

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ
ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ



ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1.2.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ: «ΚΡΗΤΗ» 2014-2020

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ: 4

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ/ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ: 8.v

ΕΙΔΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ: 21

ΠΕΔΙΟ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ / ΤΥΠΟΣ ΔΡΑΣΕΩΝ/ ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ: 106 / 8.v.1

ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ: 228.000 €



Ρέθυμνο, Νοέμβριος 2016

Πίνακας περιεχομένων

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ	i
ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ	i
Σύνοψη (Executive Summary).....	1
1. Εισαγωγή.....	3
2. Ερευνητικοί στόχοι και μεθοδολογία	4
2.1. Ομάδες Εστίασης.....	4
2.2. Δεοντολογία	6
3. Θεωρητικό υπόβαθρο.....	6
3.1. Αντιλαμβανόμενη απασχολησιμότητα	9
3.2. Ασφάλεια απασχόλησης και καθημερινή ζωή.....	9
3.3. Το μορφωτικό επίπεδο και η ηλικία ως ατομικοί παράγοντες πρόβλεψης της αντιλαμβανόμενης απασχολησιμότητας	10
3.4. Το εκπαιδευτικό σύστημα ως καθοριστικός παράγοντας για την αντιλαμβανόμενη απασχολησιμότητα.....	11
3.5. Σημασία των πολιτικών για την αγορά εργασίας και ανεργία	11
4. Αποτελέσματα.....	16
4.1. Άτομα κάτω των 35 ετών σε ανεργία ή επισφαλή εργασία	17
4.1.1 Όνειρα και προσδοκίες έναντι εκμετάλλευσης και ρόλου «μπαλαντέρ».....	17
4.1.2 Αναντιστοιχία δεξιοτήτων με τη μορφή της υπερεκπαίδευσης.....	22
4.1.3 Σε σχέση με τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και την εργασιακή πολιτική.....	22
4.2. Άτομα 30-44 ετών σε ανεργία ή επισφαλή εργασία	23
4.2.1 Φιλοδοξίες που απορρέουν από τη θέση του «overqualified» ανέργου και οι προσδοκίες του σταδίου ζωής έναντι της φύσεως της τοπικής αγοράς εργασίας.....	23
4.2.2 Σε σχέση με τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και την εργασιακή πολιτική.....	27
4.3. Άτομα άνω των 45 ετών σε ανεργία ή επισφαλή εργασία	28
4.3.1 Η αξιοπρέπεια έρχεται εντός ή εκτός της αγοράς εργασίας;.....	28
4.3.2 Σε σχέση με τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και την εργασιακή πολιτική.....	34
4.4. Εποχιακοί εργαζόμενοι στον τουρισμό.....	35

4.4.1	Αλλαγή κλίματος: η κρίση απομακρύνει τις «παλιές καλές μέρες»	35
4.4.2	Σε σχέση με τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και την εργασιακή πολιτική.....	41
4.5.	Αγροτικός πληθυσμός	42
4.5.1	Η άλλοτε κληρονομία της οικογενειακής γης και παραγωγής και η μετατροπή σε «φαμέγιο».....	42
4.6.	Ευάλωτος πληθυσμός	44
4.6.1	Η ευαλωτότητα γεννά ευαλωτότητα	44
4.6.2	Οι σημερινές συνθήκες εργασίας	49
4.6.3	Σε σχέση με τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και την εργασιακή πολιτική.....	52
4.7.	Άνεργες γυναίκες άνω των 45 ετών με εμπειρία από προγράμματα Κοινωφελούς Εργασίας	52
4.7.1	Ο γονεϊκός ρόλος γίνεται ταυτόχρονα κίνητρο και εμπόδιο προς την εργασία.....	52
4.7.2	Άλλα εμπόδια προς την αγορά εργασίας.....	55
4.7.3	Μόνη διέξοδος τα Προγράμματα Κοινωφελούς Εργασίας	57
4.7.4	Σε σχέση με τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και την εργασιακή πολιτική.....	58
4.8.	Μετανάστες.....	59
4.8.1	Δικαιώματα και νόμιμη παραμονή έναντι ρατσισμού και αφάνειας	59
5.	Συζήτηση	64
5.1.	Η επισφάλεια ως αυξημένη ευαλωτότητα των εργαζομένων και των ανέργων	64
5.1.1	Πώς εξηγείται αυτή η αύξηση της επισφάλειας;	64
5.1.2	Οι συνέπειες της επισφάλειας.....	65
5.1.3	Είναι η λάθος διάγνωση;	66
5.2.	Πραγματική και αντιλαμβανόμενη απασχολησιμότητα.....	68
5.2.1	Η απασχολησιμότητα των πτυχιούχων.....	70
5.3.	Προσπάθειες προώθησης της απασχόλησης	71
5.4.	Το νόημα της εργασίας αλλάζει	72
6.	Τελικά συμπεράσματα	74
6.1.	Η αγορά εργασίας μέσα από το μάτια του εργατικού δυναμικού	74
6.2.	Ο εργαζόμενος που «θέλει» η αγορά εργασίας	75
6.3.	Αναντιστοιχία αναγκών (mismatch).....	76

6.4. Γενική επισφάλεια.....	77
6.5. Σε ένα μεταίχμιο.....	79
6.6. Σε σχέση με την κατάρτιση και απόκτηση καινούργιων δεξιοτήτων (reskilling) και την εργασιακή πολιτική.....	80
6.7. Ένα πολιτικό mismatch.....	82
7. Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα	83
8. Βιβλιογραφία.....	85
9. Παράρτημα: Οδηγός Συζήτησης.....	92

Σύνοψη (Executive Summary)

Η παρούσα έρευνα εξέτασε το πως άνθρωποι διάφορων ηλικιακών ομάδων, άνεργοι, απασχολούμενοι σε επισφαλείς θέσεις ή εποχιακά εργαζόμενοι, βιώνουν τον κόσμο της εργασίας και αντιλαμβάνονται την απασχολησιμότητα.

Επιλέξαμε μια ποιοτική προσέγγιση έναντι μιας ποσοτικής, προκειμένου να δώσουμε χώρο και τόπο στους ανθρώπους να μιλήσουν και να εκφράσουν τις απόψεις τους και να εμβυθύνουν στο πώς βιώνουν την ανεργία, την αγορά εργασίας και την εργασία, καθώς και το πώς σχετίζονται με τον κόσμο της εργασίας στο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο της Κρήτης. Πραγματοποιήθηκαν οκτώ Ομάδες Εστίασης (7-11 ατόμων).

Τα κυριότερα ευρήματα της παρούσας έρευνας είναι τα ακόλουθα:

- Η αγορά εργασίας της Κρήτης, μέσα από τα μάτια του εργατικού δυναμικού, δεν είναι ελκυστική και εκμεταλλεύεται τους εργαζομένους: προσφέρει χαμηλές αμοιβές, ζητά υπερβολική ευελιξία, προσφέρει ανασφάλιστη εργασία, δεν προσφέρει καριέρα, δίνει έμφαση στον ρόλο και όχι στον άνθρωπο, δεν επιβραβεύει τα τυπικά προσόντα, παρουσιάζει μη ηθική συμπεριφορά, απαιτεί όρεξη για δουλειά, δεν τηρεί τις εργασιακές διατάξεις.
- Αυτή η αγορά εργασίας θέλει έναν εργαζόμενο που να είναι «μπαλαντέρ», «πασπαρτού», εύπλαστος, ευέλικτος και κυρίως να είναι σε τέτοια θέση που είναι διατεθειμένος να κάνει τα πάντα για να κρατήσει την εργασία του. Ο εργαζόμενος αυτός είναι ο εργαζόμενος που προσπαθεί να επιβιώσει (επαίτης για οποιαδήποτε εργασία).
- Η αναντιστοιχία των αναγκών των επιχειρήσεων και εκείνων του ανθρώπινου δυναμικού λαμβάνει τρεις μορφές: Α. Υπερεκπαίδευση (overqualification) από την πλευρά των εργαζομένων, Β. Αποκλεισμός εργαζομένων άνω των 45 ετών λόγω έλλειψης ευελιξίας, φρεσκάδας / όρεξης για δουλειά και ενδεχομένως και σύγχρονων προσόντων, αλλά και λόγω μισθολογικού κόστους και Γ. Αναντιστοιχία σχετική με το ψυχολογικό συμβόλαιο μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (προσδοκίες των δύο μερών από την εργασία).
- Τα παραπάνω έχουν οδηγήσει σε μια γενικευμένη επισφάλεια στην εργασία, η οποία με τη σειρά της μεταφράζεται σε μια επισφαλή ζωή. Τα άτομα εκτός αγοράς εργασίας είναι αντιμέτωπα με δύσκολες συνθήκες διαβίωσης. Το μείγμα της «ασφάλειας και ευελιξίας», που έχει ως στόχο τη σύγκλιση των αναγκών των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, δεν «περιέχει» την ασφάλεια.
- Το εργατικό δυναμικό βρίσκεται σε ένα μεταίχμιο ανάμεσα: Α. Στην ανάγκη της επιβίωσης (αποδοχή των συνθηκών της αγοράς εργασίας) και Β. Στην

ανάγκη της αντίστασης στην υποδούλωση (μάχη για αλλαγή στην αγορά εργασίας). Οι κύριοι παράγοντες διαφοροποίησης είναι: Α. Το υλικό υπόβαθρο, το οποίο προέρχεται από την οικογένεια, τον κύριο πάροχο κοινωνικής προστασίας στην Ελλάδα (επιτρέπει την «αποχή» από την αγορά εργασίας) και Β. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις (που σπρώχνουν τους ανθρώπους προς την αποδοχή των συνθηκών της αγοράς εργασίας).

- Είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι διαφορετικές ομάδες του πληθυσμού έχουν διαφορετικές ανάγκες σε προσόντα και δεξιότητες (π.χ. οι νεότεροι δίνουν έμφαση στην εκπαίδευση και κατάρτιση σε συγκεκριμένες ειδικότητες που ταιριάζουν με τη αγορά εργασίας, οι μεγαλύτεροι δίνουν έμφαση σε δεξιότητες ηλεκτρονικών υπολογιστών και ξένες γλώσσες, ενώ οι εποχιακοί υπάλληλοι στον τουρισμό δίνουν έμφαση σε δεξιότητες επικοινωνίας, διαχείρισης άγχους και διαχείρισης κρίσεων). Σε κάθε περίπτωση, η εκπαίδευση και κατάρτιση δεν αντιμετωπίζεται ως κρίσιμος παράγοντας για την απασχολησιμότητα, αφού υπάρχουν ισχυρότερα εμπόδια προς την αγορά εργασίας.

1. Εισαγωγή

Ο Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας αφορά στη συγκρότηση ενός μόνιμου μηχανισμού από τη Μονάδα Ερευνών Αγοράς και Κοινής Γνώμης στο Πανεπιστήμιο Κρήτης για την Περιφέρεια Κρήτης.

Ο Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας στοχεύει στη διάγνωση και παρακολούθηση της κατάστασης τόσο των πραγμάτων (state of play) και των τάσεων στην αγορά εργασίας, όσο και των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες και επαγγέλματα σε επίπεδο Περιφέρειας Κρήτης για την περίοδο 2016-2021.

Σκοπός του Περιφερειακού Μηχανισμού Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας είναι να συντελέσει σε μια ερευνητικά εδραιωμένη πρόταση ανάπτυξης ενός ολοκληρωμένου προγράμματος στοχευμένης κατάρτισης (reskilling) του ανθρώπινου δυναμικού. Ένα τέτοιο πρόγραμμα διαμορφώνεται βασιζόμενο στο προφίλ δεξιοτήτων, τις δυνατότητες και τις ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού ανά ταξινομική κατηγορία (skills supply), αλλά και στις ανάγκες των επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (skills demand).

Η παρούσα έρευνα αφορά σε Πρωτογενή Ποιοτική Έρευνα στο Ανθρώπινο Δυναμικό του νησιού και αποτελεί το Παραδοτέο Π.1.2 του Έργου. Η έρευνα διεισδύει σε βάθος, εκεί που δεν μπορεί να φτάσει η ποσοτική έρευνα, για να φέρει στο φως τις στάσεις, τις αντιλήψεις, τις συμπεριφορές, τα συναισθήματα και τις ιδέες του εργατικού δυναμικού της Κρήτης σε σχέση με την τοπική αγορά εργασίας, αλλά και την εργασία γενικότερα.

Πριν από την παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε η Πρωτογενής Ποιοτική Έρευνα στις επιχειρήσεις, η οποία εξέτασε την κουλτούρα των επιχειρήσεων και τις μεθόδους διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο να φωτίσει την εργασιακή σχέση από την πλευρά των εργοδοτών. Η παρούσα έρευνα θα πρέπει να «διαβαστεί» σε συνδυασμό με την Πρωτογενή Ποιοτική Έρευνα των Επιχειρήσεων, ώστε να έχει κανείς μια ολοκληρωμένη εικόνα για τις δυνάμεις και τη διαλεκτική που αναπτύσσονται στην αγορά εργασίας.

2. Ερευνητικοί στόχοι και μεθοδολογία

Ξεκινώντας από την προϋπόθεση ότι η αγορά εργασίας διέπεται από σχέσεις, εξαρτάται από το εκάστοτε πλαίσιο και, το κυριότερο, είναι συγκρουσιακή (Weber, 1978), θελήσαμε να ακούσουμε τις απόψεις ανθρώπων εντός και εκτός της αγοράς εργασίας στην Κρήτη—για την εργασία, την ανεργία, και την εκπαίδευση και κατάρτιση τους. Η μικρο-ανάλυση εξέτασε το πώς άνθρωποι διάφορων ηλικιακών ομάδων, άνεργοι, απασχολούμενοι σε επισφαλείς θέσεις ή εποχιακά εργαζόμενοι, βιώνουν υποκειμενικά τον κόσμο της εργασίας, και αντιλαμβάνονται την απασχολησιμότητα και τον ανταγωνισμό για τις θέσεις εργασίας. Επιλέξαμε μια ποιοτική προσέγγιση έναντι μιας ποσοτικής, καθώς είναι ελάχιστες οι ποιοτικές μελέτες της απασχολησιμότητας και της ανεργίας στο επίπεδο του ατόμου. Οι περισσότερες έρευνες στηρίζονται σε δημοσκοπήσεις και ερωτηματολόγια. Η παρούσα έρευνα, ωστόσο, επιδιώκει να δώσει μια εναλλακτική προσέγγιση εφαρμόζοντας ποιοτικές μεθοδολογίες, δίνοντας χώρο και τόπο στους ανθρώπους να μιλήσουν και να εκφράσουν τις απόψεις τους και εμβαθύνοντας στο πώς βιώνουν οι άνθρωποι την ανεργία, την αγορά εργασίας και την εργασία, καθώς και το πώς σχετίζονται με τον κόσμο της εργασίας στο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο της Κρήτης.

2.1. Ομάδες Εστίασης

Μια ομάδα εστίασης ορίζεται ως μια συλλογική δραστηριότητα κατά την οποία λαμβάνει χώρα μια οργανωμένη συζήτηση και διαλογική ανταλλαγή (Greenbaum, 1998). Οι ομάδες εστίασης προσφέρουν τη δυνατότητα αλληλεπίδρασης στα επιλεγμένα άτομα, τα οποία συγκεντρώνονται και απαντούν σε ανοικτές ερωτήσεις. Η εν λόγω μέθοδος θεωρείται έγκυρη και αξιόπιστη για τη διερεύνηση σύνθετων συμπεριφορών εντός του πλαισίου, των σκέψεων και συναισθημάτων διάφορων ομάδων για ένα θέμα και των λόγων για τους οποίους έχουν ορισμένες απόψεις. Οι ομάδες εστίασης παρέχουν λεπτομερείς πληροφορίες για τις αντιλήψεις και απόψεις ατόμων και ομάδων. Είναι χρήσιμες για την αναγνώριση αλλαγών σε συμπεριφορές, τη διαμόρφωση αποφάσεων, και το στρατηγικό σχεδιασμό σχετικά με την περαιτέρω έρευνα ή τη μελλοντική πολιτική (Krueger, 1998)

Στην παρούσα μελέτη, επιλέχθηκαν οκτώ ομάδες, οι οποίες κυμαίνονται ως προς το μέγεθος (7-11 άτομα), εφαρμόζοντας μεθόδους της επιτόπιας έρευνας, όπως οι επισκέψεις και συνεντεύξεις σε βασικούς πληροφοριοδότες, ενδιαφερόμενους φορείς, και ανθρώπους που εργάζονται σε κοινοτικές υπηρεσίες (ΟΕΑΔ, κοινωνικές υπηρεσίες, Εργατικά Κέντρα, Στέκια και Συνεταιρισμούς). Θελήσαμε, με άλλα λόγια, να κατανοήσουμε τι σκέφτονται άτομα διάφορων ηλικιών που ζουν στην Κρήτη, πώς σκέφτονται και γιατί σκέφτονται όπως σκέφτονται, σχετικά με την εργασία, την

απασχόληση, την αγορά εργασίας και την ανεργία. Η συζήτηση που προέκυψε ήταν ένα αμάλγαμα των προσωπικών εμπειριών τους αναφορικά με την εργασία και την απασχόληση στο σημερινό κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο και στη συγκεκριμένη περιοχή. Αποσαφήνισε, επίσης, τη δυναμική διαδικασία που εξελίσσεται σε ένα ασταθές και μεταβαλλόμενο πολιτικό, οργανωτικό και κοινωνικό περιβάλλον.

Η ποιοτική επιτόπια έρευνα για τη μικρο-ανάλυση διεξήχθη από 1η Σεπτεμβρίου έως 8 Νοεμβρίου 2016. Ο παρακάτω πίνακας δίνει πληροφορίες για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των οκτώ ομάδων εστίασης.

#	ΤΙΤΛΟΣ ΟΜΑΔΑΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΤΟΠΟΣ	ΕΡΓΑΣΙΑ	ΕΘΝΙΚΟΤΗΤΑ
1	Άτομα <35 ετών σε ανεργία ή επισφαλή εργασία	A + Γ	<35	ΗΡΑΚΛΕΙΟ	ΑΝΕΡΓΟΙ / ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ
2	Άτομα 30-44 ετών σε ανεργία ή επισφαλή εργασία	A + Γ	30-44	ΗΡΑΚΛΕΙΟ	ΑΝΕΡΓΟΙ / ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ
3	Άτομα 45< ετών σε ανεργία ή επισφαλή εργασία	A + Γ	45+	ΗΡΑΚΛΕΙΟ	ΑΝΕΡΓΟΙ / ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ
4	Εποχιακοί εργαζόμενοι στον τουρισμό	A + Γ	ΟΛΕΣ	ΡΕΘΥΜΝΟ	ΞΕΝΟΔΟΧΟΪΠΑΛΛΗΛΟΙ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ
5	Αγροτικός πληθυσμός	A + Γ	ΟΛΕΣ	ΤΥΜΠΑΚΙ	ΑΓΡΟΤΕΣ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ
6	Ευάλωτος πληθυσμός	A + Γ	ΟΛΕΣ	ΗΡΑΚΛΕΙΟ	ΕΥΑΛΩΤΟΙ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ
7	Γυναίκες άνω των 45 ετών με εμπειρία από προγράμματα Κοινωνιολογικής Εργασίας	A + Γ	ΟΛΕΣ	ΑΓ. ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΕ ΔΗΜΟΣΙΟ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ
8	Μετανάστες	A + Γ	ΟΛΕΣ	ΧΑΝΙΑ	ΟΛΑ	ΑΛΛΟΔΑΠΗ

Οι Ομάδες Εστίασης πραγματοποιήθηκαν με βάση Οδηγό Συζήτησης, που παρατίθεται στο Παράρτημα.

Η μέθοδος των ομάδων εστίασης απέφερε λεπτομερείς πληροφορίες για τις στάσεις, συμπεριφορές, πεποιθήσεις, ανησυχίες, εμπειρίες, ιδέες, εντυπώσεις, γνώσεις, ανάγκες, απόψεις, αντιλήψεις, ιστορίες, σκέψεις, αξίες και τις θέσεις και τα συναισθήματα διαφορετικών ανθρώπων -ως προς την ηλικία, το κοινωνικό και εκπαιδευτικό επίπεδο, τις θέσεις εργασίας και τον τόπο διαμονής (Ηράκλειο, Λασιθί, Μεσσαρά, Ρέθυμνο, Χανιά) σχετικά με την εργασία, την απασχόληση, την ανεργία και την αγορά εργασίας. Τα πρωτόκολλα των ομάδων εστίασης μεταγράφηκαν αυτολεξεί και αναλύθηκαν με τις εξής διαδικασίες: ανάγνωση και εκ νέου ανάγνωση κάθε πρωτοκόλλου, ανοικτή κωδικοποίηση, και θεματική ανάλυση από κάθε ερευνητή ξεχωριστά αλλά και με διάλογο μεταξύ των ερευνητών.

2.2. Δεοντολογία

Η έρευνα διενεργήθηκε κατόπιν ενήμερης γραπτής συγκατάθεσης όλων των συμμετεχόντων για τους σκοπούς, τα οφέλη και για τη διατήρησης της ανωνυμίας των συμμετεχόντων.

3. Θεωρητικό υπόβαθρο

Η κρίση που πλήττει την Ευρώπη από το 2008-2009 ξεκίνησε ως χρηματοπιστωτική αλλά εξελίχθηκε σύντομα σε οικονομική, έπειτα σε παραγωγική, στη συνέχεια σε κρίση στην απασχόληση και κοινωνική, και, τελικά, σε πολιτική και θεσμική. Επομένως, είμαστε αντιμέτωποι με μια διαδικασία η οποία πλέον μαστίζει πολλούς τομείς της ευρωπαϊκής, της ελληνικής και, ασφαλώς, της κρητικής κοινωνίας. Η οικονομία της Ελλάδας και της Κρήτης, το εισόδημα των πολιτών και η κατανάλωση, οι κοινωνικές συνθήκες, ο τρόπος ζωής, η εμπιστοσύνη του κοινού στους θεσμούς και τη βάση της πολιτικής συναίνεσης έχουν υποστεί απότομη κάμψη (Exadaxtylos & Zahariadis, 2014. Kitromides & Skouras, 2015. Venetis & Salamalaki, 2015). Πέρα από αυτές τις γενικές επιπτώσεις των “κρίσεων”, η σημερινή αγορά εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα και επισφαλείς θέσεις εργασίας (Marx, 2014).

