).
6. Ποια μέλη της ερευνητικής ομάδας ή της ευρύτερης επιστημονικής κοινότητας θα έχουν πρόσβαση στα δεδομένα; Ο επιστημονικά υπεύθυνος.

Παράρτημα 3: Πρόσκληση Συμμετοχής σε Έρευνα – Έντυπο Ενημέρωσης – Συγκατάθεσης

ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΕΡΕΥΝΑ

ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ – ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ

Το παρόν έντυπο είναι ενδεικτικό. Τροποποιείται και συμπληρώνεται ανάλογα με το περιεχόμενο της έρευνας και την κατηγορία των συμμετεχόντων ατόμων.

ΤΙΤΛΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ -ΦΟΡΕΑΣ- ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ/Η ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ/Η

Καλείστε να συμμετάσχετε σε επιστημονική έρευνα με τίτλο «Εργασιακές Σχέσεις Επαγγελματιών σε Φορείς Κοινωνικής Πολιτικής». Η παρούσα έρευνα αποτελεί μέρος διπλωματικής εργασίας της φοιτήτριας Κουτσαγγέλη Γεωργίας Μαρίας με Επιστημονικά Υπεύθυνο τον κ. Καψάλη Απόστολο, στο πλαίσιο του Δι-ιδρυματικού Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Κοινωνικά Δικαιώματα και Συνηγορία στις Κοινωνικές Υπηρεσίες» του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου και του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής. Το έντυπο που κρατάτε στα χέρια σας θα σας δώσει πληροφορίες για την έρευνα προκειμένου να μπορέσετε ενημερωμένα να αποφασίσετε για το αν θα συμμετέχετε ή όχι σε αυτή την έρευνα.

Η έρευνα έχει εγκριθεί από την Επιτροπή του ΔΠΜΣ «Κοινωνικά Δικαιώματα και Συνηγορία στις Κοινωνικές Υπηρεσίες».

ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ;

Σκοπός της παρούσας επιστημονικής έρευνας είναι η διερεύνηση των εργασιακών σχέσεων όπως το καθεστώς και το αντικείμενο εργασίας σε φορείς κοινωνικής πολιτικής. Καθώς και οι επιπτώσεις που έχουν στους/στις εργαζόμενους/νες. Η έρευνα απευθύνεται σε εργαζόμενους/ες σε φορείς κοινωνικής πολιτικής.

ΓΙΑΤΙ ΕΧΕΤΕ ΠΡΟΣΚΛΗΘΕΙ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΕΤΕ;

Έχετε προσκληθεί να συμμετάσχετε στην έρευνα καθώς είστε άτομα εργάζονται σε φορείς κοινωνικής πολιτικής ιδιωτικού νομικού δικαίου όπως οργανισμοί και μη κυβερνητικές οργανώσεις και ασκείτε κάποιο ανθρωπιστικό επάγγελμα όπως ψυχολογία, κοινωνική εργασία,

κοινωνιολογία κλπ. Παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία δεν επηρεάζουν το προφίλ των ερωτώμενων.

ΤΙ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Κατά τη συμμετοχή σας στην έρευνα θα σας ζητηθεί: να συναινέσετε στην ηχογράφηση της συνέντευξης, για την καλύτερη επεξεργασία των δεδομένων που θα συλλεχθούν. Επίσης θα σας ζητηθεί να απαντήσετε σε ορισμένες ερωτήσεις ανοιχτού τύπου σχετικά με το καθεστώς εργασίας υπό το οποίο εργάζεστε ή έχετε εργαστεί και να αναπτύξετε τις απόψεις σας γύρω από το θέμα. Η συνέντευξη θα γίνει αποκλειστικά από την ερευνήτρια είτε δια ζώσης είτε διαδικτυακά. Τέλος, θα σας ζητηθεί να απαντήσετε σε ορισμένες ερωτήσεις προσωπικού χαρακτήρα, όπως φύλο, ηλικία, επάγγελμα, χρόνος προϋπηρεσίας κλπ.

ΕΙΣΤΕ ΥΠΟΧΡΕΩΜΕΝΟΣ/Η ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΕΤΕ;

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι απολύτως εθελοντική. Μπορείτε να αρνηθείτε να συμμετάσχετε χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία. Μπορείτε να αλλάξετε γνώμη ανά πάσα στιγμή και να αποχωρήσετε από την έρευνα χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία και χωρίς καμία συνέπεια για σας. Στην περίπτωση αυτή μπορείτε να ζητήσετε να διαγράψουμε τα δεδομένα σας ή να σταματήσει ένα μέρος της επεξεργασίας. Μπορείτε να μην απαντήσετε καθόλου ή να μην απαντήσετε σε κάποιες ερωτήσεις. Σε περίπτωση που επιθυμείτε την διακοπή της συμμετοχής σας και την καταστροφή των δεδομένων σας μπορείτε να επικοινωνήσετε με την ερευνήτρια στο: srasc5424M008@uniwa.gr.

ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Η συμμετοχή σας στην έρευνα δεν συνεπάγεται κάποιον ιδιαίτερο κίνδυνο ή οικονομική επιβάρυνση για εσάς. Υπάρχει κίνδυνος να θεωρήσετε κάποιες από τις ερωτήσεις ευαίσθητες. Υπάρχει κίνδυνος κάποιες από τις ερωτήσεις να σας δημιουργήσουν μια μικρή συναισθηματική αναστάτωση/ ενδεχομένως να αισθανθείτε λίγο δυσάρεστα διαβάζοντας κάποιες ερωτήσεις. Σε περίπτωση διαπίστωσης παράνομων πράξεων ή εγκληματικών δράσεων σας ενημερώνουμε ότι τα στοιχεία σας δεν προστατεύονται από τυχόν έρευνα των επίσημων αρχών και ότι ενδέχεται να οφείλουμε να προβούμε στις απαραίτητες νόμιμες ενέργειες ενημέρωσης των αρχών, ειδικά εάν υπάρχει κίνδυνος για την σωματική υγεία ή την ζωή ανθρώπων.

ΥΠΑΡΧΕΙ ΚΑΠΟΙΟ ΟΦΕΛΟΣ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Δεν υπάρχουν συγκεκριμένα οφέλη από τη συμμετοχή σας στην έρευνα αυτή. Το όφελος στο οποίο στοχεύουμε είναι η απόκτηση περαιτέρω γνώσης για το θέμα που εξετάζει η έρευνα έτσι ώστε να μπορέσουμε να παρέχουμε καλύτερη κατανόηση σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες στους συγκεκριμένους κλάδους.

ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ ΚΑΠΟΙΑ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ;

Όχι, δεν προβλέπεται κάποια αμοιβή για τη συμμετοχή σας στην έρευνα, ούτε θα επιβαρυνθείτε με οποιοδήποτε κόστος.

ΠΩΣ ΘΑ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΘΟΥΝ ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΣΑΣ;

Στην παρούσα έρευνα θα γίνει συλλογή προσωπικών δεδομένων που σας αφορούν.

Θα συγκεντρώσουμε τα παρακάτω προσωπικά δεδομένα σας: όνομα, στοιχεία επικοινωνίας, ειδικότητα.

Θα συλλεχθούν στοιχεία σε έντυπη μορφή και μορφή ηχογραφημένου αρχείου. Τα δεδομένα σας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς, επιστημονικούς και στατιστικούς σκοπούς. Τα δεδομένα σας θα ανωνυμοποιηθούν/ κωδικοποιηθούν και δεν θα έχουν τρίτοι πρόσβαση σε αυτά ούτε και πρόκειται να αποκαλυφθεί η ταυτότητά σας. Για την διασφάλιση της προστασίας των δεδομένων θα φυλαχθούν σε φάκελο με κωδικό τον οποίο θα γνωρίζει μόνο η ερευνήτρια. Τα δεδομένα σας θα καταστραφούν με την ολοκλήρωση της παρούσας έρευνας.

Τα δεδομένα σας θα γίνουν αντικείμενο επεξεργασίας βάσει της ρητής συγκατάθεσής σας, που μας παρέχετε μέσω του παρόντος εντύπου.

Η ανωνυμία σας διασφαλίζεται καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας και κατά τη δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων σε συνέδρια, επιστημονικά περιοδικά, δημοσιεύσεις.

Η βάση των δεδομένων των συμμετεχόντων ατόμων στην έρευνα θα φυλάγεται σε ασφαλές μέρος με πρόσβαση σε αυτά μόνο από την ερευνήτρια και τον επιστημονικά υπεύθυνο της έρευνας.

ΠΩΣ ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΗΣΕΤΕ ΜΑΖΙ ΜΑΣ;

Για περαιτέρω πληροφορίες, διευκρινίσεις ή παράπονα σχετικά με την έρευνα, παρακαλώ επικοινωνήστε είτε με την ερευνήτρια Κουτσαγγέλη Γεωργία Μαρίνα (email: srasc5424M008@uniwa.gr), είτε με τον επιστημονικά υπεύθυνο/η της έρευνας, επιβλέπων καθηγητή: Καψάλη Απόστολο (email: apokapsalis@gmail.com).

ΥΠΟΒΟΛΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Για οποιαδήποτε καταγγελία ή αναφορά σχετικά με τη διεξαγωγή της έρευνας μπορείτε να απευθυνθείτε στην Επιτροπή του ΔΠΜΣ στο email: didprms@panteion.gr

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ

[να προσαρμοστεί ανάλογα με το περιεχόμενο της έρευνας]

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Ο/Η κάτωθι υπογεγραμμένος/η, δηλώνω ότι έχω ενημερωθεί πλήρως για τους όρους συμμετοχής μου στην έρευνα και την επεξεργασία των προσωπικών μου δεδομένων. Παρέχω τη ρητή συγκατάθεσή μου για την συμμετοχή μου στην έρευνα και την επεξεργασία των ως άνω αναφερόμενων προσωπικών μου δεδομένων. Έχω ενημερωθεί ότι μπορώ να ανακαλέσω την συγκατάθεσή μου οποιαδήποτε στιγμή.		
Συμφωνώ να γίνει ηχογράφηση της συνέντευξης.		
Συμφωνώ στη χρήση ανώνυμων/ψευδοποιημένων αποσπασμάτων της συνέντευξής μου σε δημοσιεύσεις, συνέδρια, εκδηλώσεις.		