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και της κρίσης του δημόσιου χρέους είναι ιδιαίτερα έντονες στην αγορά εργασίας της Ελλάδας. Σε σύγκριση με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Ελλάδα έχει χάσει περισσότερες θέσεις εργασίας σε λιγότερο χρόνο. Η κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας χρησιμοποιήθηκε από την κυβέρνηση και τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα ως επιχείρημα, για να προωθηθεί η ιδέα ότι ήταν αναγκαία η τροποποίηση του εργατικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων των εργαζομένων, όπως η προστασία από την απόλυση, η σταθερότητα της απασχόλησης ή τα κατώτατα όρια μισθών και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις (Venetis & Salamalaki, 2015). Αυτές οι αλλαγές και ρυθμίσεις αποτελούν μία από τις αιτίες της απώλειας θέσεων απασχόλησης, όπως και η διαρκής συρρίκνωση της οικονομίας.

Η Πρωτογενής Ποιοτική Έρευνα στις Επιχειρήσεις που προηγήθηκε (Παραδοτέο Π.1.3 του Έργου) έφερε στην επιφάνεια μια σειρά από ευρήματα σχετικά με την υφιστάμενη κατάσταση, την κουλτούρα των επιχειρήσεων και τις μεθόδους διαχείρισης του εργατικού δυναμικού, φωτίζοντας την πλευρά των εργοδοτών στην εργασιακή σχέση. Τα κυριότερα ευρήματα είναι τα ακόλουθα:

- Οι επιχειρήσεις της Κρήτης βρίσκονται σε κατάσταση επιβίωσης.

- Η πίεση που ασκείται στις επιχειρήσεις μέσω κεντρικής πολιτικής στρατηγικής αλλά και από τις δυνάμεις της ίδιας της αγοράς επηρεάζει αλυσιδωτά τις εργασιακές συνθήκες και την εργασιακή σχέση σε επίπεδο οικονομικού αλλά και σε επίπεδο ψυχολογικού συμβολαίου.
- Τα κύρια στοιχεία της κουλτούρας της Κρητικής επιχείρησης είναι ο οικογενειακός χαρακτήρας, η μεγάλη συσσώρευση δύναμης και αρμοδιοτήτων στον ηγέτη, η επικεντρωμένη λειτουργία, ο έλεγχος, η αντίσταση στην αλλαγή και το ρίσκο, η ιεραρχία, η εστίαση στο παρόν και ο προσανατολισμός στο εσωτερικό περιβάλλον.
- Η κουλτούρα αυτή δεν ευνοεί την προσαρμογή των επιχειρήσεων στα δεδομένα της νέας πραγματικότητας της οικονομίας και του τόπου.
- Οι πρακτικές που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις της κρίσης σε σχέση με τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού είναι η έκφραση αυτής της κουλτούρας.
- Η συγκράτηση ρόλων και ευθυνών στον ηγέτη αποδυναμώνει τους εργαζομένους και στερεί την προοπτική καριέρας.
- Οι επιχειρήσεις απαιτούν από τους εργαζομένους ευελιξία, η οποία μεταφράζεται σε εργασιακή ανασφάλεια και καθιστά πολλές θέσεις εργασίας ολότελα μη βιώσιμες.
- Η εργασιακή σχέση είναι μη ισότιμη και σχέση εξάρτησης, ενώ έχει χάσει τον άλλοτε προσωπικό της χαρακτήρα.

Προκειμένου να εξασφαλίσουν την επιβίωση, οι περισσότερες επιχειρήσεις της Κρήτης:

- Περικόπτουν δαπάνες: Η αναπροσαρμογή των δαπανών περιλαμβάνει μεταξύ άλλων και μείωση σε μισθούς με κάποιες εξαιρέσεις. Ωστόσο, γίνεται προσπάθεια από τις επιχειρήσεις να μην προβούν σε μείωση θέσεων εργασίας, κυρίως διότι κάθε απώλεια θα έχει επίπτωση στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Σήμερα, οι επιχειρήσεις λειτουργούν με το ελάχιστο των πόρων που είναι απαραίτητο.
- Εκμηδενίζουν το ρίσκο: Η μείωση του ρίσκου στην προσπάθεια διατήρησης των «κεκτημένων» συνεπάγεται και μειωμένη δυνατότητα ευελιξίας της επιχείρησης και προσαρμογής. Είναι γεγονός ότι οι επιχειρήσεις της Κρήτης αντιστέκονται στην αλλαγή.
- Μειώνουν τις τιμές καταναλωτή στην προσπάθειά τους να παραμείνουν ανταγωνιστικές: Η μείωση τιμών καταναλωτή δημιουργεί έναν φαύλο κύκλο «υποτίμησης» που επιδρά στο σύνολο τελικά της οικονομίας, αφού η τιμή είναι στην πραγματικότητα η μονάδα μέτρησης της αντιλαμβανόμενης (από τον πελάτη) αξίας ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας.

Όπως συμβαίνει και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, από την έναρξη της κρίσης, οι ελληνικές κυβερνήσεις έχουν θεσπίσει πολλά μέτρα -μεταξύ άλλων, τροποποιήσεις στους κανονισμούς για την εργασία και την κοινωνική ασφάλιση- με σκοπό να θεραπεύσουν τη “δυσκαμψία” της αγοράς εργασίας. Για την πλειονότητα αυτών των μεταρρυθμίσεων ακολουθήθηκαν οι συστάσεις που εξέδωσαν, ειδικά για την Ελλάδα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, τα οποία αποτελούν το νέο σύστημα οικονομικής διακυβέρνησης της Ε.Ε. Μεταξύ άλλων δημοσιονομικών διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, οι κυβερνήσεις έχουν εγκρίνει και προωθήσει νέους τύπους συμβάσεων ορισμένου χρόνου, περισσότερες διευκολύνσεις των εργοδοτών για την πρόσληψη εργαζομένων μερικής απασχόλησης, μείωση των δικαιωμάτων των νέων που απασχολούνται με συμβάσεις κατάρτισης και δημιουργία μιας νέας σύμβασης ορισμένου χρόνου για νέους εργαζομένους (Kitromides & Skouras, 2015).

Σύμφωνα με τον Dimoulas (2014), κατέστη επιτακτική ανάγκη για την τρόικα και τις ελληνικές κυβερνήσεις να μειώσουν την ανεργία αυξάνοντας τη διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας μέσω της μείωσης του κόστους απόλυσης και πρόσληψης. Στα μέτρα για την επίτευξη αυτού του σκοπού περιλαμβάνονταν τα εξής: μείωση του κατώτατου μισθού, ειδικά για τους νεοεισερχόμενους στο εργατικό δυναμικό (άτομα κάτω των 25 ετών), αύξηση των συμβάσεων απασχόλησης εκ περιτροπής και ορισμένου χρόνου για την ενίσχυση της ευελιξίας, μεγάλες μειώσεις των αποζημιώσεων λόγω απόλυσης, αύξηση των νόμιμων επιπέδων ομαδικών απολύσεων από επιχειρήσεις και οργανισμούς, καθώς και περιορισμοί στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Κατά τον Dimoulas (2014), οι παραπάνω αλλαγές πολιτικής αποδείχθηκαν αναποτελεσματικές για τη στήριξη της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας, ενώ οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, καθώς και το σύστημα εκ περιτροπής εργασίας δεν στάθηκε δυνατό να αντισταθμίσουν τη σταθερή πτώση της πλήρους απασχόλησης.

Σε τοπικό επίπεδο, έχει διαμορφωθεί μια πολύπλοκη διαλεκτική μεταξύ των εργοδοτών, των ατόμων που αναζητούν εργασία, των μισθών, των συνθηκών απασχόλησης, του ανταγωνισμού και των θέσεων εργασίας. Αυτή οφείλεται στον συνδυασμό των κρατικών μεταρρυθμίσεων και του γεγονότος ότι η κρητική αγορά εργασίας απαρτίζεται κυρίως από θέσεις εργασίας μικρών αγροτικών και τουριστικών επιχειρήσεων (οι οποίες είναι ως επί το πλείστο εποχικού χαρακτήρα), καθώς και στον περιορισμό των προσλήψεων και τη γενική “κατάσταση εκτάκτου ανάγκης” στην οποία βρίσκονται οι επιχειρήσεις. Η παρούσα μελέτη θα επικεντρωθεί σε αυτή τη σύνθετη διαλεκτική.

Σκοπός της παρούσας αναφοράς είναι να φωτίσει και την πλευρά των εργαζομένων να συμβάλει στην κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την

απασχολησιμότητα των ανέργων και εργαζομένων που ζουν στην Κρήτη. Η προσέγγισή μας στη μελέτη της αντιλαμβανόμενης απασχολησιμότητας είναι σφαιρική: εστιάζει σε ατομικά χαρακτηριστικά (όπως η ηλικία, η εκπαίδευση, ο τομέας εργασίας και η εμπειρία, η οικογενειακή κατάσταση, η ιδιότητα του Έλληνα έναντι του μετανάστη), στις πολιτικές της αγοράς εργασίας και το πώς τις αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι, στο εκπαιδευτικό σύστημα, καθώς και στην πιθανή αλληλεπίδραση μεταξύ παραγόντων σε όλα αυτά τα επίπεδα.

Αρχικά, θα ορίσουμε την έννοια της αντιλαμβανόμενης απασχολησιμότητας. Στη συνέχεια, θα σκιαγραφήσουμε τη σύνδεση μεταξύ απασχολησιμότητας και εργασιακής ασφάλειας. Τρίτον, θα περιγράψουμε τη σχέση μεταξύ μορφωτικού επιπέδου και ηλικίας και πώς συνδέονται αυτοί οι παράγοντες με την απασχολησιμότητα. Τέταρτον, θα εστιάσουμε σε διαρθρωτικούς και θεσμικούς παράγοντες οι οποίοι είναι δυνατόν να επηρεάζουν την αντιλαμβανόμενη απασχολησιμότητα των ατόμων. Τέλος, θα ασχοληθούμε με τη σημασία των πολιτικών που έχουν εφαρμοστεί στην αγορά εργασίας και την ανεργία.

3.1. Αντιλαμβανόμενη απασχολησιμότητα

Η απασχολησιμότητα αφορά σε ένα σύνολο επιτευγμάτων, δεξιοτήτων, γνώσεων και προσωπικών χαρακτηριστικών που καθιστούν πιθανότερη την εξεύρεση απασχόλησης και την επιτυχία του ατόμου στο επάγγελμα της επιλογής του, πράγμα ωφέλιμο όχι μόνο για το ίδιο το άτομο αλλά και για το εργατικό δυναμικό, την κοινωνία και την οικονομία. Η απασχολησιμότητα δεν είναι ταυτόσημη με την εξασφάλιση μιας θέσης εργασίας, αλλά αφορά περισσότερο στην ικανότητα του ατόμου να επιτελεί επιτυχώς ένα ρόλο και να είναι σε θέση να αλλάζει με ευχέρεια επαγγελματικές δραστηριότητες, παραμένοντας έτσι απασχολήσιμο καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του. Στη σημερινή αγορά εργασίας, η απασχόληση συνοδεύεται από τον κίνδυνο να χάσεις τη θέση σου. Η απασχολησιμότητα, από την άλλη πλευρά, συνεπάγεται ασφάλεια. Η αντιλαμβανόμενη απασχολησιμότητα είναι η υποκειμενική εκτίμηση του ατόμου ως προς τα σχετικά με την εργασία χαρακτηριστικά, δεξιότητες, ικανότητες, στάσεις και κίνητρά του, καθώς και τη δυνατότητα επιτυχούς μετάβασης από μια θέση σε άλλη (Berglund & Wallinder, 2015).

3.2. Ασφάλεια απασχόλησης και καθημερινή ζωή

Μολονότι η απασχολησιμότητα είναι μια εννοιολογική κατασκευή που αφορά στο άτομο, κατέχει σήμερα κεντρική θέση στις συζητήσεις για τις πολιτικές ανάπτυξης, απασχόλησης και ανταγωνιστικότητας στην Ευρώπη (Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ανάπτυξη, EU 2012). Επίκεντρο της στρατηγικής αποτελεί η εκπαίδευση ως εργαλείο

για την παραγωγικότητα, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή. Η εκπαίδευση είναι μια διά βίου δραστηριότητα και οι άνθρωποι είναι υπεύθυνοι για την αναζήτηση δραστηριοτήτων μάθησης και κατάρτισης, προκειμένου να εξελισσονται και να είναι ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας και, ως εκ τούτου, να νιώθουν ασφαλείς, να προνοούν και να σχεδιάζουν για το μέλλον, και να έχουν ένα αποτελεσματικό προφίλ στον διαρκώς μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας. Είναι, δηλαδή, ευθύνη του ίδιου του ατόμου να δημιουργεί και να αναπτύσσει την απασχολησιμότητά του και να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες του εργοδότη σε εργατικό δυναμικό (Berglund & Wallinder, 2015). Επομένως, η ασφάλεια των θέσεων εργασίας υποβαθμίζεται και έμφαση δίνεται στην ευελιξία αναφορικά με την απασχόληση και την εργασία σε όλη τη διάρκεια της ζωής.

Η αλληλεπίδραση ευελιξίας και ασφάλειας έχει ονομαστεί “ευελιξία με ασφάλεια” (flexicurity). Η ευελιξία με ασφάλεια συνεπάγεται μια ευέλικτη αγορά εργασίας, άφθονες παροχές κοινωνικής ασφάλισης και μια ενεργητική πολιτική για την αγορά εργασίας, με δικαιώματα και υποχρεώσεις για τους ανέργους. Οι εργαζόμενοι πληρώνουν υψηλούς φόρους, αλλά ανταλλάσσουν την ασφάλεια της θέσης τους για την εγγύηση ότι θα έχουν, σε περίπτωση απόλυσης, προσωρινά αλλά πλουσιοπάροχα επιδόματα ανεργίας, με τα οποία θα μπορούν να συντηρηθούν. Υπάρχει επίσης μια υπόσχεση για γρήγορη εύρεση νέας θέσης εργασίας. Οι πολιτικές για την ανεργία αποτελούν ευθύνη της κυβέρνησης, όπως και η εκπαίδευση και κατάρτιση και η ρύθμιση της αγοράς εργασίας. Η ευελιξία με ασφάλεια απαιτεί ευέλικτες και αξιόπιστες συμβατικές συμφωνίες, πολύπλευρες στρατηγικές για τη διά βίου μάθηση, αποτελεσματικές ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, καθώς και αποτελεσματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>). Η ευελιξία με ασφάλεια ως συνδυαστική στρατηγική δεν είναι πάντα εφικτή, από την άποψη ότι συμπεριλαμβάνει διαπραγματεύσεις, πολιτικές και την αγορά εργασίας.

3.3. Το μορφωτικό επίπεδο και η ηλικία ως ατομικοί παράγοντες πρόβλεψης της αντιλαμβανόμενης απασχολησιμότητας

Τις τελευταίες δεκαετίες, έχει αυξηθεί η αναγνώριση του ανθρώπινου κεφαλαίου ως κινητήριας δύναμης της οικονομικής ανάπτυξης. Οι ιθύνοντες έχουν συνειδητοποιήσει τη σπουδαιότητα της επένδυσης στην εκπαίδευση και την κατάρτιση για τη βελτίωση της υπάρχουσας προσφοράς δεξιοτήτων. Αυτή η έμφαση στις δεξιότητες αντικατοπτρίζεται στη στρατηγική “Ε.Ε. 2020”. Ναυαρχίδα της εν λόγω στρατηγικής αποτελεί η πρωτοβουλία “Ατζέντα για Νέες Δεξιότητες και Θέσεις Εργασίας”. Με αυτήν την πρωτοβουλία, η Ε.Ε. επιδιώκει να ωθήσει τους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς να προβλέπουν πιο αποτελεσματικά τις αλλαγές ως προς τις

απαραίτητες δεξιότητες στο μέλλον, να επιτυγχάνουν καλύτερη αντιστοιχία μεταξύ διαθέσιμων και ζητούμενων δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας, καθώς και να γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ του κόσμου της εκπαίδευσης και του κόσμου της εργασίας (Humburg, van der Velden, & Verhagen, 2013). Έχει διαπιστωθεί ότι η εκπαίδευση επιδρά στην απασχολησιμότητα: τα άτομα τα οποία έχουν αποκτήσει ανώτερους τίτλους σπουδών αντιλαμβάνονται ότι έχουν περισσότερες ευκαιρίες συγκριτικά με όσους έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια ή την πρωτοβάθμια εκπαίδευση και/ή έχουν αποκτήσει λιγότερες δεξιότητες. Οι άνθρωποι με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο και λιγότερες δεξιότητες θεωρούνται πιο ευάλωτοι και έχουν λιγότερες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας (Berglund & Wallinder, 2015).

Η ηλικία είναι ένας άλλος ατομικός παράγοντας για τον οποίο έχει επίσης διαπιστωθεί ισχυρή σχέση με την απασχολησιμότητα. Οι νεότεροι θεωρούν ότι έχουν καλύτερες πιθανότητες απασχόλησης από εκείνες που αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι μεγαλύτερης ηλικίας. Οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι πιστεύουν, επίσης, ότι δεν μπορούν να βρουν καλύτερες θέσεις εργασίας από αυτές που ήδη κατέχουν. Επιπλέον, οι νεότεροι είναι πιο πιθανό να αναζητήσουν θέσεις εργασίας που ανταποκρίνονται στις προτιμήσεις και τα προσόντα τους (Berglund & Wallinder, 2015).

3.4. Το εκπαιδευτικό σύστημα ως καθοριστικός παράγοντας για την αντιλαμβανόμενη απασχολησιμότητα

Το εκπαιδευτικό σύστημα μιας χώρας θεωρείται σημαντικός παράγοντας για την προαγωγή της απασχολησιμότητας. Έχει βρεθεί ότι, σε γενικές γραμμές, όσο πιο υψηλό είναι το μορφωτικό επίπεδο ενός ατόμου τόσο μικρότερη είναι η πιθανότητα ανεργίας. Σύμφωνα με τους Snieska, Valodkiene, Daunoriene και Draksaitė (2015), πριν από το 2008, αυτό αποτελούσε αξιόπιστο εύρημα, αλλά, κατά τα πρόσφατα χρόνια της κρίσης, δεν ίσχυε πάντα. Οι εν λόγω ερευνητές αναφέρουν ότι η ανώτερη εκπαίδευση στην Ελλάδα παρέχει πολύ μικρό πλεονέκτημα ως προς τις προοπτικές απασχόλησης και ότι οι πολιτικές αυστηρής λιτότητας που έχουν εφαρμοστεί στη χώρα έχουν παίξει σημαντικό ρόλο στην αύξηση του επιπέδου ανεργίας στους αποφοίτους δευτεροβάθμιας αλλά και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επισημαίνουν, επιπλέον, ότι υπάρχουν τεράστιες διαφορές μεταξύ των χωρών ως προς τη δομή του εκπαιδευτικού συστήματος και τις πολιτικές για την απασχόληση και την ανεργία.

3.5. Σημασία των πολιτικών για την αγορά εργασίας και ανεργία

Οι πολιτικές για την αγορά εργασίας είναι κυβερνητικά προγράμματα τα οποία παρεμβαίνουν στην αγορά εργασίας, προκειμένου να βοηθήσουν τους ανέργους να βρουν εργασία. Η εκτίναξη των δεικτών ανεργίας, αναπόφευκτα, έφερε ξανά στο

προσκήνιο τις πολιτικές για την αγορά εργασίας και έστρεψε την προσοχή στη δυνατότητα των λεγόμενων “στρατηγικών ενεργοποίησης” να βοηθήσουν τους ανέργους, ιδίως τους μακροχρόνια ανέργους και άλλες ευάλωτες ομάδες, να βρουν εργασία. Αρχικά, η ενεργοποίηση γινόταν αντιληπτή κατά μία πολύ στενή έννοια: σήμαινε την επένδυση αυξημένων δημόσιων πόρων σε διάφορες ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, έναντι της δαπάνης δημόσιων πόρων στις λεγόμενες “παθητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας”, δηλαδή το επίδομα ανεργίας και τις σχετικές κοινωνικές παροχές. Η βασική ιδέα ήταν να μετατοπιστεί το βάρος των δημοσίων δαπανών σε πολιτικές της αγοράς εργασίας από τις παθητικές στις ενεργητικές, ώστε να μειωθεί η διαρθρωτική ανεργία (Murtin, De Serres, & Hijzen, 2013).

Προκειμένου να περιοριστεί η ανεργία στην Ελλάδα, κατά τη διάρκεια της κρίσης, θεσπίστηκαν τυποποιημένα μέτρα για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας. Σύμφωνα με τον Dimoulas (2014), αυτά περιλάμβαναν την παροχή ευκαιριών κατάρτισης στους ανέργους. Άρχισαν να εφαρμόζονται οι “επιταγές κατάρτισης”, με τη συγχρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, ώστε να ξεπεραστεί η πελατειακή επιλεκτικότητα που υπονόμει προηγουμένως την ευρύτερη χρήση προγραμμάτων κατάρτισης. Ο ίδιος συγγραφέας αναφέρει ως κύρια μέτρα που εισήχθησαν για την ενίσχυση της απασχόλησης τα εξής:

- Ενδυνάμωση του εργατικού δυναμικού υψηλών προσόντων. Δόθηκε προκαθορισμένη κατ' αποκοπή οικονομική ενίσχυση σε πτυχιούχους για να δημιουργήσουν δική τους επιχείρηση στον τομέα της “πράσινης οικονομίας”.
- Επιδότηση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης των εργοδοτών. Αυτό το μέτρο απευθύνεται κυρίως σε εργοδότες του τουριστικού τομέα και εκείνους που δεσμεύονται να απασχολήσουν άτομα ηλικίας 30 ετών και κάτω.

Ο Dimoulas (2014) εξηγεί ότι άλλες πολιτικές ενεργοποίησης, με τη μορφή επιδοτούμενων υπηρεσιών συμβουλευτικής από εμπειρογνώμονες της αγοράς, παρέχονται για τη στήριξη αυτοαπασχολούμενων και πολύ μικρών επιχειρήσεων που κινδυνεύουν να χάσουν την εργασία τους εξαιτίας της κρίσης. Μια τελευταία διάσταση των μέτρων απασχόλησης που έχουν εφαρμοστεί είναι η ενίσχυση της απασχόλησης και της απασχολησιμότητας των ανέργων (“workfare”). Η εν λόγω παρέμβαση προβλέπει την επέκταση της οιονεί απασχόλησης ορισμένου χρόνου σε κοινωφελείς και δημόσιες υπηρεσίες, παρέχοντας σε ανέργους ένα ελάχιστο σταθερό εισόδημα αλλά περιορισμένα δικαιώματα βάσει της νομοθεσίας της Ε.Ε. Σύμφωνα με τους κανόνες που διέπουν τη συγκεκριμένη πολιτική, παρέχεται πεντάμηνο επίδομα απασχόλησης σε ανέργους νέους, σε μακροχρόνια ανέργους και στους φτωχούς εργαζομένους (“working poor”) με χαμηλά εισοδήματα. Αυτό, όμως με την προϋπόθεση ότι θα συμφωνήσουν να εργαστούν σε κοινοτικές υπηρεσίες 6 ώρες

ημερησίως για μια περίοδο 5-6 μηνών, αλλά χωρίς δικαιώματα συλλογικής διαπραγμάτευσης, δυνατότητα σταδιοδρομίας, επιμόρφωση, επίσημες άδειες μετ' αποδοχών και την ευκαιρία έμμεσης αναγνώρισής τους ως εργαζομένων αορίστου χρόνου, όπως ορίζεται στην Οδηγία 1999/70/Ε.Κ. της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την εργασία ορισμένου χρόνου. Στα προγράμματα “Κοινωνικού Χαρακτήρα”, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν μηνιαία αμοιβή ύψους 427€, αν είναι κάτω των 25 ετών, ή 490€ αν είναι 25 ετών και άνω (Dimoulas, 2014).

Τα προγράμματα που προωθούν την απασχολησιμότητα έχουν εστιάσει περισσότερο στους νέους που είτε προσπαθούν να μπουν στην αγορά εργασίας για πρώτη φορά είτε μένουν άνεργοι. Όπως επισημαίνουν η Petsemidou και ο Polyzoidis (2015) στην έκθεσή τους για την ανεργία των νέων στην Ελλάδα, το ποσοστό ανεργίας των νέων ήταν υψηλό πριν από τη Μεγάλη Ύφεση-- σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες και αυτό αντικατοπτρίζεται σε διαρθρωτικά προβλήματα και στην αναντιστοιχία της εκπαίδευσης. Παρά την υψηλή προϋπάρχουσα ανεργία και την εκτίναξη των επιτοκίων κατά τη διάρκεια των πρώτων χρόνων της κρίσης, το ζήτημα της ανεργίας των νέων απέκτησε περίοπτη θέση στην Ελλάδα, κυρίως ως αντανάκλαση της ανησυχίας της Ε.Ε. που οδήγησε σε μια σειρά από πολιτικές πρωτοβουλίες και σχετικές χρηματοδοτήσεις, π.χ., η Πρωτοβουλία Ευκαιριών των Νέων (2011), το Πακέτο Απασχόλησης των Νέων (2012), η Πρωτοβουλία Απασχόλησης των Νέων (2013) και άλλα (βλ. Hadjivassiliou, Kierchner, & Specksesser, 2015). Επιπλέον, η Petsemidou και Polyzoidis (2015) επισημαίνουν ότι η ανεργία των νέων είναι ένα σχετικό πρόβλημα στην Ελλάδα και όχι ένα απόλυτο πρόβλημα και ότι η κρίση έχει αυξήσει το ποσοστό ανεργίας σε όλες τις εργάσιμης ηλικίας ομάδες. Αυτό δεν ισχύει στην υπόλοιπη Ευρώπη.

Οι πολλαπλές και αλληλοσυνδεόμενες κρίσεις έχουν επιφέρει μεγάλες αλλαγές στην απασχόληση, την ανεργία και την αίσθηση ασφάλειας των ανθρώπων στην Ελλάδα και, πιο συγκεκριμένα, στην Κρήτη. Η κρίση έχει αποδειχτεί μια έντονη δοκιμασία αντοχής επηρεάζοντας την απασχολησιμότητα, τις στρατηγικές ενεργοποίησης για την αγορά εργασίας και την καθημερινότητα των ανθρώπων.

Στη βιβλιογραφία σχετικά με την απασχολησιμότητα και την εκπαίδευση, υπονοείται η παραδοχή ότι η εκπαίδευση ενισχύει το ανθρώπινο κεφάλαιο, αυτό αξιοποιείται στην αγορά εργασίας κατά τρόπο αποδοτικό και η αμοιβή των εργαζομένων είναι ανάλογη με το προϊόν της εργασίας τους (McGuinness, Whelan, & Bergin, 2015). Εντούτοις, μια μερίδα των συγγραφέων αμφισβητεί την παραπάνω υπονοούμενη σχέση και εφιστά την προσοχή σε πιθανά σημεία αναποτελεσματικότητας της αγοράς εργασίας ως προς την αντιστοίχιση μεταξύ απαιτούμενου επιπέδου δεξιοτήτων των επαγγελματιών και πραγματικού επιπέδου δεξιοτήτων των εργαζομένων (McGuinness, Bergin, & Whelan, 2015). Η εν λόγω αναντιστοιχία στην αγορά εργασίας έχει ως

πιθανή συνέπεια το να βρίσκονται ορισμένοι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα που απαιτούν μικρότερο ανθρώπινο κεφάλαιο από εκείνο που έχουν αποκτήσει. Ένας εργαζόμενος ο οποίος διαθέτει υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης και περισσότερο ανθρώπινο κεφάλαιο από εκείνο που απαιτεί η θέση εργασίας του χαρακτηρίζεται ως υπερ-εκπαιδευμένος (overeducated), ενώ ένα άτομο με ελλιπή εκπαίδευση για τη θέση εργασίας του χαρακτηρίζεται ως υπο-εκπαιδευμένος (undereducated). Μία συνέπεια του προβλήματος της υπερ- και υπο-εκπαίδευσης είναι ότι οι υπερεκπαιδευμένοι εργαζόμενοι είναι πιθανό να κερδίζουν χαμηλότερες αποδοχές (αντίστοιχα, οι υποεκπαιδευμένοι είναι πιθανό να κερδίζουν υψηλότερες αποδοχές) συγκριτικά με τα άτομα παρόμοιου επιπέδου εκπαίδευσης τα οποία βρίσκονται σε θέσεις με ανάλογο επίπεδο απαιτήσεων. Η υπερεκπαίδευση σχετίζεται επίσης με την ικανοποίηση από την εργασία, η οποία, με τη σειρά της, συνδέεται με την ποιότητα ζωής (Wanberg, 2012).

Η απασχόληση αποτελεί βασική πτυχή της ζωής ενός ενήλικου, προσφέροντάς του, εκτός από εισόδημα, μια αίσθηση ενεργού συμμετοχής, ταύτιση με ένα ρόλο, καθώς και φυσική και νοητική διέγερση (Wanberg, 2012). Ως εκ τούτου, η ανεργία θεωρείται ότι έχει πιθανόν αρνητικές συνέπειες για τη σχετική με την υγεία ποιότητα ζωής, η οποία αντανακλά τις φυσικές, ψυχολογικές και συναισθηματικές διαστάσεις της ευεξίας (Extremera & Rey, 2014). Υπάρχει, σήμερα ένα αυξανόμενο πλήθος ερευνητικών στοιχείων που δείχνουν ότι η ανεργία ασκεί σημαντική αρνητική επίδραση στην ποιότητα ζωής γενικά (Diener & Tay, 2015). Στη βιβλιογραφία αναφέρονται επίσης διαφορές ανάλογα με την ηλικία και το φύλο στην ποιότητα ζωής και την απασχόληση (Boixados, Hernandez, Guillamon, & Pousada, 2010). Επιπλέον, υπάρχουν διαφορετικοί τρόποι αντίληψης και αξιολόγησης της ποιότητας ζωής και της ικανοποίησης από την εργασία (Horowitz, 2016).

Τρεις μείζονες επιστημονικοί κλάδοι υιοθετούν σήμερα την έννοια της ποιότητας ζωής: τα οικονομικά, η ιατρική και οι κοινωνικές επιστήμες. Καθένας από αυτούς έχει προωθήσει μια αρκετά διαφορετική θεώρηση της ποιότητας ζωής και ενδεδειγμένους τρόπους εννοιολογικού προσδιορισμού και μέτρησής της. Οι Diener και Tay (2015) περιγράφουν τις εξής διαστάσεις της ποιότητας ζωής:

- 1) Ικανοποίηση από τη ζωή και ικανοποίηση από την εργασία, θετικά συναισθήματα και χαμηλά επίπεδα αρνητικών συναισθημάτων
- 2) Οικονομική και υλική ευημερία
- 3) Φυσική υγεία: μακροζωία και απουσία ασθενειών
- 4) Υγεία κοινωνίας και θεσμών: παράγοντες όπως η κοινωνική στήριξη, το χαμηλό επίπεδο διαφθοράς, η διεξαγωγή έντιμων εκλογών, ο σεβασμός των άλλων και η κοινωνική συνοχή

- 5) Δυνατότητες, επιτεύγματα, δεξιότητες, πεποιθήσεις, γνώσεις και αξιολογήσεις των ατόμων
- 6) Ισότητα: μέτριες και δίκαιες διαφορές ως προς το εισόδημα και την ικανοποίηση από τη ζωή, ελευθερία και αλληλεγγύη, βιωσιμότητα (επιδίωξη βιώσιμης ανάπτυξης, από οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική σκοπιά, μια «καλή κοινωνία» προς όφελος των μελλοντικών γενεών).

Σκοπός της παρούσας αναφοράς είναι να φωτίσει τις συνυπάρχουσες επιδράσεις που προαναφέρθηκαν, μέσα από το πρίσμα μια ποιοτικής έρευνας.

4. Αποτελέσματα

Οι συμμετέχοντες σε όλες τις ομάδες εστίασης αναφέρθηκαν κριτικά στη ζωή τους σε ότι αφορά εργασία κατά τη διάρκεια των παρελθόντων χρόνων της κρίσης. Περιέγραψαν μια αγορά εργασίας που ζητά από τους εργαζομένους να επιδείξουν ευελιξία παραβλέποντας την τυπικότητα, να αποδεχθούν αμοιβές που δεν ανταποκρίνονται στην αξία της εργασίας ή του εργαζομένου και να συμβιβαστούν σε θέσεις εργασίας με ισχνές προοπτικές που δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες ή τα τυπικά προσόντα τους, στο όνομα του «φιλότημου» ή στη βάση του φόβου της απώλειας εργασίας. Περιέγραψαν, ακόμα, στο πώς έχουν οδηγηθεί σε αυξημένη εργασιακή επισφάλεια και μη ικανοποιητική ποιότητα ζωής σε ότι αφορά ισότητα, οικονομική ευημερία, υγεία της κοινωνίας, και δυνατότητες να αλλάξουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας.

Για την κάθε ομάδα η «παγίδα» της επισφάλειας διέφερε. Αυτές οι διαφορές φαίνεται να επηρεαζόταν από το αναπτυξιακό στάδιο των συμμετεχόντων αλλά και την κοινωνική θέση τους (εργασιακή, εκπαίδευσης, οικονομικής κατάστασης, οικογενειακής δομής κτλ.). Το σταθερό εύρημα από όλες τις ομάδες είναι η γλαφυρή περιγραφή των συμμετεχόντων των σημερινών κοινωνικό-οικονομικών συνθηκών που τους καθιστά όλους ευάλωτους, καθώς πλήττονται μέσα στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης και των ραγδαίων αλλαγών σε ότι αφορά κοινωνική προστασία, εργασιακό δίκαιο και δυνατότητα να ασκήσουν αποτελεσματικά το κοινωνικό τους δικαίωμα στην εργασία (Αμίτσης, 2016). Οι συμμετέχοντες περιέγραψαν μια κατάσταση κίνδυνου στην οποία βρίσκονται σε ότι αφορά εργασία—η πιθανότητα του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας και του κοινωνικού αποκλεισμού λόγω των συνθηκών που επικρατούν. Ο Manos Spyridakis (2013) αναφέρεται στην εν λόγω εργασιακή επισφάλεια, η οποία μοιάζει με μια μεταίχμιακή κατάσταση μεταξύ απασχόλησης και ανεργίας, με τον όρο οριακότητα (liminality). Στην έρευνά του, άνθρωποι που εργάζονταν στην Ελλάδα ανέφεραν ότι ένιωθαν σαν να βρίσκονταν σε μια λεπτή διαχωριστική γραμμή μεταξύ σταθερότητας και αστάθειας, γεγονός που τους ανάγκαζε να παραμένουν σε διαρκή εγρήγορση. Σύμφωνα με τον Spyridakis (2013), οι έκτακτες θέσεις εργασίας και οι ευέλικτοι επαγγελματικοί ρόλοι υποδεικνύουν το ρόλο που καλούνται να παίξουν οι σημερινοί εργαζόμενοι στη σύγχρονη ελληνική αγορά εργασίας. Η εν λόγω ευελιξία με ασφάλεια απαιτεί να προσαρμόζονται διαρκώς οι εργαζόμενοι στις νέες συνθήκες, ώστε να είναι πιθανότερη η πρόσληψή τους από τους εργοδότες. Οι Jakonen, Peltokoski και Toivanen (2012) υποστηρίζουν ότι η επισφαλής εργασία είναι αποτέλεσμα της αλλαγής από τη βιομηχανική παραγωγή, στην ανάπτυξη του τομέα των πληροφοριών. Αυτή η αλλαγή σηματοδότησε την εμφάνιση μιας νέας εργατικής τάξης, του προκαριάτου (precarariat), το οποίο απαρτίζεται από μορφωμένους, πολιτισμικά και

κοινωνικά ικανούς εργαζομένους που υιοθετούν στο πλαίσιο της απασχόλησης μια προσέγγιση διά βίου μάθησης και, γενικά, σχηματίζουν ένα πολύ ευέλικτο και ευπροσάρμοστο εργατικό δυναμικό. Εντούτοις, οι θέσεις τις οποίες καταλαμβάνει το πρεκαριάτο είναι προσωρινές, ενώ οι ίδιοι οι εργαζόμενοι είναι αναλώσιμοι και εύκολα αντικαταστάσιμοι. Η ζωή των εργαζομένων γίνεται εξόχως ασταθής και αβέβαιη, ενώ η εργασία είναι εξαιρετικά επισφαλής και πρόσκαιρη.

Στην ανάλυση των ευρημάτων που ακολουθεί θα αρχίσουμε με την περιγραφή της «οριακότητας» όπως την κατονόμασαν οι συμμετέχοντες στην κάθε ομάδα. Επιπλέον, θα γίνει ανάλυση των θεμάτων απασχολησιμότητας που αναφέρθηκαν, των βιωμάτων των συμμετεχόντων από τα κοινωνικά προγράμματα προώθησης της απασχολησιμότητας και τις προτάσεις που έχουν οι ίδιοι για την απασχολησιμότητα.

4.1. Άτομα κάτω των 35 ετών σε ανεργία ή επισφαλή εργασία

4.1.1 Όνειρα και προσδοκίες έναντι εκμετάλλευσης και ρόλου «μπαλαντέρ»

Οι νέοι ενήλικες που πήραν μέρος σε αυτή την ομάδα ως επί το πλείστον είχαν πτυχία τριτοβάθμιας ή επαγγελματικής εκπαίδευσης. Οι ηλικίες τους κυμαίνονταν από 25-30 χρονών και δεν ήταν παντρεμένοι. Η συζήτηση εστίασε στις δυσκολίες προσβασιμότητας στην αγορά εργασίας, τις προσδοκίες που είχαν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους και το «απογοητευτικό κλίμα» της αγοράς εργασίας αλλά και το εργασιακό κλίμα στις δουλειές που είχαν εργαστεί.

Η ομάδα αυτή περιέγραψε με μεγάλη λεπτομέρεια πως το ρητό που ακούγεται πολύ: «όποιος θέλει δουλειά, δουλεύει», δεν είναι αυτό που βιώνουν. Περιέγραψαν τις προσπάθειες που κάνουν να μπουν στην αγορά εργασίας και τα εμπόδια που υπάρχουν:

Εβίτα: Είναι εξαιρετικά δύσκολο να μπει στην αγορά εργασίας και προπαντός να βρεις δουλειά σε αυτό που σπούδασες. Όλοι ζητούν προϋπηρεσία, σε όλες τις δουλειές, που να βρεις την προϋπηρεσία;

Ειρήνη: Μια εδώ και μια εκεί για δουλειά. Στις δουλειές θέλουν να σε κάνουν μπαλαντέρ... να κάνεις τα πάντα. Και πέρα από αυτό δεν μου έδιναν όλα τα ένσημα, τα μισά. Δούλευα πολλές ώρες και μου έδιναν 30 Ευρώ την ημέρα. Σε θέλουν να κάνεις αυτό που δεν είναι στις αρμοδιότητες σου... Βλέπεις και την κρίση... Έχω στόχους, έχω κάνει πρακτική και αναρωτιέμαι τι θα κάνω, που θα βρω δουλειά; Θα βρω δουλειά μέσα από την οποία μπορώ να εξελιχθώ; Έχει μπει φραγμός στα όνειρα μας.

Μαρία: Η δουλειά είναι δουλεία, δεν υπάρχει εργασία, έχει ξεχαστεί... Δεν θέλω να με εκμεταλλεύονται και σε αυτή την κατάσταση που επικρατεί φαίνεται ότι ζητώ πολλά.. Θέλουν τα πάντα και σου δίνουν λίγα... Πάρα πολλά και σου δίνουν λίγα. Οι αμοιβές είναι ψίχουλα και με 270 Ευρώ Ταμείο Ανεργίας δεν βγαίνεις. Και έτσι δεν αντέχεις, είσαι παγιδευμένος... πας σε δουλειά και ας ξέρεις τι θα συμβεί....

Θεοδόσης: Οργώνεις την πόλη για να βρεις δουλειά, ξέρεις πως στην δουλειά έχεις μια επίφαση ασφάλειας, ξέρεις πως θα σου δώσουν τα μισά ένησημα, πως σου ζητούν δουλειά για δύο... ευχαριστημένος δεν είσαι γιατί δεν μπορείς να είσαι ευχαριστημένος μόνο και μόνο γιατί έχεις δουλειά. Δεν γίνεται μόνο να ζεις για να δουλεύεις, δεν μπορούσα ούτε με τη δουλειά οικονομικά να κάνω αυτά που ήθελα να κάνω και δεν είχα ούτε τη σωματική αντοχή να τα κάνω.

Ζαχαρούλα: Δουλεύω για να ζω... μόνο η επιβίωση αυτό είναι το σλόγκαν αυτής της εποχής.

Ιδανικά για τους νέους άνεργους ή σε επισφαλείς εργασίες, η δουλειά πρέπει να είναι «δημιουργία», «να φεύγεις από τη δουλειά σου ευχαριστημένος με αυτό που έχεις παράγει», «εργασία είναι να είσαι ικανός, σου δίνει δύναμη», «έχεις κοινωνικό ρόλο μέσα από την εργασία σου».

Για αυτούς τους νέους ανθρώπους η προσβασιμότητα σε εργασία ήταν απαγορευτική. Όπως περιγράφουν...

Μαρία: Για όλες τις δουλειές ζητούν προϋπηρεσία, που να τι βρει κάνεις την προϋπηρεσία;

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες στις ομάδες των νέων ενηλίκων βρίσκονταν είτε σε μια κατάσταση απόλυτης ανεργίας, είτε σε προγράμματα «κοινωνικού εργάσιου», είτε σε μια κατάσταση περιστασιακής ανασφάλιστης δουλειάς που όπως λένε πρόκειται για μια:

Ζαχάρω: Μετά βίας ισορροπία μεταξύ φθοράς και αφθαρσίας γιατί είναι καθαρά θέμα επιβίωσης.

Μαρία: Ημι-απασχόληση δεν δίνει ευκαιρίες να ζήσεις. Είμαι απογοητευμένη.

Ανδρέας: (τονίζει επί του θέματος της επισφάλειας) «είχα τελειώσει (το πανεπιστήμιο) τέσσερα χρόνια και ήταν δύσκολο να βρω να κάνω κάτι πάνω στο οποίο είχα σπουδάσει, και για την ακρίβεια απογοητεύτηκα.....αναγκάστηκα να πιάσω μια εποχιακή δουλειά...σκέτη εκμετάλλευση.»

Η κυριάρχηση της ελαστικής απασχόλησης στην αγορά εργασίας δυσκολεύει τους νέους να εξασφαλίσουν μια σταθερή εργασιακή πορεία. Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας έχει εναποθέσει στους νεότερους ενηλίκους ένα τεράστιο φορτίο για την επίτευξη ευελιξίας. Οι εν λόγω νέοι εργάζονται με συμβάσεις ορισμένης και σύντομης διάρκειας ή ορισμένου χρόνου, με μερική απασχόληση και, ως επί το πλείστον, εποχιακά. Αυτό δεν είναι κάτι που επιδίωξε η συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα. Επιπλέον, αυτές οι συμβάσεις προβλέπουν χαμηλότερη αμοιβή, παρέχουν, στην καλύτερη περίπτωση, ελάχιστες ευκαιρίες κατάρτισης κατά την εκτέλεση της εργασίας και συνεπάγονται μη πλήρεις εισφορές στα επιδόματα ανεργίας, τις συντάξεις και άλλες κοινωνικές παροχές. Σύμφωνα με τους νέους που συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης, χρησιμοποιούνται, οι ίδιοι ως φτηνές εναλλακτικές λύσεις έναντι της προσφοράς μόνιμης εργασίας που διαρκεί όλο το χρόνο. Κατά συνέπεια, οι συμμετέχοντες της ομάδας κάτω των 30 ετών είναι αντιμέτωποι με ανυπέρβλητους μακροχρόνιους κινδύνους στην αγορά εργασίας και διαδικασίες που τους «σημαδεύουν» (Van Lancker, 2012).

Στην ίδια ηλικιακή ομάδα, ήταν επίσης εμφανείς οι αναντιστοιχίες μεταξύ της εκπαίδευσης, των δεξιοτήτων και των προσόντων των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και των θέσεων εργασίας που πρόσφεραν οι εργοδότες. Αυτό το εύρημα καταδεικνύει την ελλιπή εναρμόνιση της επέκτασης της εκπαίδευσης με τη μεταβαλλόμενη διάρθρωση της οικονομίας, στην οποία οι επιχειρήσεις λειτουργούν σε «κατάσταση εκτάκτου ανάγκης» και θέλουν άτομα διατεθειμένα να εργάζονται πολλές ώρες ημερησίως, για πολύ χαμηλή αμοιβή και χωρίς προοπτικές ανέλιξης. Για τη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα, δεδομένου του επιπέδου εκπαίδευσής τους, η εργασία που θα ήταν επιθυμητή θα ήταν εργασία στον δημόσιο τομέα (Livanos & Rouliakos, 2011. Rouliakos, 2014).