- Έχετε διαβάσει όλες τις παραπάνω πληροφορίες
- Έχετε συμφωνήσει ελεύθερα να συμμετάσχετε
- Είστε > 18 ετών

Ονοματεπώνυμο συμμετέχοντος/συμμετέχουσας:	
Ημερομηνία:	

Υπογραφή:	

Όνοματεπώνυμο ερευνητή/ερευνήτριας:	
Ημερομηνία:	
Υπογραφή:	

Παράρτημα 4: Υποχρεώσεις Εχεμύθειας Ερευνητών/Ερευνητριών για την Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα & Την Εμπιστευτικότητα, Απόρρητο, Εχεμύθεια

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΧΕΜΥΘΕΙΑΣ ΕΡΕΥΝΗΤΩΝ/ΕΡΕΥΝΗΤΡΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ & ΤΗΝ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΑΠΟΡΡΗΤΟ, ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ

Πέραν των δεσμεύσεων που απορρέουν από διατάξεις νόμου ή κωδίκων επαγγελματικής δεοντολογίας, η Κουτσαγγέλη Γεωργία Μαρίνα αναλαμβάνει, με την παρούσα δήλωση, τη ρητή υποχρέωση να διαφυλάττει την εμπιστευτικότητα και τον απόρρητο χαρακτήρα δεδομένων, πληροφοριών και κάθε άλλου υλικού που πρόκειται να γνωστοποιηθεί ή να περιέλθει με οποιονδήποτε τρόπο σε γνώση του, στο πλαίσιο συμμετοχής του στο ερευνητικό έργο διπλωματικής εργασίας και συγκεκριμένα «Εργασιακές Σχέσεις Επαγγελματιών σε Φορείς Κοινωνικής Πολιτικής».

Ειδικότερα:

Αναλαμβάνει την υποχρέωση **να μην** αποκαλύπτει, κοινοποιεί, διαθέτει πληροφορίες, εμπιστευτικού χαρακτήρα ή να επιτρέπει ή να καθιστά δυνατή την πρόσβαση οποιουδήποτε τρίτου άμεσα ή έμμεσα την κοινοποίηση ή δημοσιοποίηση εμπιστευτικών πληροφοριών σε οποιονδήποτε τρίτο. Η υποχρέωση αυτή ισχύει με την επιφύλαξη της εφαρμογής διάταξης νόμου που επιτάσσει την αποκάλυψη των εν λόγω πληροφοριών ή είναι απαραίτητη για την άσκηση, θεμελίωση και υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου, εποπτικού ή πειθαρχικού οργάνου.

Με τον όρο «**ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ**», όπως αυτός χρησιμοποιείται στην παρούσα δήλωση, νοούνται όλες οι πληροφορίες, τα στοιχεία, οι μέθοδοι, οι τεχνικές και οι διαδικασίες που αφορούν στην οργάνωση, λειτουργία, αρμοδιότητες, καθήκοντα, έργο, εκθέσεις, ερωτηματολόγια, φόρμες, θέσεις, διαπιστώσεις, έγγραφα, έργα, ερευνητικό και αναπτυξιακό σχεδιασμό, τεχνογνωσία, συστήματα και μέσα, που φέρουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και σχετικές πληροφορίες.

Ως **εμπιστευτική πληροφορία** νοείται και κάθε δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα, δηλ. κάθε πληροφορία που μπορεί να αφορά ένα πρόσωπο, η ταυτότητα του οποίου είναι γνωστή ή μπορεί να προσδιοριστεί.

Οι **εμπιστευτικές πληροφορίες** μπορεί να περιέχονται και σε υλικούς φορείς ήχου ή εικόνας, δισκέτες ή ψηφιακούς δίσκους ηλεκτρονικών υπολογιστών, μηχανές, πρωτότυπα κάθε είδους και εφαρμογής, σχέδια, ορισμούς και επεξηγήσεις, είδη οιασδήποτε κατασκευής, εικαστικές παραστάσεις, έγγραφα αναγνώσιμα από μηχανές ή τον άνθρωπο ή και να έχουν χαρακτήρα

προφορικής δήλωσης.

Ο υπογράφων/η υπογράφουσα την παρούσα δήλωση δεσμεύεται να χρησιμοποιεί τις **εμπιστευτικές πληροφορίες** των οποίων λαμβάνει γνώση μόνο για τους σκοπούς του έργου που του έχει ανατεθεί ή/και για τους σκοπούς για τους οποίους του κοινοποιήθηκαν οι εν λόγω πληροφορίες, καθώς και να τηρεί την αρχή της εχεμύθειας και μετά την καθ' οιονδήποτε τρόπο λήξη της ιδιότητας του ως μέλους της ερευνητικής ομάδας του συγκεκριμένου ερευνητικού έργου.