Διαμαντής: Δεν υπάρχουν πολλές επιλογές, αναγκάζεσαι να κάνεις δουλειές του ποδαριού.

Ειρήνη: Είναι μόνο ο τουρισμός και αυτές δουλειές για πωλήτριες, για καμαριέρες, που θα πας με αυτές τις δουλειές; Εγώ είχα όνειρα για μια δουλειά που θα δώσω από τις γνώσεις μου.

«Οι ελλιπώς ενσωματωμένοι νεοεισερχόμενοι» στην αγορά εργασίας (OECD, 2014), άνθρωποι οι οποίοι έχουν αποκτήσει πτυχία τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης, αντιμετωπίζουν επίμονες δυσκολίες στην εξεύρεση σταθερής απασχόλησης. Αναλαμβάνουν αναγκαστικά μια σειρά επισφαλών θέσεων απασχόλησης, με ενδιάμεσες περιόδους ανεργίας ή μη συμμετοχής στην οικονομική

δραστηριότητα. Σύμφωνα με ερευνητικά στοιχεία, μια μεγάλη μερίδα των αποφοίτων καταλήγουν άνεργοι, σε μορφές άτυπης απασχόλησης ή υποαπασχολούμενοι, ενώ οι μεταβάσεις από την εκπαίδευση στην απασχόληση είναι ασαφείς και ποικιλόμορφες (Ρουλιάκας, 2014). Αυτή η κατηγορία νέων ενηλίκων υπερ-εκπροσωπούνταν στην ομάδα εστίασης και εξέφρασαν έντονη αίσθηση «ελλιπούς ενσωμάτωσης». Η βιβλιογραφία ονομάζει τις σχετικές επιπτώσεις «σημάδια» (scarring), τα οποία αφήνει η μακροχρόνια ανεργία στη ζωή των νέων, μια κληρονομιά που συνεπάγεται μειωμένες αποδοχές καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, αυξημένο κίνδυνο περιόδων ανεργίας στο μέλλον, μεγαλύτερη πιθανότητα επισφαλούς απασχόλησης και χαμηλότερα επίπεδα υγείας, ευεξίας και ικανοποίησης από την εργασία μετά από πάροδο άνω των είκοσι ετών (Bell & Blanchflower, 2011). Οι έντονες ανησυχίες τους για το μέλλον ήταν ακριβώς εξέφρασαν οι συμμετέχοντες αυτής ομάδας εστίασης.

Αυτή η κατάσταση έχει επιφέρει μια «εποχή ανασφάλειας» για τους μορφωμένους νέους συμμετέχοντες. Τα ευρήματα έδειξαν ότι οι άνεργοι νέοι απόφοιτοι πανεπιστημίου αναγκάστηκαν να αντικαταστήσουν την αφήγηση για ένα προδιαγεγραμμένο «ευτυχές μέλλον» μετά την απόκτηση του πτυχίου τους με μια αφήγηση ενός μέλλοντος το οποίο δύσκολα μπορεί να συλλάβει κανείς, ενέχει συμβιβασμούς και, στην καλύτερη περίπτωση, χαρακτηρίζεται από στοιχειώδη ή μερική «αξιοπρέπεια». Αντιμέτωποι με αυτήν την αθέτηση μιας πολιτισμικά καθιερωμένης αφήγησης για την καθημερινότητα και το μέλλον τους, βρίσκονται σε μια κατάσταση αναμονής, νιώθουν χαμένοι, χωρίς κατεύθυνση και σκοπό. Είναι σε αντιπαράθεση με τις αγχωτικές περιστάσεις και έχουν πλήρη επίγνωση της άδικης μεταχείρισης που υφίστανται στους χώρους εργασίας.

Άσκησαν επίσης κριτική σε προγράμματα και πρακτικές που έχουν εφαρμοστεί, μεταξύ άλλων στα σύντομα (διάρκειας 4-6 μηνών) επιδοτούμενα προγράμματα επιταγών αγοράς εργασίας (voucher). Δήλωσαν ότι, μετά το πέρας του προγράμματος, ήταν άνεργοι ή υποαπασχολούνταν για σύντομες περιόδους, χωρίς ασφάλιση (Petmesidou & Polyzoidis, 2015). Η εμπειρία όλων των συμμετεχόντων περιλάμβανε απασχόληση αυτού του είδους, με μεγάλα διαστήματα ανεργίας και μια κατάσταση «λίστας αναμονής», όπως την περιέγραψαν.

Επιπλέον, οι άνεργοι νέοι της μελέτης μας μεγάλωσαν στην εποχή μετά τη χούντα, κατά την οποία επικρατούσε ως σκοπός το κέρδος και οι ατομικιστικές ενέργειες (Tsekeris, Kaberis, & Pinguli, 2015). Διαμόρφωσαν συνείδηση μέσω του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος το οποίο πιέζει τους μαθητές να «εξασφαλίσουν το μέλλον τους» αποκτώντας έναν πανεπιστημιακό τίτλο σπουδών (Livanos, 2010). Έχοντας το πτυχίο τους στην παρούσα εποχή της κρίσης, βρίσκονται μέσα σε μια αγορά εργασίας εξαιρετικά ασταθή και τρομακτική, η οποία κακομεταχειρίζεται τους εργαζομένους και όπου η πανεπιστημιακή εκπαίδευση και ίσως η επαγγελματική

εξειδίκευσή τους δεν είναι τόσο σημαντικές και ούτε προσφέρουν τις προοπτικές για σταδιοδρομία που τους είχαν υποσχεθεί όταν ξεκινούσαν τις σπουδές τους (Dendrinos, 2014). Η κατάσταση αυτή έχει επηρεάσει τη ζωή των νέων ενηλίκων. Οι εργασιακές αφηγήσεις των συγκεκριμένων νέων, οι οποίες είχαν ως κεντρικό στοιχείο την ανασφάλεια, δεν αναφέρονταν μόνο στην απασχόληση αλλά και σε ευρύτερα ζητήματα εργασίας, στέγασης και γενικών συνθηκών διαβίωσης.

Μαρία: Η ανεργία και η αεργία φέρνουν την αναξιοσύνη. Είναι μορφή υποδούλωσης όταν υποτιμάς τον εαυτό σου.

Ειρήνη: Μένω με τους γονείς μου, με υποστηρίζουν αυτοί οικονομικά. Δε γίνεται διαφορετικά.

Εβίτα: Δε μπορούμε να σκεφτούμε γάμο, οικογένεια, να νικήσουμε σπίτι. Είμαι 29 χρονών, πότε θα γίνουν αυτά;

Η επισφαλής εργασία σημαίνει, γενικά: χαμηλές και μη εξασφαλισμένες/τακτικές αποδοχές, ελαστικούς όρους απασχόλησης, έλλειψη προστασίας από την απόλυση, δυσμενείς συνθήκες εργασίας, περιορισμένη ή απύσχα πρόσβαση σε συστήματα κοινωνικής προστασίας (όπως υγειονομική περίθαλψη, συνταξιοδοτικές εισφορές και ασφάλιση ανεργίας), απύσχα ή περιορισμένη πρόσβαση σε συνδικαλιστικά δικαιώματα, απουσία συλλογικής διαπραγματευτικής ισχύος, αδυναμία ελέγχου ως προς το ωράριο εργασίας, χαμηλές πιθανότητες προαγωγής, αβεβαιότητα σχετικά με τη μελλοντική απασχόληση, περιορισμένη ή απύσχα πρόσβαση σε ευκαιρίες περαιτέρω εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης (Russell, Leschke, & Smith, 2015). Αρκετοί από τους συμμετέχοντες περιέγραψαν το φόβο και την απώλεια της αξιοπρέπειας, ως αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης.

Θεοδόσης: Υπάρχει σκέτη εκμετάλλευση... Η αντίληψη που επικρατεί στους εργοδότες είναι ότι τους οφείλεις.. Εσύ εργάζεσαι και αυτοί του κάνουν χάρη... Στο λένε κιάλας... 'Αμα δε θες εσύ υπάρχουν άλλοι.. Όντως είναι τόσοι οι άνεργοι που είσαι τυχερός που έχεις αυτή τη θέση εργασίας... αρχίζεις να υποτιμάς τον εαυτό σου.

Εβίτα: Ως και σεξουαλική παρενόχληση έχω υποστεί.. αν ενδώσω θα μου κάνει χάρη... Σου λένε με όλους τους τρόπους κάτσε και κάνε ό,τι θέλω εγώ!

4.1.2 Αναντιστοιχία δεξιοτήτων με τη μορφή της υπερεκπαίδευσης

Κατά τις τελευταίες δεκαετίες, υπήρξε μια ταχεία αύξηση του μορφωτικού επιπέδου στην Ελλάδα (Livanos, 2010). Τα επακόλουθα αυτής της αλλαγής έχουν αποτελέσει αντικείμενο αντιπαράθεσης μεταξύ ακαδημαϊκών και ιθυνόντων ως προς την προσφορά και ζήτηση αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ιδίως σε ορισμένους τομείς σπουδών και με τα προφίλ δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εργασία (Livanos & Rouliakos, 2011. Rouliakos, 2014). Έχει διατυπωθεί η άποψη ότι, όσο οι αγορές εργασίας δεν καταφέρνουν να απορροφήσουν τον ραγδαία αυξανόμενο αριθμό αποφοίτων δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μια μεγάλη μερίδα των δεύτερων ωθείται σε θέσεις εργασίας για τις οποίες είναι υπερεκπαιδευμένοι. Στο σημερινό πλαίσιο, ένα σημαντικό ερευνητικό ερώτημα - καιρίο, μεταξύ άλλων, για τη χάραξη πολιτικής - αφορά στο κατά πόσον η υπερεκπαίδευση είναι προσωρινή, ένα σκαλοπάτι που οδηγεί σε καλύτερες προοπτικές απασχόλησης ή είναι ένα αδιέξοδο για τους εργαζομένους. Εάν μακροπρόθεσμα τα άτομα έχουν τη δυνατότητα να προχωρήσουν σε θέσεις υψηλότερων απαιτήσεων, σύμφωνες με τις δεξιότητές τους, αυτή η αρχική αναντιστοιχία ανθρώπινου κεφαλαίου ίσως να μην αποτελεί σοβαρό πρόβλημα. Οι συμμετέχοντες αυτής της ομάδας εξέφρασαν έντονες αμφιβολίες ως προς τη δυνατότητα ανέλιξης στις θέσεις που είναι διαθέσιμες στην αγορά εργασίας και θεωρούσαν τον εαυτό τους υπερεκπαιδευμένο, όταν αναφέρονταν στις αμοιβές και τις δεξιότητες θέσεων στις οποίες είχαν εργαστεί ή τις οποίες προσφέρει η αγορά εργασίας.

4.1.3 Σε σχέση με τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και την εργασιακή πολιτική

Αυτή η ομάδα ατόμων, οι περισσότεροι εκ των οποίων πρόσφατα τελείωσαν τις σπουδές τους, δεν «βλέπουν» την αξία των προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχολησιμότητας και στη θέση τους θα ήθελαν ενίσχυση της επιθεώρησης εργασίας και γενικότερα την (επανα)ρύθμιση της αγοράς εργασίας.

4.2. Άτομα 30-44 ετών σε ανεργία ή επισφαλή εργασία

4.2.1 Φιλοδοξίες που απορρέουν από τη θέση του «overqualified» ανέργου και οι προσδοκίες του σταδίου ζωής έναντι της φύσεως της τοπικής αγοράς εργασίας

Αυτή η ομάδα απαρτίστηκε από άτομα που είχαν πτυχία ΑΕΙ. Τέσσερα από το μέλη της είχαν μεταπτυχιακά ή και άλλη κατάρτιση και ένα άτομο ήταν κάτοχος διδακτορικού. Τέσσερις άνθρωποι είχαν διαστήματα απασχόλησης στη διδασκαλία με συμβάσεις ή με καθεστώς ωρομίσθιου σε διάφορα ΙΕΚ και σε εκπαιδευτικά ιδρύματα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων σχολείων. Μία γυναίκα ήταν αυτοαπασχολούμενη ως μηχανικός, αλλά ήταν σε διαδικασία παύσης της επαγγελματικής της δραστηριότητας, ενώ τα υπόλοιπα άτομα ήταν άνεργα με εμπειρία συμβάσεων εργασίας με το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Όλα εκτός από ένα άτομο στην ομάδα, ήταν παντρεμένα και είχαν παιδιά, με αποτέλεσμα να βρίσκονται σε μια διαφορετική φάση ζωής και αναπτυξιακής τροχιάς σε σχέση με την ομάδα των νεών ανέργων.

Υπήρξε γενική συμφωνία σε αυτήν τη ομάδα σχετικά με τις βλαβερές συνέπειες της υπερεκπαίδευσης η οποία σύμφωνα με τους ερωτώμενους οφείλεται όχι μόνο στους ίδιους, αλλά και στην αγορά εργασίας και τη γενική οικονομία. Στα ίδια συμπεράσματα καταλήγουν και ερευνητές (Tsang, 1987. McGuinness, 2006). Περιέγραψαν τις αρνητικές κοινωνικές και προσωπικές επιπτώσεις από την απόκτηση τίτλων εκπαίδευσης και πτυχίων που η αγορά εργασίας δεν μπορεί να αξιοποιήσει. Όπως δήλωσαν:

Κατερίνα: Αυτή τη στιγμή είμαι δύο χρόνια άνεργη, δεν προέκυψαν συμβάσεις και όποια απόπειρα έκανα για δουλειά εκτός βρήκε τοίχο γιατί με το εγκλωβίζεσαι σε συμβάσεις με πολύ εξειδικευμένο αντικείμενο δεν αποκτάς εμπειρία σε κάτι άλλο, οπότε ιδιωτικά δεν υπάρχει τίποτα, ή θέλουν πιο μικρές κοπέλες. Εε..αυτό...Στην πορεία σπούδασα ανθρωπιστικές επιστήμες ελληνικού πολιτισμού γιατί είδα ότι ενδεχομένως ίσως χρειαστεί κάποια στιγμή ν' αλλάξω, στροφή στην καριέρα μου, λόγω ανεργίας.

Σοφία: Είμαι κοινωνική λειτουργός, εργάζομαι στην ειδική αγωγή. Εε...Η αναμονή κάθε χρόνο...Μοριοδότηση...Προκήρυξη, μοριοδότηση, πίνακας...και τα λοιπά...Τώρα είμαι στην αναμονή. Περιμένω να δω αν θα δουλέψω ή όχι. Γιατί ποτέ δεν το ξέρουμε αυτό. Έχει τύχει να είμαι και 9η π.χ. στον πίνακα και να μη δουλέψω, έχω περάσει κι ανεργίες διάφορες, είμαι εκπαιδευτρια των σχολών γονέων, Κέντρα Δια βίου

Μάθησης, έχω διδάξει στα Ι.Ε.Κ., σε δημόσια Ι.Ε.Κ. και...κάθε μέρα προσπαθώ να γίνομαι καλύτερη και επαγγελματίας και άνθρωπος.

Βαγγέλης: Άρα αντικειμενικά ένα μεγάλο ποσοστό αυτών (μιλά για τους εργοδότες) είναι πολύ κατώτερης μόρφωσης απ' αυτόν που θα 'ρθει να σε αξιολογήσει. Τώρα καταλαβαίνετε πώς το λέω, δηλαδή το 50% είναι. Απόφοιτοι λυκείου και αξιολογούν έναν επιστήμονα...δεν το λέω ελιτίστικα...αλλά το λέω από την άποψη ότι αντικειμενικά είναι είναι φαύλος κύκλος, δηλαδή αν θέλει κάποιος να σε πάρει θα σου πει ή «overqualified» ή «δεν είσαι πολύ εξειδικευμένος», είναι γιατί δε θέλει να σε πάρει. Άρα αμέσως αμέσως ένα βασικό θέμα που εγώ βλέπω είναι ότι αν πας προς αυτή τη μεριά είναι δύσκολο γιατί η αγορά εργασίας –εγώ έτσι όπως το βλέπω, ως άνεργος- και να μπορούσε να με απορροφήσει, δεν ξέρει να καταλάβει αν εγώ του είμαι χρήσιμος. . Με καταλάβατε πώς το λέω; Δηλαδή είναι σα να πηγαίνω αυτή τη στιγμή σ' έναν Αφρικανό που ζει στη ζούγκλα και να του δίνω κι αυτουνού το ψυγείο, που είναι πολύ χρήσιμο. Αν δεν του εξηγήσω ότι αυτό θέλει ρεύμα, θα μου το πετάξει στα μούτρα. ...Είναι ότι δεν υπάρχει η ικανότητα (στην αγορά εργασίας) να απορροφήσεις και να καταλάβεις τι ακριβώς μπορεί να κάνει αυτός εδώ ο άνθρωπος. Το μεταπτυχιακό γινόταν για την μοριοδότηση..για δουλειά στο δημόσιο.

Παρόλο που τα μέλη της ομάδας είχαν αποκτήσει εξειδικευμένη γνώση, η αγορά εργασίας δεν είναι σε θέση να τα αφομοιώσει, λόγω ανεπάρκειας των δομών της (Hayward, & Williams, 2011). Σε ότι αφορά το πώς ορίζουν την εργασία οι άνθρωποι της συγκεκριμένης ομάδας αναφέραν:

Κάτια: Η εργασία αρχικά για μένα είναι θέμα βιοπορισμού. Η ασφάλεια. Και μετά σε βάζει σε πρόγραμμα.

Ελένη: Εξαρτάται και πώς δούλευες, γιατί εγώ αν πάω πίσω ούτως ή άλλως το επάγγελμά μου το 'χα διαμορφώσει εγώ. Έλεγα, ας πούμε, ότι έχω αυτό το ωράριο κι αν δουλέψω έτσι θα έχω αυτές τις απολαβές.

Σοφία: Για θέμα επιβίωσης περισσότερο. Γιατί υπάρχουν και παιδιά από πίσω.

Οι συμμετέχοντες σε αυτή την ομάδα μιλήσαν αρκετά για τα παιδιά τους και πως η ανεργία ή η περιστασιακή εργασία έχουν επηρεάσει την καθημερινότητά τους: μειωμένη αγοραστική δύναμη, δυσκολίες στο να πληρώσουν την εκπαίδευση των παιδιών και ανησυχία για το μέλλον των παιδιών. Οι ανησυχίες τους έχουν αποτυπωθεί σε μελέτες που εστιάζουν στην επίδραση της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης στα νοικοκυριά με παιδιά (Chzhen, 2016. OECD, 2014). Η γονική τους ιδιότητα

και άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις είναι πηγές πίεσης για αυτούς για να βρουν δουλειά. Η ανάγκη τους για μια δουλειά που τους «αρμόζει λόγω σπουδών» φαίνεται να προεξέχει όμως.

Γιώργος: Θεωρώ ότι όλοι εδώ μέσα έχουνε ένα πτυχίο, όλοι έχουνε όνειρα για να δουλέψουν, θέλουν να δουλέψουν, αλλά δε μπορούν να δουλέψουν γιατί έχουν μάθει κάτι εξειδικευμένο και κοιτάζουνε σ' αυτό. Μάθαμε όλοι στην Ελλάδα να δουλεύουμε σύμφωνα με αυτό που σπουδάσαμε και δεν κοιτάξαμε λίγο διάφορα άλλα πράγματα..... Όταν λοιπόν φτάσαμε σ' ένα επίπεδο που δε μπορούμε να δουλέψουμε είτε σαν πληροφορικός, είτε σα συντηρητής, είτε σα μηχανικός, είτε σαν κοινωνικός λειτουργός, είπαμε ότι μήπως πρέπει να στραφούμε και σ' άλλα πράγματα; Και δεν αναφέρομαι μόνο στον πρωτογενή τομέα, προς θεού, που όμως είναι κι ένας από τους βασικούς πυλώνες της οικονομίας, ειδικά στην Κρήτη μαζί με τον τουρισμό, αυτά τα δύο πράγματα μπορούμε να δουλέψουμε και δεν το κάνουμε. Δεν το κάνουμε σωστά, αν το κάναμε, θα ήμασταν με ευήμερη οικονομία και ο τόπος μας θα προόδευε. Οπότε είναι εν μέρει και δικό μας το φταίξιμο γιατί αν ρωτούσαμε παλιότερα τις γενιές που μας μεγάλωσαν και φτάσαμε εμείς σ' αυτό το σημείο, τ' όνειρό τους ήταν να περάσει το παιδί στο πανεπιστήμιο κι από τη στιγμή που θα τελειώσει να μπει στο δημόσιο κι όταν θα βρει μια δουλειά στο δημόσιο, να κάνει και οικογένεια.... με αποτέλεσμα onequalfified άτομα που είμαστε εδώ σήμερα να είμαστε εκτός.

Κατερίνα: Να κάνεις κάτι που παίρνεις απόλαυση απ' αυτό.

Κάτια: Το ιδανικό θα ήτανε η εργασία να σου προσφέρει μία καλή ποιότητα ζωής.

Βαγγέλης: Η εργασία είναι καταξίωση για μένα.

Οι συμμετέχοντες σε αυτή την ομάδα εστίασαν παραπάνω στο θέμα της αναντιστοιχίας ανάμεσα στα προσφερόμενα και τα ζητούμενα προσόντα και εξέφρασαν την ανησυχία ότι τα προσόντα τους δεν έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας. Με την εξαίρεση μιας συμμετέχουσας που ήταν μηχανικός, είχαν υπόβαθρο σε κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες κάτι που έχει επίδραση σύμφωνα με τη βιβλιογραφία στην αντιστοίχιση της εκπαίδευσης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (Barone & Ortiz, 2011). Επιπλέον, σε σχέση με τους αποφοίτους της χώρας, ο Livanos (2010) ισχυρίζεται ότι τέτοιου είδους ανισορροπία είναι παραπάνω από πιθανό να εμφανιστεί.

Σε αντίθεση με αυτά που θα ήθελαν οι άνθρωποι της ομάδας αυτής, περιγράφουν την αγορά εργασίας με πολύ μελανά χρώματα. Συγκεκριμένα, ισχυρίζονται ότι δεν έχουν βρει την καταξίωση που ψάχνουν από μια θέση εργασίας.

Βαγγέλης: (Περιγράφει την αγορά εργασίας) «δε μπορώ να βρω κάποιον γι' αυτή τη θέση». Όταν διαβάσεις προσεκτικά την περιγραφή της θέσης, διακρίνεις ότι ο συγκεκριμένος άνθρωπος δεν ξέρει τι θέλει.

Γιώργος: Σε παίρνουν δοκιμαστικά ίσως, βλέπουν αν τους κάνεις ή όχι, σ' «εκπαιδεύουν» και ίσως είναι κι ένα τρικ θα έλεγα, γιατί μόλις δουν ότι έκαναν τη δουλειά τους σου λένε «α, δε μου κάνεις» και δοκιμάζουνε άλλον κάθε μήνα.

Βαγγέλης: Αν αυτή τη στιγμή κάτσουμε κάτω και προσπαθήσουμε να δούμε τις δουλειές που προσφέρονται για 10 ώρες ή για 9 ώρες τη μέρα, δε μπορείς να καλύψεις τις βασικές βιοποριστικές σου ανάγκες με τα λεφτά που πληρώνουνε.

Σοφία: Έχω δουλέψει και προγράμματα, οχτάωρο, με 490 ευρώ. Και μάλιστα σε παιδικό σταθμό. 34 παιδιά των 3,5-4 χρονών και να είσαι ανάποδα και να πρέπει να τα διαχειριστείς...Οι αποδοχές που πληρώνουν είναι ελάχιστες, μηδαμινές. Δηλαδή δουλεύουν νέοι άνθρωποι και λιγότερο νέοι με 2,23ευρώ την ώρα....2,23-2,50 ευρώ την ώρα...Ανασφάλεις, τι...Εγώ έχω φίλη, η οποία δουλεύει με 2,50 ευρώ την ώρα χωρίς ένσημα. Και δουλεύει! Γιατί σου λέει «Τι να κάνω; Να πληρώσω τους λογαριασμούς μου, να πληρώσω το ρεύμα μου, να γεμίσω το ψυγείο, τι να κάνω;» Καλύτερα λίγα, να στάζει, παρά να μην τρέχει καθόλου. 2,50 ευρώ την ώρα χωρίς ένσημα. Όμως. Θα της τύχει κάτι και δε θα...Φοβερές καταστάσεις, φοβερές καταστάσεις, ναι.

Συνεχίζοντας τον διάλογο για το «κακοποιητικό» κλίμα σε χώρους εργασίας η Ερατώ μίλησε για εργασιακό ατύχημα για το οποίο δεν αποζημιώθηκε... «Με απείλησε, δεν τόλμησα να το καταγγείλω».

Η ευελιξία και η επισφάλεια έχουν επίσης συνδεθεί στη βιβλιογραφία με το ρίσκο ατυχήματος (Giraud, Bena, Leombruni, & Costa, 2016) και με επιπτώσεις στην ψυχική υγεία (Canivet, et al., 2016).

Φώτης: Αβέβαιο το μέλλον μου και τα λοιπά γιατί όταν δεν πληρώνεσαι, δουλεύεις μια στο τόσο βλέπεις συνεχώς τα χρήματα να ελαττώνονται και τα λοιπά κι οι υποχρεώσεις να τρέχουνε...

Κάτια: Νιώθω πολλές φορές ότι όλη αυτή η κατάσταση μ' έχει βάλει σ' ένα τρυπάκι άγχους επιβίωσης... Σκέφτομαι ότι κανένας άνθρωπος, το σύνηθες είναι ότι κανένας άνθρωπος δε βρέθηκε άστεγος από τη μία μέρα στην άλλη κι ότι αν συνεχιστεί αυτή η κατάσταση, μελλοντικά, μπορεί να είμαι με κλοσάρ, άστεγη. Δηλαδή ακούγεται πολύ τραβηγμένο, αλλά όταν προσπαθείς να βρεις δουλειά, δε μπορείς... έχω ένα φόβο και φοβάμαι ότι αν συνεχιστεί αυτή η κατάσταση και το καράβι βουλιάζει βουλιάζει βουλιάζει σε πανελλήνιο επίπεδο, πανεθνικό, ε κάποια στιγμή θα έχουμε εξαθλιωθεί τόσο, που κάποιοι θα βρεθούμε στο δρόμο. Δηλαδή, κάποιοι άνθρωποι, περνάει από το μυαλό μου αυτό, όταν δε μπορείς να καλύψεις βασικές σου ανάγκες, το ρεύμα...είναι, είναι δύσκολα, πολύ δύσκολα.

4.2.2 Σε σχέση με τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και την εργασιακή πολιτική

Από την άλλη οι συμμετέχοντες σε αυτή την ομάδα είχαν πολλά να προσθέσουν με προτάσεις σε ότι αφορά περαιτέρω εκπαίδευση και απόκτησης επιπρόσθετες δεξιοτήτων (reskilling). Μίλησαν για δίκτυα υποστήριξης, καλύτερες υπηρεσίες ενημέρωσης και υποστήριξης από τον ΟΑΕΔ, μαθήματα μέσω Ν.Ε.Λ.Ε., Κέντρα Δια Βίου Μάθησης, τράπεζα χρόνου, θερμοκοιτίδες (think tanks) που αφορούν την ανάπτυξη καινοτομίας και επιχειρηματικότητας και hub events με θέμα εργασία και καινοτομία.

Κάτια: Είναι ενθαρρυντικό να ξέρεις ότι δεν είσαι μόνος! Ή ότι δε νιώθεις άχρηστος, ή ότι αντιμετωπίζουν κι άλλοι το ίδιο πρόβλημα...

Γιώργος: (Μιλώντας για τη δια βίου μάθηση) Αυτό ήτανε μία δουλειά, που θα μπορούσε να αναλάβει η τοπική αυτοδιοίκηση, ίσως και μ' ένα μητρώο εκπαιδευτών, να βάλει μέσα σε μία κλίμακα ανθρώπους, που και θα δώσει δουλειά σ' έναν άνθρωπο, αλλά και θα φέρει σ' επαφή ανθρώπους με διαφορετικά γνωστικά αντικείμενα και θα τους κοινωνικοποιήσει και θα επιμορφωθούν...Εγώ αυτό που είπα και στην έρευνα που έκανα και στο μεταπτυχιακό είναι ότι οι ανάγκες που δηλώνουν άνθρωποι, οι οποίοι συμμετάσχουν σε τέτοια προγράμματα είναι...η παρέα...

Φώτης: Να δημιουργηθούν δίκτυα υποστήριξης, που μπορεί να προκύψουν ιδέες και να δημιουργήσει η Περιφέρεια μια τράπεζα χρόνου.

Ο διάλογος σε αυτήν την ομάδα αλλά και οι προτάσεις που έκαναν για αλλαγές εστίασαν στο δίλλημα που αντιμετωπίζουν ως «overqualified» άνεργοι, αντικρίζοντας

μια αγορά εργασίας που δεν μπορεί να τους απορροφήσει και να τους αξιοποιήσει. Το μεταίχμιο για αυτούς τους ανέργους αλλά προικισμένους με εκπαίδευση ανθρώπους βιώνεται στο όριο ανάμεσα τις προσδοκίες και τις κοινωνικές κατασκευές για την πανεπιστημιακή εκπαίδευση και την σημερινή τους ανεργία και τα εμπόδια που έχουν αντιμετωπίσει στο να βρουν μια μόνιμη εργασία. Ακόμη πιστεύουν στην εκπαίδευση δίνοντας έμφαση στις αλλαγές νοοτροπίας στις επιχειρήσεις, σε γονείς, σε θέματα εκπαίδευσης (επαγγελματικός προσανατολισμός στην δευτεροβάθμια, Service Learning στην δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια).

4.3. Άτομα άνω των 45 ετών σε ανεργία ή επισφαλή εργασία

4.3.1 Η αξιοπρέπεια έρχεται εντός ή εκτός της αγοράς εργασίας;

Σε αυτήν την ομάδα είδαμε ανθρώπους άνω των 45 ετών (έως 60 ετών), που βρίσκονται σε κατάσταση ανεργίας (3 συμμετέχοντες) ή επισφαλούς και άτυπης εργασίας (2 συμμετέχοντες). Δύο συμμετέχουσες ήταν έγγαμες με παιδιά, ενώ οι υπόλοιποι ήταν άγαμοι. Οι περισσότεροι είχαν μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης (απόφοιτοι Λυκείου), ένας συμμετέχων ήταν απόφοιτος ιδιωτικής σχολής (σκηνοθεσία), ενώ μια συμμετέχουσα είχε χαμηλή εκπαίδευση (απόφοιτη Δημοτικού).

Όλοι οι συμμετέχοντες βιώνουν μια αρκετά δύσκολη οικονομική κατάσταση, η οποία έχει σημαντικές επιπτώσεις σε ψυχολογικό επίπεδο.

Γιώργος: βέβαια, έχω γυρίσει και μένω με τους γονείς μου. Ξέχασα να το πω αυτό.

Ευαγγελία: Η ζωή αν δεν είχα τα παιδιά και τα εγγονάκια μου αυτή τη στιγμή με το εργασιακό που είναι εντελώς χάλια γιατί κακά τα ψέματα, είναι και θέμα επιβίωσης... Δηλαδή, σας λέω, αν δεν ήταν τα παιδιά και τα εγγονάκια να ασχολούμαι, θα 'ταν πάρα πολύ βαρετά. Πολύ κουραστικό. Πολύ κακιά ψυχολογία.

Ειρήνη: Όταν έχεις 2 παιδιά, ηλικία 32 η κόρη και 36 ο γιος και είναι άνεργα όπως και ο σύζυγός μου είναι οικοδόμος, την τελευταία 5ετία, μια στο τόσο να κάνει ένα μεροκάματο, η ψυχολογία μας πώς θα 'ναι;

Πίσω από την κακή οικονομική κατάσταση βρίσκεται η μακροχρόνια ανεργία (4-6 χρόνια) ή η επισφαλής και άτυπη εργασία. Σε σχέση με τη μακροχρόνια ανεργία στον προχωρημένο ηλικιακό πληθυσμό, η παρούσα έρευνα επιβεβαιώνει τα στοιχεία που παραθέσαμε στο Παραδοτέο Π.1.1 του Έργου «Αποτύπωση της Αγοράς Εργασίας

Βάσει Δευτερογενών Στοιχείων, 2016», με βάση τα οποία η διάρκεια της ανεργίας αυξάνεται όσο αυξάνεται η ηλικία.

Την ίδια στιγμή, επιβεβαιώνεται και εδώ η σχέση μεταξύ της επισφαλούς εργασίας και της «επισφαλούς ζωής» όπως την περιγράψαμε νωρίτερα.

Να σημειώσουμε ότι σε μια περίπτωση καταγράφηκε και πρόβλημα υγείας.

Ευρυδίκη: Όχι όπως σχεδίαζα. Για τον απλούστατο λόγο ότι.. εγώ είμαι χορεύτρια και δασκάλα χορού. Για τον απλούστατο λόγο ότι χάλασα τα γόνατα μου σ' ένα φεστιβάλ οπότε αναγκαστικά, έκατσα. Κι ενώ ήτανε να χορεύω όλο τον Αύγουστο, να χορεύω τώρα, να κάνω μαθήματα, δεν μπορώ.

Ευαγγελία: Εγώ έχω μείνει 4 χρόνια άνεργη με τη δουλειά μου, δεν βρίσκω τώρα στο είδος μου, ψάχνομαι, δηλαδή.

Γιώργος: Τα κάνω όλα ταυτόχρονα, δηλαδή. Σήμερα το πρωί, ας πούμε, μίλησα με μια κοπέλα για να φτιάξουμε ένα μοντάζ να προβάλλει την επιχείρησή της, να φτιάξουμε ένα βίντεο, την Τετάρτη πάω και παίζω dj σ' ένα μαγαζί, τις υπόλοιπες.. εεε... την προηγούμενη εβδομάδα μοίραζα φυλλάδια κάθε μέρα, κάνω τον γραφίστα, κάνω τα πάντα....

Με τη σειρά της, η ανεργία ή η επισφαλής εργασία οφείλεται σύμφωνα με τους ερωτώμενους κυρίως στην ηλικία, η οποία συνεπάγεται:

- Αυξημένο μισθολογικό κόστος
- Ανάγκη επαγγελματικής αναγνώρισης (από την πλευρά του εργαζομένου), που επίσης σχετίζεται και με το μισθολογικό κόστος
- Προβλήματα υγείας

Το εύρημα αυτό συμφωνεί με τα ευρήματα του Livanos (2007), ο οποίος έδειξε ότι η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση και η περιοχή μόνιμης διαμονής επηρεάζουν τη μακροχρόνια ανεργία στην Ελλάδα περισσότερο από ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο.

Ευαγγελία: Για μένα προσωπικά, είναι ηλικιακά πλέον τώρα πια τα εμπόδια, δεν είναι θέμα εμπειρίας. Αποτελεί εμπόδιο για μένα αυτή τη στιγμή, δεν με παίρνει κανένας στα 46. (...) Είναι εμπόδιο γιατί...εεε ίσως γιατί.. εννοείται με τις μικρότερες κοπελιές στο είδος μου, στο είδος της δουλειάς της δικιάς μου, θα πληρωθούν λιγότερα.

Ελένη: Εξαρτάται σε ποια φάση της επαγγελματικής δραστηριότητας βρίσκεσαι. Δηλαδή, αν ας πούμε κάνεις ένα ξεκίνημα, στο ξεκίνημά σου σ' ενδιαφέρει να εντυπωσιάσεις, να γίνεις γνωστός και τότε δεν είναι σπάνιο, εγώ το χω κάνει ας πούμε, να θυσιάσεις τη σωστή αμοιβή προκειμένου να μπεις μες στην αγορά ας πούμε ή να σε μάθουνε οι συνάδελφοί σου, οι παλιότεροι, οι νεότεροι, τέλος πάντων με κάποιον τρόπο ν' αποκτήσεις μια αναγνωρισιμότητα, αλλά μετά που θα το αποκτήσεις αυτό... εγώ δηλαδή απαιτήσα ας πούμε να πληρώνομαι καλύτερα.

Ευρυδίκη: Μετά απ' αυτό το σοκ, γιατί ήταν ένα πολύ δυνατό σοκ κι εκεί πέρα που ήμουν στο react μου - react μου - react μου γιατί το φεστιβάλ πήγε καταπληκτικά, έκατσα, δηλαδή πήγα κατευθείαν βουμ κάτω, στο πηγάδι.

Η ηλικιακή διάκριση στην αξιολόγηση και επιλογή εργαζομένων έχει καταγραφεί στις αγορές εργασίας, ενώ έχουν καταγραφεί και νομικές υποθέσεις εναντίον της πρακτικής αυτής. Είναι δύσκολο, ωστόσο, να επιβεβαιώσει κανείς τον ισχυρισμό περί ηλικιακής διάκρισης, καθώς είναι συχνά μη ορατή (Alon-Shenker, 2016), όπως πιθανόν να συμβαίνει και στην περίπτωση της τοπικής αγοράς εργασίας. Ο λόγος είναι ότι κρύβεται πίσω από φαινομενικά ρεαλιστικούς ισχυρισμούς όπως το αυξημένο μισθολογικό κόστος, η εγγύτητα στην ηλικία σύνταξης που συνεπάγεται ότι η επένδυση του οργανισμού στον εργαζόμενο μπορεί να μην είναι αποδοτική κτλ. Εδώ, γεννιέται το ερώτημα κατά πόσο η απόρριψη ενός εργαζομένου που βρίσκεται σε προχωρημένη ηλικία συνιστά ηλικιακή διάκριση όταν εκείνος/η είναι διατεθειμένος/η να εργαστεί με τον χαμηλότερο μισθό («εγώ θα πήγαινα και με 400 ευρώ»). Σε κάθε περίπτωση, ανεξάρτητα από το αν η ηλικιακή διάκριση στηρίζεται σε αντικειμενικά δεδομένα, είναι σίγουρο ότι βιώνεται ως διάκριση από τους ανθρώπους αυτής της ομάδας. Είναι επίσης τεκμηριωμένο ότι, αν μη τι άλλο, η ηλικία και όσα συνεπάγεται συνιστά ένα ανυπέβλητο εμπόδιο προς την αγορά εργασίας, όπως συνηγορούν τόσο τα στοιχεία της μακροχρόνιας ανεργίας όσο και οι μαρτυρίες των συμμετεχόντων αυτής της έρευνας (εκτός από την ομάδα αυτή, συναντήσαμε αντίστοιχες μαρτυρίες και στην ομάδα των ατόμων που εργάζονται μέσω συμβάσεων με το δημόσιο).

Να θυμίσουμε εδώ ότι οι συμμετέχοντες αυτής της ομάδας έχουν χαμηλό και μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης, γεγονός που ενδεχομένως να γεννά ακόμα μια προκατάληψη σχετικά με τις παρωχημένες γνώσεις και δεξιότητες αυτών των ανθρώπων. Επιπλέον, η μακροχρόνια ανεργία φαίνεται να δυσχεραίνει τις πιθανότητες να βρουν δουλειά ή να μπορέσουν να αφήσουν 'άτυπες' εργασίες για κάποια εργασία με λιγότερη επισφάλεια (Heidenreich, 2015).

Η ανεργία ή η επισφαλής εργασία και η κακή οικονομική κατάσταση που συνεπάγεται, θίγει την αξιοπρέπεια, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες. Το ίδιο όμως ισχύει και για την εργασία, λόγω των συνθηκών που επικρατούν αυτή τη στιγμή στη αγορά εργασίας. Οι ερωτώμενοι αναφέρουν:

- Εκμετάλλευση
- Ρατσισμό
- Ευτελισμό επαγγελματών
- Ανασφάλιστη εργασία
- Ταπεινωτική συμπεριφορά εργοδοτών
- Αμοιβές που δεν συμβαδίζουν με την πραγματική αξία της εργασίας

Ευρυδίκη: Άλλα πράγματα που βιώνω, στα 45 μου χορεύτρια και δασκάλα χορού, α! Παναγία μου! Ρε συ Ευρυδίκη πήγαινε παντρέψου και κάνε και κάνα παιδί και κάτσε σπίτι σου... ή βρες μια πραγματική δουλειά... Σοβαρά, χορεύτρια; Ναι, όχι στριπτιζού... flamenco κάνω.

Ελένη: Να παρακαλάω για 6 μήνες ασφάλεια. Ασφάλεια. Δούλευα 23 χρόνια. Ξέρεις πόσο ταπεινωτικό ήταν αυτό το πράγμα.

Ειρήνη: Η κόρη μου είναι 32 χρονών δεν δουλεύει. Ρατσισμός γιατί είναι παχουλή.

Ευρυδίκη: Έτσι κι αλλιώς λεφτά δεν βγάζεις. Δηλαδή κάνε αυτό που αγαπάς και τελειώνει η υπόθεση. Αυτό. Δηλαδή είναι δυνατόν να μην βγάζει λεφτά, να πω ότι έχω χεστεί στο τάλιρο, συγγνώμη για την έκφραση, να πω εντάξει ρε παιδί μου ας τον θυσιάσεις τον χορό, που και πάλι, αλλά εφόσον κάνεις δουλειές του ποδαριού, ψοφάς απ' την κούραση, γιατί να μην κάνεις αυτό που αγαπάς;

Ευρυδίκη: Ο γενικός κανόνας τις περισσότερες φορές είναι να είσαι ανασφάλιστος.

Ελένη: Δεν με αντιμετωπίζουν σαν έναν άνθρωπο παραγωγικό που θα εξελίξω, που θα αναπτύξω, που θα διαμορφώσω ένα αντικείμενο, θα το πάω παραπέρα, θα το κάνω καλύτερο, χειρότερο, ό,τι να ναι. (...) Έχουν ευτελίσει πάρα πολύ το αντικείμενο μου. Αυτό που ασχολήθηκα.

Γιώργος: Πηγαίνοντας να δουλέψεις σ' ένα κατάστημα και σου λέει έλα το πρωί, έλα το απόγευμα, κάτσε να σκουπίσουμε, κάτσε να σφουγγαρίσουμε, κάτσε να κάνουμε απογραφή, κάτσε να κάνουμε αυτό, κάτσε να κάνουμε το άλλο.

Ευρυδίκη: Λοιπόν, ανασφάλιστη εργασία, κακή πληρωμή, άθλιες συνθήκες και πάρα πολλές ώρες. (...) Οι συνθήκες είναι ααα βουρ σου φωνάζουνε, σε καταπιέζουνε πολλές φορές, σε προσβάλλουν, πολλές φορές έχει τα νεύρα του το αφεντικό σε

προσβάλλει, σε κάνει σκουπίδι γιατί έτσι του κάπνισε, είναι πάρα πολύ σύνηθες αυτό το πράγμα.

Ευαγγελία: Όταν ξεκίνησε η κρίση, άλλαξε η συμπεριφορά. Δεν είχε να μας πληρώνει, αρχίσαμε παίρναμε έναντι, μειώθηκε η δουλειά, μειώσαμε το προσωπικό...

Εδώ ανοίγονται δύο αντίθετοι δρόμοι. Οι έγγαμες ερωτώμενες, επιφορτισμένες με τη έγνοια της φροντίδας των παιδιών τους (τα οποία με λίγες εξαιρέσεις είναι επίσης άνεργα ή σε επισφαλή εργασία), πιστεύουν ότι η αξιοπρέπεια εξασφαλίζεται μόνο μέσα από την εργασία, ανεξαρτήτως συνθηκών.

Ευαγγελία: Αξιοπρέπεια. Πάνω απ' όλα. Δουλεύεις, έχεις τα χρήματά σου, ζεις αξιοπρεπέστατα. Αυτό θεωρώ ότι χάνουμε τώρα. Νιώθω αξιοπρεπής απ' τη στιγμή που έχω τη δουλειά μου, είμαι συνεπής στα υποχρεώσεις μου.

Ευαγγελία: Λοιπόν, η μικρή μου κόρη, εγώ σου λέω, γιατί άσε με εμένα, έχει τελειώσει χρηματοοικονομικά, δουλεύει γκαρσόν.

Ειρήνη: Η κόρη μου έχει τελειώσει το Λύκειο. Και τα δύο παιδιά άνεργα. Ο γιος μου είναι στην Αθήνα τώρα, φτιάχνει μπιζού. Αυτή είναι η εργασία του. Η κόρη μου άνεργη, εντελώς.

Η στάση αυτών των ανθρώπων μαρτυρά ότι βρίσκονται σε οικονομικό τέλμα, στο σημείο εκείνο όπου η εργασία γίνεται αυτοσκοπός, διότι... «Είμαι εξαθλιωμένος, πρέπει να φάω».

Μια άλλη μερίδα ερωτώμενων πιστεύει ότι λόγω των συνθηκών εργασίας η αξιοπρέπεια εξασφαλίζεται μόνο αν μείνει κανείς συνειδητά έξω από την αγορά εργασίας.

Ελένη: Η εργασία η δικιά μου εκτιμάται πάρα πολύ φθηνά και όλων των ανθρώπων. Κι όταν λέω εμένα εννοώ πάντα όλους τους ανθρώπους. Νομίζω ότι δεν μπορείς να είσαι αξιοπρεπής μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον τώρα. Εγώ μέσα σ' αυτό το περιβάλλον δεν θεωρώ ότι μπορεί να είναι αξιοπρεπής ένας άνθρωπος. (...) Και δεν μπορώ να μην έχω κάνει το μπάνιο μου, να μη λουστώ, να μη μακιγιαριστώ, να μη φορώ το σωστό μου παπούτσι, το σωστό μου ρούχο. Αυτό είναι ένα έξοδο. Όταν μου δίνει ο άλλος 400 ευρώ κι έχω και τις βενζίνες ή τα εισιτήρια ή το οτιδήποτε όλα τα έξοδα παρουσίας είναι πολλά.

Στη δεύτερη αυτή περίπτωση, γεννιέται τελικά μια νέα στάση ζωής. Εδώ, ενδεχομένως να βρισκόμαστε μπροστά στο φαινόμενο της γνωστικής αναντιστοιχίας (cognitive dissonance), σύμφωνα με το οποίο η αναντιστοιχία πεποιθήσεων και συμπεριφοράς δημιουργεί άγχος στο άτομο, εκκινώντας μια προσπάθεια σύγκλισης των δύο. Αν η σύγκλιση δεν μπορεί να επιτευχθεί μέσω της αλλαγής συμπεριφοράς τότε επιτυγχάνεται μέσω της αναδόμησης των πεποιθήσεων. Στην προκειμένη περίπτωση, αναδομείται ο ορισμός της αξιοπρέπειας ώστε να μη συμπεριλαμβάνει την έννοια της εργασίας, μια και η αγορά εργασίας είτε είναι κλειστή είτε προσφέρει μη αξιοπρεπή εργασία. Ως αποτέλεσμα, επανέρχεται η ψυχική ισορροπία:

Ελένη: Στο τώρα η ζωή μου είναι εντυπωσιακά ωραία. Διότι δεν βασίζεται καθόλου στο εισόδημα, στο χρήμα. Το χρήμα για μένα δεν είναι αυτοσκοπός. Έχω εστιάσει το ενδιαφέρον μου κυρίως στα πρόσωπα που έχω γύρω γύρω μου, στην οικογένεια, τους φίλους μου, στα βιβλία μου, στη μουσική μου.

Γιώργος: Δεν έχω παράπονο. απ' την άποψη ότι δεν είχα, ας πούμε, κάποιο στόχο που να αποτύχω να τον πετύχω, έτσι; Οπότε μια χαρά είμαι. Δηλαδή, απ' τη στιγμή που η δραστηριότητα μου μου επιτρέπει να βγάζω τα έξοδά μου, ας πούμε, να μην χρειάζεται να ζητιανέψω ένα πιάτο φαγητό.

Ευρυδίκη: Έχω πάρα πολύ καλή διάθεση και είμαι σίγουρη ότι θα πάνε όλα καλά. Δεν είναι κάτι που... ας είμαστε χαρούμενοι λαλαλα... όχι! Είναι κάτι πολύ συνειδητοποιημένο διότι αν σε πάρει από κάτω το μόνο που κάνεις, το κάνεις χειρότερο. Κι ακόμη κι αυτό που είναι να σου ανοιχτεί, δεν θα σου ανοιχτεί. Γιατί άμα είσαι με τα μούτρα κάτω και μεις σ' ένα ασανσέρ, δεν υπάρχει κάποιος να σου χαμογελάσει εκείνη την ώρα. Αν μεις χαμογελαστός, ναι θα σου χαμογελάσει κάποιος. Εννοώ ότι με την ενέργειά μας πρέπει ν' ανοίγουμε την ενέργεια αλλωνών και ν' ανοίγει η φάση... και να αισθάνεσαι λίγο και καλύτερα να μην αισθάνεσαι ανήμπορος. Δεν μπορώ τη θυματοποίηση.

Μέσα από το πρίσμα των Hipp και Anderson (2015), οι οποίοι εξέτασαν την επίδραση των μέτρων απορρύθμισης της αγοράς εργασίας στη θέληση των εργαζομένων να αποδεχθούν περισσότερη ευελιξία στους χώρους εργασίας, μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα την αλλαγή στάσης αυτών των ανθρώπων. Συγκεκριμένα, οι μελετητές διερεύνησαν κατά πόσο η έλλειψη κοινωνικής προστασίας για εκείνους που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας θα οδηγήσει εκείνους που βρίσκονται εντός αγοράς εργασίας στο να αποδεχθούν πιο ευέλικτες συνθήκες εργασίας. Τα ευρήματά τους δείχνουν το αντίθετο ως ένα βαθμό: η αξία της εργασίας αυξάνεται όσο αυξάνεται το επίδομα ανεργίας ή η αποζημίωση απόλυσης (δηλαδή τα μέτρα που

προστατεύουν την εργασία). Μήπως, λοιπόν, η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας μειώνει την αξία της εργασίας και οδηγεί στην απόρριψή της;

Η εργασία για τους συμμετέχοντες αυτής της ομάδας γίνεται «ευχή» και την ίδια στιγμή «κατάρρα», με την έννοια της κατά μέτωπο σύγκρουσης δύο θεμελιωδών αναγκών:

- Της ανάγκης για επιβίωση
- Της ανάγκης για αξιοπρέπεια

Η επίλυση της σύγκρουσης αυτής έχει διαφορετικό νικητή, ανάλογα με την ιδιοσυγκρασία του ατόμου (και πρέπει να έχουμε υπόψη μας ότι η στάση κάθε ατόμου μπορεί να αλλάξει ξανά στο μέλλον). Σε κάθε περίπτωση, όμως, μαρτυρά ένα ψυχολογικό και κοινωνικό τέλμα.

4.3.2 Σε σχέση με τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και την εργασιακή πολιτική

Τα άτομα που «απορρίπτουν» την αγορά εργασίας, δείχνουν λιγότερο ενδιαφέρον για προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Μένουν πιστά στη νέα στάση ζωής που έχουν επιλέξει για τον εαυτό τους.

Ελένη: Πρόσεξε, εγώ θα θελα πάρα πολύ να βρω μια εργασία κάτω από τις συνθήκες που θέλω, στο αντικείμενο που έχω μάθει, που το ξέρω πάρα πολύ καλά, που μ' αρέσει. Γιατί μπορώ να 'μαι αποδοτική και παραγωγική. Εάν δεν είναι έτσι, που τώρα οι επιχειρήσεις που είναι, θεωρώ εγώ, κρίνοντας απ' την εμπειρία μου, υγιείς δεν χρειάζονται προσωπικό. Οπότε δεν θα πάω οπουδήποτε.

Γιώργος: Δεν νομίζω τώρα ότι μια μόνιμη δουλειά μπορεί να μου δώσει αυτό που θα 'πρεπε να μου δώσει.

Αντίθετα, εστιάζουν στην αλλαγή επιχειρηματικής παιδείας, ως πρωταρχική ανάγκη για την αναδόμηση της αγοράς εργασίας, της κοινωνίας και της οικονομίας.

Ελένη: Μια τάση προς το φθηνό που πωλείται ακριβό, μια κοροϊδία και ένα ψέμα. Το 'χω δει, αυτοί δεν επιβραβεύτηκαν, αυτοί στα τάρταρα είναι τώρα. Θέλει πολύ δουλειά να είσαι σοβαρός επιχειρηματίας. Κι αυτό ακουμπάει σ' ένα υπόβαθρο σοβαρότητας ανθρωπίνης που αυτό το έχεις. Το έχεις κατακτήσει με πόνο, με ιδρώτα με δάκρυα, με καλλιέργεια απ' το σπίτι σου, με δεν ξέρω τι, με όλους αυτούς τους

τρόπους που γνωρίζουμε όλοι πια είμαστε έτσι αρκετά έμπειροι, θέλει δουλειά. Δεν είναι η επιχείρηση ένα φθινό πράγμα.

Τα άτομα που πιστεύουν ότι η εργασία είναι μέσο για την εξασφάλιση της αξιοπρέπειας και έχουν τα μάτια τους στραμμένα προς την αγορά εργασίας, καλωσορίζουν την εκπαίδευση και την κατάρτιση, χωρίς όμως να έχουν μια ξεκάθαρη κατεύθυνση στο μυαλό τους (αφού δεν έχουν και ξεκάθαρο εργασιακό προσανατολισμό) και χωρίς να στηρίζουν την ελπίδα τους σε αυτήν. Ίσως ακολουθούν το σκεπτικό ότι η συμμετοχή τους σε προγράμματα θα έχει μια μικρή αμοιβή και «ότι μάθεις καλό είναι» (Panitsidou, Vastaki, & Valkanos, 2012).

Ευαγγελία: Και marketing έχω κάνει και γλώσσα έχω κάνει, κάνουμε διάφορα, δεν επαναπαυόμαστε. Δεν μετράνε στην αγορά τα σεμινάρια όχι δεν μετράνε, δεν μετράνε. Μιλώ εκ πείρας. Απλά το κάνουμε για μας, για να μην βαριόμαστε. Αυτό.

Το αναπτυξιακό στάδιο των ανθρώπων που πήραν μέρος σε αυτή την ομάδα τους καθιστά ευάλωτους ως προς την εύρεση εργασίας. Οι γυναίκες που είχαν και αλλά άνεργα μέλη στην οικογένεια τους μίλησαν για καταστάσεις αυξημένης δυσχέρειας, αδυναμίας αξιοποίησης των πολιτικών τους δικαιωμάτων και αποξένωσης εφόσον η οικογένεια τους βρισκόταν στα πρόθυρα 'φτώχειας' (Αμίτσης, 2016).

4.4. Εποχιακοί εργαζόμενοι στον τουρισμό

4.4.1 Αλλαγή κλίματος: η κρίση απομακρύνει τις «παλιές καλές μέρες»

Τα άτομα που είδαμε σε αυτήν την ομάδα είναι εποχιακοί απασχολούμενοι στον τουρισμό και συγκεκριμένα σε καταλύματα. Με μια εξαίρεση (ερωτώμενη 23 ετών που ξεκίνησε να εργάζεται στον κλάδο του τουρισμού κατά το τελευταίο έτος), όλοι οι συμμετέχοντες είναι άνω των 45 ετών και εργάζονται στον τουρισμό για το μεγαλύτερο μέρος της ζωής τους.

Η εποχιακή εργασία στον κλάδο των καταλυμάτων για κάποιους ήταν επιλογή καριέρας, ενώ για κάποιους όχι. Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, το κλίμα, οι συνθήκες εργασίας, οι αποδοχές, αλλά και η αίσθηση ότι ανήκει κανείς σε μια ομάδα, συνέβαλαν ώστε ακόμα κι εκείνα τα άτομα που δεν είχαν ξεκάθαρο επαγγελματικό προσανατολισμό προς τον κλάδο του τουρισμού να αγαπήσουν αυτό που κάνουν και

να βρουν τελικά στον κλάδο αυτόν την προοπτική μιας σταθερής επαγγελματικής πορείας, να βρουν μια καριέρα.

Μαρία: Εντάξει, ήθελα και 'γω κάτι άλλο στην ζωή μου, κάτι καλύτερο. Τώρα όμως έχω προσαρμοστεί. Το έχω αποδεχτεί και εντάξει δεν είναι κάτι το οποίο είναι ξένο από εμένα. Δεν απογοητεύομαι, εμένα μ' αρέσει αυτό που κάνω.

Φωτεινή: Δεν θα είχα μεγαλώσει δυο παιδιά αν δεν ήμουν εποχιακή.

Αυτοί ακριβώς οι παράγοντες, δηλαδή το κλίμα, οι συνθήκες εργασίας, οι αποδοχές και η αίσθηση της «ομάδας» είναι που σήμερα αλλάζουν, όπως θα δούμε παρακάτω, φέρνοντας τους ανθρώπους αυτούς για πρώτη φορά στην επαγγελματική τους πορεία μπροστά στην ανασφάλεια και την απογοήτευση. Έτσι, σιγά - σιγά, οι «παλιές καλές μέρες» απομακρύνονται.

Όλοι οι συμμετέχοντες μιλούν για τις «παλιές καλές μέρες» με νοσταλγία, περιγράφοντας ένα κλίμα «ευχάριστο», «ειρηνικό», «χαλαρό», αλλά και ένα αίσθημα ασφάλειας και σταθερότητας.

Φωτεινή: Τώρα τα τελευταία χρόνια μας έχει δημιουργηθεί αυτό. Παλιότερα, πριν 25 χρόνια που πήγε η Φωτεινή ας πούμε στο ξενοδοχείο δεν υπήρχε αυτό. Έλεγε είμαι εκεί αλλά δεν σκεφτόσουνα.

Αφροδίτη: Αισθανόσουν μία προσωπικότητα. Ήταν ωραία να μπεις στον τουρισμό.

Μαρία: Ήτανε πιο χαλαρά τα πράγματα, καταλάβατε;

Μαρία: Εμείς έχουμε ζήσει τα καλά τα χρόνια που ήταν έτσι, το 'χουμε κάνει σπίτι μας, και υπήρχε αυτή η ειρήνη.

Στη δημιουργία αυτού του κλίματος συνέβαλαν μια σειρά από παράγοντες όπως οι συνθήκες εργασίας, που ήταν σύμφωνα με τους ερωτώμενους πιο τυπικές (ωράριο, όγκος δουλειάς), αλλά και πιο ανθρώπινες.

Μαρία: Πριν 10 χρόνια ήταν διαφορετικά, δούλευα με την Ελένη κάποια χρόνια, μέχρι τις 4-5 η ώρα είχαμε τελειώσει.

Μαρία: Παλιά δουλεύαμε 8 ώρες. Τώρα θυμάμαι μια φορά όταν είχαμε τον Τ. μπαίνει μέσα, αφήστε τα και φύγετε, δεν θα το ξεχάσω.

Αφροδίτη: Παλιά είχαμε επιλογές τώρα δεν έχουμε. Μα ήταν και διαφορετικές οι συνθήκες, αισθανόμασταν και πολύ άνετα, δηλαδή πήγαινες το πρωί έπαιρνες το πρωινό σου...

Επίσης, οι αποδοχές αλλά και η εργασιακή πολιτική, που εξασφάλιζε τη δυνατότητα στους εποχιακούς υπαλλήλους του κλάδου να εγγράφονται στον ΟΑΕΔ κατά τους χειμερινούς μήνες, επέτρεπε μια ικανοποιητική διαβίωση.

Φωτεινή: Εκτός από το επίδομα σπαστό που παίρναμε παλιά και το 'χουνε κόψει, μας έχουνε, της τριετίας μας έχουν παγώσει από το 2012, δεν παίρνουμε τίποτα, μέχρι το 2012 όσες πήρανε.

Πολύμνια: Δεν μπαίνεις πλέον το ταμείο παρά μόνο 3 μήνες και τα βγάζεις δύσκολα πέρα. Να μπορούμε να επιβιώσουμε, ενώ παλιά μια χαρά, όλα καλά.

Ακόμα ένα σημαντικό στοιχείο ήταν οι σχέσεις των εργαζομένων, που χαρακτηρίζονταν από ζεστασιά, εγγύτητα και συνεργατικότητα.

Μαρία: Τι κι αν χωρίζουν οι εταιρείες οι άνθρωποι δεν χωρίζουν. Σε αυτές τις εταιρίες είναι έτσι δηλαδή είναι δενόμαστε πολύ στο προσωπικό αισθανόμαστε πλέον σαν αδέρφια γιατί είμαστε πάρα πολλές ώρες στην δουλειά.

Φωτεινή: Παλιά ήταν ανθρώπινες οι σχέσεις, πιο καλές.

Πολύμνια: Είχαμε ανθρωπιά δεν υπήρχε ο ανταγωνισμός που υπάρχει τώρα.

Η κουλτούρα που γέννησε η οικονομική κρίση είχαν ως αποτέλεσμα το κλίμα, οι συνθήκες εργασίας, η ικανοποίηση από τη προσφορά και οι σχέσεις των εργαζομένων, όπως τα περιγράψαμε παραπάνω, να αλλάξουν. Το αποτέλεσμα είναι ότι για πρώτη φορά οι εργαζόμενοι αυτοί βιώνουν την εργασιακή ανασφάλεια, ενώ γεννιέται μέσα τους η καχυποψία και η αμφιβολία τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους συναδέλφους τους.

Το «νέο κλίμα» είναι ένα κλίμα φόβου και άγχους.

Μαρία: Αν έπρεπε να βάλουμε έναν τίτλο στο κλίμα που επικρατεί σήμερα στην εργασία και έξω τι τίτλο θα βάζαμε στο κλίμα τη λέξη αγχωτικό, αγχωτικό κλίμα. Ένα αγχωτικό κλίμα.

Αφροδίτη: Υποκουλτούρα!

Δημήτρης: Δεν το κάνεις με την ψυχή σου το κάνεις από φόβο. Θα βάλεις το κάτι παραπάνω από φόβο.

Παράλληλα, έχουν αλλάξει οι συνθήκες εργασίας, με την *ισορροπία απόδοσης και αμοιβής να μην είναι πλέον ικανοποιητική, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες. Οι εργαζόμενοι καλούνται να δουλέψουν περισσότερες ώρες και με μεγαλύτερη ένταση λόγω μείωσης του ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις, ενώ η αμοιβή τους είναι μικρότερη λόγω κατάργησης επιδομάτων και λόγω αλλαγής της εργασιακής πολιτικής που δεν επιτρέπει στους εποχιακούς εργαζομένους στον τουρισμό να λαμβάνουν επίδομα ανεργίας για πάνω από 3 μήνες.*

Ελένη: Γι' αυτό σας είπα ότι η κόρη μου πήρε περισσότερα από εμένα, γιατί εγώ δουλεύω και κάποιες μέρες 16 ώρες. Η κόρη μου όμως δούλευε 8 και έπαιρνε χίλια. Όσα και να έπαιρνα εγώ παραπάνω δεν πληρώνομαι.

Αφροδίτη: Τώρα όχι δεν είμαστε ευχαριστημένοι. Παλιά ναι.

Μαρία: Τελείωσαν τα επιδόματα.

Φωτεινή: Τώρα σου λέει, ε, μην είσαι με το ρολόι στο χέρι και πως θα κάτσεις και μια ώρα παραπάνω.... εντάξει ρε κουμπάρε να κάτσω μια, δυο, τρεις φορές, κάθε μέρα και συνέχεια;!

Μαρία: Έχει αυξηθεί όμως η δουλειά. Η δουλειά είναι πολύ περισσότερη, συγκριτικά, 5.30 η ώρα ξεκινάει η λειτουργία του μπαρ μέχρι τις 1 χωρίς ανάσα. Δυστυχώς όλους τους μήνες, όλα τα χρόνια τώρα τα τρία τελευταία χρόνια, δεν παίρναμε ανάσα.

Ελένη: Υπάρχει παραπάνω δουλειά γιατί έχουν κόψει, έχουν συμπιέσει το προσωπικό, έχει συμπιεστεί τόσο πολύ το προσωπικό και οι δουλειές σερβιτόρων, σερβίρισμα, σέρβις, κάνουν ράνεις.

Δημήτρης: Άμα πούμε όμως να κάνουμε το balance τελικά ρε παιδί μου, πόσο μεταφράζεται το τι κάνω εγώ; Πόσα δίνω, πόσα παίρνω; Ναι, πόσα, άμα μπορείς να το μεταφράσεις αυτό σε ίδια σε ευρουλάκια, λες οκ, μήπως με πιάσανε κορόιδο;

Αφροδίτη: Σταματήσανε να πληρώνουνε στην ώρα τους τα τελευταία 4,5 χρόνια.

Την ίδια στιγμή, ο φόβος έχει εισβάλει μέσα στις σχέσεις των εργαζομένων, δημιουργώντας ανταγωνισμό, γεγονός που επιβαρύνει ακόμα περισσότερο το εργασιακό και οργανωσιακό κλίμα.

Αφροδίτη: Γιατί υπάρχει ο καλύτερος, σεφ ο καλύτερος, σερβιτόρος ο καλύτερος, και υπάρχει ανταγωνισμός. Κακία βγάζεις. Άθελα σου, σε πιέζουνε.

Δημήτρης: Τώρα δεν υπάρχουν οι σχέσεις, ο ένας να βγάλει τα μάτια του αλλουνού και βλέπουμε τώρα μπροστά μας.

Μαρία: Ο καθένας κοιτάει τον εαυτό του τώρα.

Εκτός, από τα παραπάνω, οι εργαζόμενοι αυτοί έχουν να αντιμετωπίσουν δύο ακόμα απειλές. Η πρώτη αφορά στην παλαιότητα και η δεύτερη στην ηλικία. Με τον όρο παλαιότητα εννοούμε τα χρόνια υπηρεσίας ενός εργαζομένου σε μια επιχείρηση, ενώ η ηλικία αναφέρεται ως δημογραφικό χαρακτηριστικό.

Συγκεκριμένα, η παλαιότητα του εργαζομένου σύμφωνα με τους ερωτώμενους συνεπάγεται αυξημένα δικαιώματα αλλά και αυξημένες αποδοχές. Μπροστά στην τάση μείωσης των δαπανών που παρατηρείται σε όλες τις επιχειρήσεις, η παλαιότητα μετατρέπεται σε κίνδυνο.

Μαρία: Είναι ακριβοί οι παλιοί.

Φωτεινή: Αλλά ξέρετε τι γίνεται στις δουλειές, θα προσπαθήσουν ας πούμε την Χρυσούλα, την κοπέλα να δουλεύει την Κυριακή που είναι κάτω των 25 χρονών ενώ και θα δώσουν ρεπό σε εμένα που δουλεύω 25 χρόνια γιατί εγώ παίρνω πιο πολλά λεφτά.

Δημήτρης: Να σας πω κάτι που γίνεται τώρα στα ξενοδοχεία προτιμούν να πάρουν μία κοπέλα σαν την Μαρία διότι η Μαρία θα έρθει στην δουλειά με άλλο οικονομικό, θα είναι και ο μισθός της πολύ μικρός και οικονομικός.

Αφροδίτη: Η συνάδερφος που έχει έρθει σε εμάς και δουλεύουν αρκετοί και εγώ δουλεύω μπαρ, το οποίο μπαρ έχει και βραδινά επιπλέον στον μισθό, δεν παίρνει κανένα παιδί και τα τέσσερα ρεπό να κάνει, και τρία ρεπό να κάνει και τεσσεράμισι ρεπό να πάρει, παραπάνω από 640 ευρώ.

Η ηλικία από μόνη της είναι ένας ακόμα κίνδυνος, αφού συνεπάγεται:

- Έλλειψη «φρεσκάδας»

- Μείωση απόδοσης

Ελένη: Τα τελευταία χρόνια λες μεγαλώνεις κιόλας, θα με κρατήσουνε, θα με θέλουνε; Δεν είσαι και παραγωγικός όπως όταν ήσουν μικρός οπότε σε βλέπουνε ότι δεν είσαι τόσο ζουμερός. Θα βγάλεις λίγο χυμό.

Μαρία: Ναι όταν είναι 20 ένας άνθρωπος τον παίρνεις εύκολα στην δουλειά, λες έχει πολλά να δώσει. Άμα σου 'ρθει ένας 45άρης και σου πει για δουλειά πόσο θα δουλέψει ο άνθρωπος αυτός; Και άμα κλατάρει; Θα μείνω πάλι χωρίς υπάλληλο.

Μαρία: Και είμαστε όλοι 47 χρονών, εγώ τι καινούρια ιδέα να δώσω τώρα στο ξενοδοχείο που συνεργάζομαι. Δεν μπορώ, ανθρώπινα δεν μπορώ γιατί έχω... εντάξει. Αλλά το ότι θέλει φρέσκο, δηλαδή θέλουν οι επιχειρήσεις νέα παιδιά, θέλουνε, ναι, καινούριες ιδέες.

Δημήτρης: Άρα και η φρεσκάδα, δηλαδή ένα παιδί, ένας συνάδερφος ο οποίος είναι νεαρός, σίγουρα θα έχει πολύ πιο πολύ ε, όρεξη να εξυπηρετήσει κάποιον παρά εμείς που δουλεύουμε 25 χρόνια.

Μαρία: Η ανεργία άνω των 45 είναι πιο δύσκολο πράγμα. Όχι πιο δύσκολο, ακατόρθωτο. Σταματάμε να έχουμε απαιτήσεις, μιλάμε λιγότερο.

Όλα τα παραπάνω δημιουργούν τελικά απογοήτευση. Η εργασιακή ασφάλεια, ως κρίσιμος παράγοντας στο μείγμα της «ευελιξίας και της ασφάλειας» (flexicurity), χάνεται, επιφέροντας μείωση στην ικανοποίηση από την εργασία (Wilczynska, Batorski & Torrent Sellens, 2016). Επιπλέον, η ασφάλεια χάνετε διότι τα επιδόματα ανεργίας έχουν κοπεί. Οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι η συνεισφορά τους δεν αναγνωρίζεται, ενώ έρχεται μια κατά κάποιο τρόπο βίαιη διαπίστωση ότι οι αρχές και οι αξίες (η κουλτούρα) στις οποίες πίστεψαν έχει εκλείψει.

Σύμφωνα με τους Wilczynska, Batorski & Torrent Sellens (2016), οι οποίοι εξέτασαν την επίδραση της εργασιακής ασφάλειας στην ικανοποίηση από την εργασία στην περίπτωση της Πολωνικής αγοράς εργασίας, «... το να παρέχει κανείς στους υπαλλήλους του εργασιακή ασφάλεια είναι ζωτικής σημασίας για την ικανοποίησή τους. Αν και ικανοποίηση από την εργασία, δεν έχει αποδειχθεί ότι βελτιώνει την απόδοση των εργαζομένων, φέρνει μια σειρά από άλλα οφέλη (π.χ. χαμηλότερα ποσοστά παραπόνων, απουσιών και αποχωρήσεων), που είναι αναμφισβήτητα πολύτιμα για τους εργοδότες.» (σελ. 654).

Αφροδίτη: Είμαστε νούμερα και τίποτα άλλο.

Μαρία: Οι εργοδότες πιστεύουν μόνο στο χρήμα.

Πολύμνια: Τελικά αυτό απομένει μετά από τόσα χρόνια.

Οι εργαζόμενοι στον τουρισμό δουλεύουν παραπάνω, φοβούνται ότι η ηλικία τους, οι συνθήκες πίεσης που επικρατούν και οι περικοπές στους μισθούς, τους έχουν σπρώξει προς συνθήκες εργασιακής επισφάλειας, όπου δουλεύουν για να επιβιώσουν.

4.4.2 Σε σχέση με τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και την εργασιακή πολιτική

Έχοντας να αντιμετωπίσουν πρωτόγνωρες για αυτούς καταστάσεις που απαιτούν ψυχικό σθένος, ανθεκτικότητα και ικανότητες διαχείρισης συναισθημάτων, οι εργαζόμενοι στον τουρισμό εστιάζουν στην απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων επικοινωνίας, διαχείρισης κρίσεων, διαχείρισης εργασιακών σχέσεων και διαχείριση άγχους, ως βασικά συστατικά ενός προγράμματος εκπαίδευσης και κατάρτισης εργαζομένων.

Πολύμνια: Σεμινάρια επικοινωνίας και εργασιακών σχέσεων.

Ελένη: Μπορείς να κάνεις κάποια σεμινάρια bussiness, σεμινάρια management.

Φωτεινή: Επικοινωνία και συμπεριφορά

Μαρία: Επικοινωνία.

Δημήτρης: Επικοινωνία, crisis management, υπάρχουν χίλια δυο πράγματα που μπορείς να κάνεις.

Μαρία: Όχι αγγλικά και τέτοια. Εντάξει πρέπει να φύγουμε από αυτά που γινόταν τα τελευταία χρόνια, τα τετριμμένα. Υπολογιστές, office, τέτοια πράγματα...

Αφροδίτη: Διαχείριση άγχους.

Μαρία: Οι νεότεροι χρειάζονται ειδικότητες, reception ας πούμε.

4.5. Αγροτικός πληθυσμός

4.5.1 Η άλλοτε κληρονομία της οικογενειακής γης και παραγωγής και η μετατροπή σε «φαμέγιο»

Η ομάδα από τον Τυμπάκι απαρτίστηκε από 11 άτομα όλοι καλλιεργητές και ιδιοκτήτες θερμοκηπίων, τρεις γυναίκες και οκτώ άντρες, με ηλικίες που κυμαίνονταν από 36 μέχρι 50 χρονών. Είχαν όλοι κληρονομήσει θα θερμοκήπια από τους γονείς τους και περιέγραψαν πως «έχουμε μεγαλώσει μέσα στα θερμοκήπια». Όλοι οι αγρότες εργαζόταν ως 'οικογενειακή επιχείρηση' με την εξαίρεση δυο ατόμων που δεν εργαζόταν οι γυναίκες τους στα θερμοκήπια και που προσλάμβαναν εργάτες όταν υπήρχε φόρτο εργασίας. Ήταν όλοι παντρεμένοι με παιδιά με την εξαίρεση ενός μέλος που ήταν διαζευγμένος. Όλοι είχαν γεννηθεί και μεγαλώσει στην περιοχή της Μεσσαράς. Κάποιοι ήταν απόφοιτη λυκείου και άλλοι είχαν τελείωση το Γυμνάσιο. Κανένας δεν είχε πανεπιστημιακή εκπαίδευση ή επαγγελματική κατάρτιση.

Οι άνθρωποι αυτοί περιγράφουν ένα αδιέξοδο μια οριακή κατάσταση από τι μία έχουν κληρονομήσει τα θερμοκήπια τους από τους γονείς τους και οι καλλιέργειες είναι η μόνη δουλειά που ξέρουν και αγαπούν. Όπως περιγράφουν, όμως, το κεντρικό κράτος τους θέλει «φαμέγιους» να το υπηρετούν δηλαδή. Ανέφεραν πως η περιοχή τους και οι οικογένειες τους για δεύτερη γένια έχουν τροφοδοτήσει την χώρα. Οι ίδιοι μέχρι πρόσφατα πλήρωναν τους φόρους τους. Τα τελευταία 3 χρόνια όμως οι δυσβάστακτες εισφορές, οι οδηγίες της αγοράς σε ότι αφορά τιμές, ειδών καλλιέργειας και συσκευασία προϊόντων τους έχουν εξοντώσει οικονομικά και αν και κοπιάζουν σε δύσκολες συνθήκες οι εισπράξεις είναι στα όρια της επιβίωσης. Μάλιστα 4 άτομα ανέφεραν πως έχουν βρει εποχιακές εργασίες στον τουρισμό ή δουλεύουν σε άλλες επιχειρήσεις στην καθαριότητα.

Αλέξανδρος: Να ξεκαθαρίσουμε κάτι άλλο. Εμείς αυτό που κάνουμε το μεγαλώσαμε και το αγαπούσαμε. Για τη δουλειά τους μίλησαν με θετικούς όρους σε ότι αφορά τη δημιουργία αλλά και με λέξεις όπως «βαρίδιο», «αναγκαστική απασχόληση», «δεν έχεις επιλογή», και «δουλειά.» Περιέγραψαν στο πώς έχουν φτάσει στο να βιώνουν την απασχόληση τους και την ιδιοκτησία τους με αυτόν τον τρόπο, λέγοντας:

Ζαφείρα: Η δουλειά δεν με κουράζει, εγώ αγαπάω την δουλειά μου αλλά ξεκάθαρα θα την μισήσω στο τέλος. Δηλαδή εγώ αγαπάω την δουλειά, την δουλειά την αγαπώ, μ' αρέσει η δουλειά. Δεν έχω σπουδάσει κάτι βέβαια, αλλά είχα αρχίσει να καθαρίζω τα σπίτια και μια τράπεζα καθάριζα αλλά επειδή με τραβάει, μ' αρέσει η εξοχή, τα παράτησα και κράτησα μόνο το φροντιστήριο, για τα παιδιά.

Μιχάλης: Απλά να σας πω κάτι. Μια φορά πήγαινες στα θερμοκήπια και πήγαινες με ευχαρίστηση, πήγαινες με καλή διάθεση. Τώρα πας και λες τώρα τι να πάω να κάνω;

Αγγελική: Όταν πηγαίνανε παλιά, ξέραμε ότι θα κάνουνε αυτό. Με αγάπη το προσέχαμε, (..)το ποτίζαμε, να βγει κάτι καλύτερο κάτι ή χειρότερο. Όταν έφτανες στην ώρα να κόψεις εκεί πέρα γινότανε κάτι, δηλαδή η κούραση σου δεν σε ενδιέφερε αν την είχες αλλά πιστεύω ότι, πιστεύω, ότι όταν φτάνεις στο σημείο να θέλεις αυτό που έχεις παράγει να πάει σε κάποια χέρια και εσύ γιατί η δουλειά δεν είναι δουλεία, είναι δουλειά, είναι εργασία. Δουλεύεις για κάποιο σκοπό, οικογένεια, δικό σου συμφέρον, για τα πάντα. Όταν εκεί στην ώρα που πας να κόψεις, σου κόβουν όμως τα πόδια, μετά δεν αρχίζεις να βλέπεις τη δουλειά σου ως δουλεία.

Φρόσω: Σταματάς να έχεις ενδιαφέρον. Δουλεύεις και πουλάς για να ζήσουν τα παιδιά.

Τίτος: Δεν πληρώνεται ο κόπος σου.

Νικόλαος: Φέτος έβαλα σχεδόν δύο στρέμματα πιπεριές, δεν πούλησα, πούλησα λίγο πιπέρι, περίπου 500 κιβώτια, δεν πείρα τίποτα, τις παράτησα και δεν τις ξανά θέλω ούτε στην γάστρα. Δηλαδή τόση απογοήτευση.

Μιχάλης: Απλά να σας πω κάτι. Μια φορά πήγαινες στα θερμοκήπια και πήγαινες με ευχαρίστηση, πήγαινες με καλή διάθεση. Τώρα πας και λες τώρα τι να πάω να κάνω;

*Αρίστος: Δεν είμαστε αγρότες είμαστε **φαμέγιοι** (υπηρέτες, δούλοι, που δουλεύουν για ψίχουλα)*

Γιώργος: Ποιος ο λόγος λοιπόν εγώ να κάτσω, να δουλέψω, να βγάλω, να παράγω από την στιγμή που ξέρω ότι ό,τι και να παράγω θα μου τα πάρουνε όλα.

Οι αγρότες συμμετέχοντες εκφράσανε αγανάκτηση με το 'κράτος' και μίλησαν για αδικίες προς την περιοχή τους την οποία περιγράφουν ως εγκαταλειμμένη. Με έντονο θύμο περιέγραψαν πως δεν υπάρχει ιατρική περίθαλψη (γιατρός στο Κέντρο Υγείας της περιοχής), δεν υπάρχει Γεωργική Υπηρεσία, και γίνονται καταστροφές όποτε βρέχει.

Η ομάδα των αγροτών μίλησαν για τον τόπο τους και της ζωής τους πριν την κρίση τονίζοντας πόσο παραγωγικοί ήταν και πως αντλούσαν ικανοποίηση από τη δουλειά τους και τις οικονομικές απολαβές τους. Το σήμερα τους το περιέγραψαν ως ένα μεταίχμιο βιώνοντας την δουλειά τους, την κοινότητα τους και τη ζωή τους σε κατάσταση υπαιτιότητας. Η συγκεκριμένη ομάδα δήλωσε μεγάλη απογοήτευση από το κράτος και την απουσία υποστήριξη τους από αυτό, από την οικονομική τους και υλική τους κατάσταση και συνέδεσαν την μη ικανοποίηση τους από τη δουλειά και τη

ζωή τους και με τις υπαρκτές απειλές ως προς την υγεία τους. Επίσης, με έντονο τρόπο απαιτούν περισσότερη διαφάνεια στη διαχείριση των κοινωνικών δαπανών (επιδοτήσεις και αποζημιώσεις στους αγρότες) και την τεκμηρίωση των τεχνικών επιλογής των ομάδων στόχων του Κοινωνικού Κράτους (Αμίτσης, 2016) και διαφοροποιήσεις της Αγροτικής Πολιτικής για μικρές αγροτικές μονάδες.

Σύμφωνα με τους van der Ploeg, Ventura και Milone (European Parliament: Committee on Agriculture, 2016) ο συμβατικός αγρο-πολιτικός λόγος και η επιστημονική θεωρία (κυρίως αγροτική οικονομία) αντιλαμβάνεται γενικά τις διαρθρωτικές αλλαγές στη γεωργία ως μια μονής κατεύθυνσης διαδικασία που περιλαμβάνει τη σταδιακή εξαφάνιση των μικρών γεωργικών εκμεταλλεύσεων και μια σχετική διεύρυνση των μεγάλων γεωργικών εκμεταλλεύσεων. Αυτή η διαδικασία είναι επίσης κατανοητό ότι περιλαμβάνει τη συνεχή αντικατάσταση της εργασίας από το κεφάλαιο και την τεχνολογία. Φαίνεται ότι αυτές οι αλλαγές έχουν τεθεί σε ισχύ και στην Ελλάδα / Κρήτη και, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην παρούσα μελέτη, έχουν συμβάλει ώστε τα αγροκτήματά τους, η κοινότητά τους, οι οικογένειές τους και οι ζωές τους να είναι πλέον μη βιώσιμες. Οι αλλαγές και τις απαιτήσεις στη συσκευασία, τη διανομή των προϊόντων, μαζί με τις σαρωτικές αλλαγές στη φορολογία, τις διατάξεις στην κοινωνική πρόνοια και τις κοινωνικές υπηρεσίες που έχουν υλοποιηθεί έχουν επιφέρει τον κοινωνικό αποκλεισμό στους αγρότες από το Τυμπάκι. Σύμφωνα με τον Αμίτση (2016) ο αποκλεισμός προκαλείται από αυξημένες δυσκολίες αξιοποίησης της κοινωνικής ιδιότητας του πολίτη, αντανάκλα συνθήκες ανισότητας που αφορούν τις κοινωνικές σχέσεις και τις οικονομικές συναλλαγές και συνεπάγεται την αποξένωση από τις υπηρεσίες του κοινωνικού κράτους και τα άτυπα δίκτυα στήριξης. Οι αγρότες που συμμετείχαν στην έρευνα αυτή φοβούνται ότι θα αποκλειστούν από την εργασία εφόσον τα θερμοκήπια τους φτάνουν στο όριο να μην είναι βιώσιμα.

4.6. Ευάλωτος πληθυσμός

4.6.1 Η ευαλωτότητα γεννά ευαλωτότητα

Τα άτομα που είδαμε σε αυτήν την ομάδα στρατολογήθηκαν μέσω των Κοινωνικών Υπηρεσιών του Δήμου Ηρακλείου και εμπίπτουν σε κοινωνικά κριτήρια. Για λόγους δημιουργίας και διατήρησης ενός κλίματος εμπιστοσύνης μέσα στην ομάδα, που ευνοεί τη διατύπωση και την ανταλλαγή απόψεων, οι ερωτώμενοι δεν κλήθηκαν να μοιραστούν «ευαίσθητες» πληροφορίες σχετικά με το ποια είναι τα κριτήρια αυτά.

Οι περισσότεροι από τους ανθρώπους σε αυτή την ομάδα έχουν εκπαίδευση λυκειακής βαθμίδας με εξαίρεση μια συμμετέχουσα απόφοιτη τριτοβάθμιας

εκπαίδευσης και μια συμμετέχουσα απόφοιτη ιδιωτικής σχολής επαγγελματικής κατάρτισης. Στην ομάδα υπήρχαν επίσης 3 φοιτητές. Οι ηλικίες των συμμετεχόντων κατανέμονται σε ένα αρκετά μεγάλο εύρος (25 - 50). Σε σχέση με την εργασιακή τους κατάσταση, οι περισσότεροι είναι άνεργοι (1 - 5 χρόνια), ενώ δύο συμμετέχοντες εργάζονται περιστασιακά. Τέλος, δύο από τις συμμετέχουσες είναι έγγαμες με παιδιά, ενώ οι υπόλοιποι είναι άγαμοι.

Ένα ασφαλές συμπέρασμα, ωστόσο, είναι ότι τα άτομα αυτά στερούνται οικονομικού υπόβαθρου, με την έννοια του κοινωνικού και κυρίως οικογενειακού περιβάλλοντος προστασίας και ευημερίας. Ο κύριος πάροχος φροντίδας και προστασίας (συμπεριλαμβανομένου του οικονομικού κεφαλαίου κινδύνου) στην Ελλάδα είναι η οικογένεια. Ο παραδοσιακός ρόλος της οικογένειας στην προστασία των μελών της συντηρεί ένα μείγμα «κοινωνικών υπηρεσιών» μεταξύ των οποίων και η αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών ή απορρόφησης του κοινωνικού σοκ και των κοινωνικών κραδασμών (Papadopoulos & Roumpakis, 2009). Πιο αναλυτικά, η οικογένεια στην Ελλάδα είναι:

- *«Ο ιδιοκτήτης του ακινήτου (ιδιαίτερα των ιδιωτικών, αλλά και εμπορικών ακινήτων)*
- *Μια μονάδα που διαθέτει ένα πλήθος πόρων (αγαθά και υπηρεσίες) εκτός των οικονομικών πόρων*
- *Ένας εργοδότης (συνήθως μέσω οικογενειακής επιχείρησης)*
- *Ένας επενδυτής σε ανθρώπινο κεφάλαιο, στην πραγματική οικονομία και τις χρηματοπιστωτικές αγορές*
- *Μέλος της πελατειακής βάσης του πολιτικού συστήματος*
- *Αιτών δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης»* (Papadopoulos & Roumpakis, 2009, σελ. 208)

Εκτός της έλλειψης οικονομικού υπόβαθρου, η ευαλωτότητα των ατόμων αυτής της ομάδας ενισχύεται και από άλλους παράγοντες, όπως έγινε κατανοητό στην πορεία της συζήτησης, παράγοντες που αφορούν σε μεμονωμένες εμπειρίες.

Αναλυτικά, από κάποιους ερωτώμενους αναφέρθηκαν εμπειρίες σχετικές με αποτυχία εκπλήρωσης στόχων στο ξεκίνημα της ενήλικης ζωής.

Μαρία: Έδωσα πανελλήνιες, αλλά δεν πέρασα. Μετά ήταν να ξαναδώσω, αλλά το άφησα τελικά και δεν ξανάδωσα.

Αναστασία: Είχα δώσει σε κάποιες σχολές, οι οποίες με ενδιέφεραν, όταν το τελείωνα. Από επιλογή μου μετά δεν..., είχα δώσει για στρατιωτικές. Ε, από μικρή ήθελα σχολή

καλών τεχνών, το άφησα. Μετά στρατιωτικές, κρίθηκα ακατάλληλη στις σχολές που ήθελα. Λόγω προβλήματος υγείας. Μετά το άφησα και δεν ξαναέδωσα.

Άρτεμις: Έχω τελειώσει το Λύκειο, ΙΕΚ, αισθητικός. Την είχα κάνει αυτή την δουλειά για λίγο καιρό. Μετά είδα ότι δεν έβρισκα και εκεί δουλειά, το άφησα.

Αναφέρθηκε επίσης ακούσια απώλεια της εργασίας και ξαφνική μετάβαση προς την κατάσταση της ανεργίας ή επαναλαμβανόμενη απόρριψη στην προσπάθεια εργασιακής αποκατάστασης.

Άρτεμις: με βλέπει ο εργοδότης μου και αιφνιδιάστηκε και μου λέει «Εσείς εδώ;». Λέω «Ναι». Μου λέει «Έχω να σου πω κάτι δυσάρεστο, σταματείς από την δουλειά, γιατί ο Χαλκιαδάκης δεν πήρε εσένα, πήρανε μόνο όλο το άλλο το προσωπικό εκτός εσένα».

Μαρίνα: Δούλευα 19 χρόνια στην Αθήνα. Η τελευταία μου δουλειά ήταν στέλεχος σε πολυεθνική. Η πολυεθνική έκλεισε.

Μαρία: Στο παρελθόν με είχαν απορρίψει και από κάποιες δουλειές και έπεφτα σε κατάθλιψη.

Συνεχίζοντας, καταγράφηκαν εμπειρίες σχετικές με οικογενειακά προβλήματα καθώς και ένα εργατικό ατύχημα. Όπως αναφέραμε νωρίτερα, οι Giraud, Bena, Leombruni & Costa (2016) έδειξαν ότι το ρίσκο ατυχήματος αυξάνεται στην περίπτωση επισφαλών ή υπερβολικά ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας.

Αναστασία: Είχε μαζέψει πάγο ο ψυκτικός θάλαμος κάτω. Το λέγαμε επανειλημμένως αλλά η υπεύθυνη δεν έπαιρνε κάποιο άτομο να τον καθαρίσει. Με σκοπό εκείνη την ημέρα να γλιστρήσω, να πέσω.

Αναστασία: Ο αδερφός μου πάρα πολύ σοβαρά, ο πατέρας μου στο Βενιζέλειο πάρα πολύ σοβαρά. (...) Αλλά επειδή χρειαζόταν βοήθεια ο πατέρας μου, σηκώθηκα από το κρεβάτι, έκανα κανονικά ενέσεις και τα λοιπά και προσπαθούσα να τον στηρίξω. Που μέχρι που μία μέρα είχα απαυδήσει, γιατί τα οικονομικά ήταν πολύ δύσκολα με δύο ανθρώπους σε κακή κατάσταση. (...) Έχασα πατέρα και αδερφό εν τέλει.

Αδάμ: Εγώ κάποια στιγμή έτυχε κάποιο οικογενειακό πρόβλημα έπρεπε να αφήσω τις σπουδές μου.

Τέλος, από ορισμένους ερωτώμενους αναφέρθηκαν δύσκολες συνθήκες διαβίωσης σε πρώιμο στάδιο της ζωής, οι οποίες συνοδεύονται ενδεχομένως από ένα αρνητικό ψυχικό αποτύπωμα.

Αναστασία: Είμαι παιδί πολύτεκνης οικογένειας μεγάλωσα κάτω από δύσκολες συνθήκες λόγω καταστροφής ας πούμε δύο φορές πολλών εκατομμυρίων με μία πυρκαγιά και άλλη μία φορά. Μεγάλωσα χωρίς ρεύμα, χωρίς νερό, με λουξ. Έχω ζήσει δηλαδή, θεωρώ αν και δεν ήταν για τα χρόνια μου, τις πολύ δύσκολες συνθήκες για ένα παιδί, να μην έχουμε ούτε νερό να κάνουμε και να κάνουμε ας πούμε στα βαρέλια, να διαβάζω κάτω από τα λουξάκια και από τους λύχνους.

Αγάπη: Θα σου εξηγήσω. Εγώ έμενα σε ένα σπίτι, 4 κορίτσια, σε ένα πολύ μικρό σπίτι. Ένα υπνοδωμάτιο με διώροφα πέρασα πολύ δύσκολη ηλικία, θέμα οικονομικών και αυτά.

Σήμερα, οι περισσότεροι ερωτώμενοι βρίσκονται σε κατάσταση μακροχρόνιας ανεργίας, ενώ κάποιοι εργάζονται περιστασιακά και άτυπα. Αυτή είναι η μόνη ομάδα όπου η μακροχρόνια ανεργία εμφανίζεται σε νεότερες από το αναμενόμενο ηλικίες (κάτω από 45 έτη), γεγονός που είναι ενδεικτικό της ευάλωτης θέσης αυτών των ανθρώπων, ενώ σχετίζεται και με το οικογενειακό υπόβαθρο, το οποίο διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη στρατηγική που θα ακολουθήσουν τα νέα άτομα για την ανεύρεση εργασίας σε διάστημα 5 ετών από την ολοκλήρωση της εκπαίδευσής τους (Berloff et al., 2016).

Ο όρος «ευαλωτότητα» χρησιμοποιείται συνήθως για να περιγράψει άτομα που αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες και που χωρίς ουσιαστική υποστήριξη μπορεί να είναι σε ακραία φτώχεια ή/ και είναι αδύναμα να επωφεληθούν από τις ευκαιρίες που πιθανόν να προκύπτουν (Gökşen, Filiztekin, Smith, Çelik, Öker & Kuz, 2016). Υπό αυτήν την έννοια, η υφιστάμενη οικονομική και κοινωνική κατάσταση στην οποία βρίσκονται τα άτομα αυτής της ομάδας εμπίπτει στον ορισμό της ευαλωτότητας. Αυτοί οι άνθρωποι έχουν φτάσει στο στάδιο του κοινωνικού αποκλεισμού και δεν μπορούν να ασκήσουν τα κοινωνικά τους δικαιώματα (Αμίτσης, 2016).

Μαρία: Είμαι άνεργη 3 χρόνια. Μέσα σε αυτά τα 3 χρόνια δούλευα περιστασιακά, μοιράζαμε φυλλάδια, σε συνεργείο καθαρισμού...

Αμαλία: Άνεργη γύρω στα 4-5 χρόνια.

Αναστασία: Είμαι 31 ετών, άνεργη, αν εξαιρέσετε μία περίοδο πριν από σχεδόν δύο χρόνια κάποιων εβδομάδων, 5 χρόνια.

Αγάπη: Τώρα μοιράζω φυλλάδια ή καθαρίζω κάπου.

Κων/να: Δούλευα πριν για ένα χρόνο σε μία έρευνα ιατρικής για τον καρκίνο που γινόταν. Από εκεί και πέρα τίποτα, όλα εκεί. Μέσω γνωστού και εκεί.

Η ίδια η κατάσταση της ανεργίας, αλλά και η επισφαλής εργασία, πρέπει να προστεθούν στους παράγοντες ευαλωτότητας, καθώς αποτελούν ξεχωριστές εμπειρίες που σχετίζονται με αδυναμία εκπλήρωσης προσωπικών στόχων.

Ανεξάρτητα από τις μεμονωμένες εμπειρίες του κάθε ατόμου, μπορούμε να εντοπίσουμε μια κοινή συνισταμένη στις «ιστορίες» όλων των ερωτώμενων. Η συνισταμένη αυτή αφορά στις ψυχολογικές επιπτώσεις της ευαλωτότητας. Συγκεκριμένα, τα ευρήματά μας υποδεικνύουν ότι η κατάσταση της ευαλωτότητας θρέφει πεποιθήσεις αναξιοτήτας στο άτομο και πληγώνει την αυτοεκτίμηση.

Αναστασία: Και όλο αυτό με πήρε πολύ από κάτω, πάρα πολύ. Τώρα που δεν εργάζομαι, ειδικά το τελευταίο διάστημα που συνέβη κάτι με την υγεία μου, είναι ότι χειρότερο.

Μαρία: Εγώ υπήρχαν στιγμές που ένιωθα άχρηστη και επειδή ήμουν, τόσο καιρό που ήμουν άνεργη είχα πέσει σε κατάθλιψη. Και είχα πάθει και στην τελευταία μου δουλειά, είχα πάθει ένα επιληπτικό σοκ λόγω του ότι με τις συναδέλφους μου δεν τα πήγαινα καλά. Δηλαδή ενώ δούλευα, εργαζόμουν σκληρά, αυτές συνεχώς δεν ξέρω τα 'χαν μαζί μου, με ανταγωνιζόντουσαν. Και πήγαινα κάθε μέρα στην δουλειά, ήμουν στεναχωρημένη. Δηλαδή ενώ κουραζόμουν πάρα πολύ, έκανα τα πάντα για να ευχαριστήσω τους εργοδότες μου, συνεχώς οι κοπέλες είχαν κάνει μια κλίκα, δεν ξέρω. Και μετά το επιληπτικό σοκ, είχα πέσει πάλι στην κατάθλιψη, ένιωθα άχρηστη.

Άρτεμις: Νιώθω άχρηστη, δεν ξέρω.

Φυσικά, το αίσθημα της αναξιοτήτας ανατροφοδοτείται από κάθε νέα εμπειρία «αποτυχίας» (όπως οι επαναλαμβανόμενες αποτυχημένες προσπάθειες για εύρεση εργασίας, η ανάγκη να καταφύγει κανείς σε επισφαλή ή άτυπη εργασία, η ανάγκη να καταφύγει κανείς στις κοινωνικές υπηρεσίες του κράτους προκειμένου να εξασφαλίσει τα προς το ζειν), υποθάλποντας την προσπάθεια για έξοδο από την ευάλωτη θέση.

Πράγματι, οι Gökşen, Filiztekin, Smith, Çelik, Öker & Kuz (2016) αναφέρουν ότι οι επιλογές των ευάλωτων ατόμων σχετικά με τη διαχείριση του κινδύνου είναι περιορισμένες. Έτσι, τα νοικοκυριά ή οι κοινότητες αυτές είναι περισσότερο εκτεθειμένα σε πιθανές βλάβες. Συμφώνα με τον Αμιτσή (2016) η φτώχεια και ο αποκλεισμός αντανακλούν συνθήκες ανισότητας και συνεπάγονται με αποξένωση από την αγορά εργασίας αλλά και από τις υπηρεσίες του κοινωνικού κράτους.

Αναστασία: Ενώ ήθελα πάρα πολύ να δουλέψω ένιωθα ότι δεν είμαι ικανή να δουλέψω.

Μαρίνα: Απογοήτευση. Είναι δύσκολο. Πιστεύεις ότι δεν θα βρεις ποτέ δουλειά.

Αγάπη: Αν δεν πάμε να βρούμε μια δουλειά να νιώθουμε ενοχές γιατί είμαστε άεργοι ως πούμε και δεν δουλεύουμε;! Όλο αυτό δεν είναι καλό.

Έτσι, δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος, όπου τελικά η ευαλωτότητα γίνεται μήτρα για να γεννηθεί περισσότερη ευαλωτότητα, δηλαδή αδυναμία των ανθρώπων να προβλέπουν, να αντέχουν, και να ανακάμπτουν από τη ζημία που προκύπτει από δυσμενή σοκ (Gökşen, Filiztekin, Smith, Çelik, Öker & Kuz, 2016).

4.6.2 Οι σημερινές συνθήκες εργασίας

Η εργασία για τους ανθρώπους αυτούς είναι:

- Παραγωγικότητα
- Ανεξαρτησία
- Προσφορά
- Μέσο βιοπορισμού

Όλα τα παραπάνω οδηγούν με τη σειρά τους στην αίσθηση της αυτοαξίας και στην αξιοπρέπεια.

Αδάμ: Παλιότερα ήταν... ε... μέσα από αυτό μάθαινες, αναδείκνυε κάποιες δεξιότητες που μπορεί να είχες. Και εκεί μπορεί να προσέφερες, μπορεί να ένιωθες ότι προσέφερες κάτι στην κοινωνία.

Άρτεμις: Να μπορείς να βιοπορίζεσαι. Να μπορείς να εργάζεσαι και να βγάζεις χρήματα για να μπορείς να καλύπτεις τις ανάγκες σου.

Αμαλία: Είναι η προσφορά, το να προσφέρεις στην οικογένεια σου ότι χρειάζεται στο σπίτι σου.

Αγάπη: Είμαι ανεξάρτητη. Έχω φύγει και από το χωριό που με έχει βοηθήσει, αλλά τα φυλλάδια δεν είναι και η καλύτερη δουλειά.

Σύμφωνα με τις μαρτυρίες τους, ωστόσο, οι συνθήκες εργασίας και οι αμοιβές στην τοπική αγορά εργασίας είναι τέτοιες που καταργούν την έννοια της εργασίας, όπως οι ίδιοι την αντιλαμβάνονται.

Μαρίνα: Θα συμβιβαστώ φυσικά, γιατί θα μου δώσουν 600 ευρώ. Αλλά δεν θα είμαι και το χαμάλι στην υπόθεση, δηλαδή δεν γίνεται αυτό το πράγμα.

Αμαλία: Στην Κρήτη μπορείς να τις ταιριάξεις όχι υπό τις παρούσες συνθήκες; Όχι. Γιατί πάντα θα υπάρχει κάποιος από πίσω, εκεί που δούλευα το τελευταίο εξάμηνο υπήρχε κάποιος ο οποίος σου λέει όπα, γιατί να σου δώσω εσένα 600 ευρώ όταν θα έρθει ο Αδαμάντιος και θα πάρει 400. Πάντα θα υπάρχει αυτός ο κίνδυνος, πάντα θα υπάρχει κάποια απειλή.

Άρτεμις: Υπάρχει ανταγωνισμός. Και ξέρουν ότι αν αυτή φύγει θα φέρουν την αδερφή μου θα φέρουν την γνωστή μου, εκεί είναι ο ανταγωνισμός.

Αδάμ: Να εκμεταλλεύονται με αυτόν τον τρόπο που εκμεταλλεύονται τους εργαζόμενους και ταυτόχρονα λένε ότι είστε τεμπέληδες. Και δεν θέλετε να έρθετε με 150 ευρώ να δουλεύετε 8 ώρες με 200 - 400 ευρώ, δεν ξέρω πόσα δίνουνε...

Μαρίνα: Μεθοδευμένο είναι. (...) Βεβαίως, γιατί όταν κάποιος πρέπει να εργάζεται από το πρωί μέχρι το βράδυ 12 ώρες δεν έχει ώρα να ασχολείται με τα κοινά. Δεν έχει ώρα να διαβάσει, να φιλοσοφήσει, να κάνει άλλα πράγματα, να ασχοληθεί με την κοινωνία. Το μόνο που τον ενδιαφέρει είναι να επιβιώσει. (...) Μας οδηγούν να βγει από μέσα μας το ζώον.

Αγάπη: Δεν υπάρχει αυτή η σύνδεση που υπήρχε παλιότερα ότι νιώθω ότι κάνω κάτι και προσφέρω και λοιπά.

Κων/να: Εγώ πλέον την εργασία την βλέπω σαν μέσο βιοπορισμού.

Με άλλα λόγια, η σημερινή τοπική αγορά εργασίας δεν μπορεί να προσφέρει στους ανθρώπους αυτούς αυτό που πραγματικά έχουν ανάγκη, δηλαδή να βγουν από την ευάλωτη θέση και να ανακτήσουν την αξιοπρέπειά τους και την αίσθηση της αυτοαξίας τους, αφού η εργασία για εκείνους συνεπάγεται περαιτέρω υποτίμηση.

Ενδεικτικό των παραπάνω είναι ότι σε αυτή την ομάδα συναντήσαμε αρκετούς ερωτώμενους που ασχολούνται με τον εθελοντισμό προσπαθώντας μέσα από αυτόν να αισθανθούν ότι προσφέρουν.

Αμαλία: Δεν συγκρίνεται. Ε, άλλα πράγματα μου έδινε η εργασία όταν δούλευα, άλλα πράγματα μου δίνει ο εθελοντισμός. Είναι τελείως διαφορετικά συναισθήματα, αλλά τελείως.

Αναστασία: Άντε να εξηγήσεις τι είναι ο εθελοντισμός τι είναι εργασία, ότι αυτό το πράγμα γεμίζει την ψυχή σου πολύ διαφορετικά και ότι δεν το κάνεις για την πληρωμή.

Και αυτό όμως έρχεται τελικά να επιβεβαιώσει την ευαλωτότητα.

Αδάμ: Η αυτοεκτίμηση έρχεται όταν υπάρχει και ανταμοιβή.

Άρτεμις: Καλό είναι να εργάζεται κανείς και να αμείβεται αξιοπρεπώς αλλά όχι να καταφεύγουμε στον εθελοντισμό επειδή δεν έχουμε κάτι άλλο να κάνουμε.

Δεν θα ήταν υπερβολικό να ισχυριστούμε ότι οι άνθρωποι αυτοί βρίσκονται εγκλωβισμένοι μέσα σε έναν «φαύλο κύκλο αναξιοτήτας», χωρίς να μπορούν να δουν έναν τρόπο να βγουν από αυτό.

Μένουν δύο δρόμοι (εξίσου μη ικανοποιητικοί):

- Φυγή (μετανάστευση)
- Συμβιβασμός

Αγάπη: Όποιος ζορίζεται, όποιος δεν έχει τι να μαγειρέψει, όποιος έχει παιδιά να μεγαλώσει, όποιος έχει να πληρώσει φροντιστήρια, όποιος θέλει να πάρει τα βιβλία των παιδιών, την τσάντα των παιδιών, να δώσει ένα χαρτζιλίκι στο παιδί να βγει, θα κάνει οποιαδήποτε δουλειά.

Μαρίνα: Επομένως, είμαι πάλι σε αναζήτηση εργασίας και μάλλον θα πάω σε ξένη χώρα απ' ότι βλέπω.

4.6.3 Σε σχέση με τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και την εργασιακή πολιτική

Όπως και σε άλλες ομάδες που είδαμε σε αυτή την έρευνα, και εδώ η απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων είναι επιθυμητή στον βαθμό που ενισχύει τις πιθανότητες των ανθρώπων αυτών να εργαστούν. Παρόλα' αυτά, είναι γεγονός ότι η εργασία για αυτούς έχει χάσει πλέον το νόημά της και δεν μπορεί να οδηγήσει σε έξοδο από τον φαύλο κύκλο.

Το ενδιαφέρον τους εστιάζεται κυρίως σε τουριστικά επαγγέλματα, ξένες γλώσσες και πληροφορική.

Μαρία: Πληροφορική τι άλλο;

Αμαλία: Εγώ θα ήθελα και ξένη γλώσσα

Άρτεμις: Ίσως και τουριστικά επαγγέλματα λόγω του ότι ζούμε σε ένα νησί, στην Κρήτη που ζητάνε. Είναι σημαντικό. Και οι ξένες γλώσσες αρκετές, από δύο έως τέσσερεις.

Αυτό που ζητούν πραγματικά, ωστόσο, είναι μια εκ βάθρων αλλαγή στην εργασιακή πολιτική.

Μαρίνα: Απλά νομίζω ότι έχει ενδιαφέρον να γίνει πιο ολοκληρωμένη δουλειά, δηλαδή να μην μείνει σε ένα σεμινάριο κάποιος, να μπορεί να γίνει κάτι σαν πτυχίο ενδεχομένως. Αλλά γενικότερα αυτό που εγώ νομίζω ότι είναι κρίσιμο στην Ελλάδα και λάθος βασικά, και είναι κρίσιμο λάθος, είναι ο τρόπος που γίνεται, που ανοίγονται οι θέσεις στα πανεπιστήμια, στις εισαγωγικές. Δηλαδή στο εξωτερικό, στην Γερμανία για παράδειγμα ο τρόπος με τον οποίο βγαίνουν οι θέσεις είναι πολύ ελεγχόμενος.

4.7. Άνεργες γυναίκες άνω των 45 ετών με εμπειρία από προγράμματα Κοινωνικού Εργασίας

4.7.1 Ο γονεϊκός ρόλος γίνεται ταυτόχρονα κίνητρο και εμπόδιο προς την εργασία

Στην ομάδα αυτή είδαμε γυναίκες, άνω των 40 ετών, έγγαμες με παιδιά. Η πλειοψηφία των ερωτώμενων είναι απόφοιτες Λυκείου. Για τις γυναίκες αυτές ο γονεϊκός ρόλος έρχεται σε πρώτη προτεραιότητα, σε συμφωνία με το «παραδοσιακό»

κοινωνικό πρότυπο που θέλει τη φροντίδα της οικογένειας να μεταφέρεται στις γυναίκες.

Η καριέρα και η επαγγελματική σταδιοδρομία εν γένει είναι επιθυμητή μόνο εφόσον δεν συγκρούεται με τον γονεϊκό ρόλο. Η εμπειρία αυτών των γυναικών, ωστόσο, δείχνει ότι αυτή η συνθήκη δεν πληρείται.

Ρία: Εγώ είμαι άνεργη απ' το 2004 που απέκτησα τον μικρό μου γιο, αλλά έκτοτε όταν έψαξα για δουλειά, δεν ήμουν αυτό που θέλανε.

Δήμητρα: Ή θα πρέπει να είσαι στο δημόσιο τομέα. Με όποιο τρόπο. Είτε μόνιμος, είτε με σύμβαση, δεν ξέρω κι εγώ τι. Αλλιώς αν θέλεις να μείνεις έγκυος, να κάνεις παιδιά, ξέρεις ότι δεν...

Ροδάνθη: Ακόμη και στον ιδιωτικό που λέμε τώρα, που εγώ με τον άνθρωπο είχαμε μια άψογη σχέση και όλα αυτά. Όταν έμεινα έγκυος στα παιδιά μου, τα 2 μου παιδιά, Τετάρτη σταματούσα, Παρασκευή γυρνούσα. Στις 20 μέρες με καισαρική εγώ ξαναπήγα για δουλειά γιατί δεν ήθελα να χάσω τη δουλειά μου. Πώς να το κάνεις; Στις 20 μέρες εννοείται ότι ήμουν σε άδεια, αλλά όμως είναι δύσκολο.

Δήμητρα: «Κοίταξε να δεις, από τη στιγμή που θέλεις να κάνεις οικογένεια, δεν μπορώ να σε προσλάβω». Δεν με προσέλαβε καν. Γνωστή μου που πήγε στην ίδια επιχείρηση μετά που είχε παντρευτεί, δούλευε εκεί πέρα 2-3 χρόνια και μόλις έμεινε έγκυος, την έδιωξε.

Μαρία: Με 3 παιδιά που να πάω; Σε ξενοδοχείο 10ωρο ας πούμε; Δεν γίνεται.

Οι υποχρεώσεις της μητρότητας καθιστούν την εργαζόμενη λιγότερο ευέλικτη, κάτι που αποτελεί εμπόδιο προς την απασχολησιμότητα (Panitsidou, Vastaki, & Valkanos, 2012). Είναι γεγονός, όπως κατέδειξε η Πρωτογενής Ποιοτική Έρευνα στις Επιχειρήσεις (Παραδοτέο Π.1.3 του Έργου), ότι η ευελιξία του εργαζομένου είναι προαπαιτούμενο σε μια οικονομία που χαρακτηρίζεται από έντονες διακυμάνσεις στη ζήτηση. Στον αντίποδα, οι οικογένειες στις οποίες ανήκουν αυτές οι γυναίκες αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσχέρειες, που εν μέσω οικονομικής κρίσης γίνονται εντονότερες.

Δήμητρα: Εντάξει, ζόρικα. Ζόρικα, οικονομικά.

Γεωργία: Είμαστε καλύτερα σε ό,τι αφορά το φαγητό. Γιατί σ' όλα τα υπόλοιπα, παιδιά, κακά τα ψέματα, δεν είμαστε.

Σοφία: Μειώσεις, μειώσεις, ναι. Μισθοί μειώσεις, φορολογία φοβερή. Τι να πληρώσεις πρώτα;

Ρία: Περιμένουμε τους γονείς μας να βοηθήσουν με τις συντάξεις.

Μαρία: Άγχος; Νιώθεις να σου βγαίνει ένας άγχος, μια ανασφάλεια.

Οι οικονομικές δυσκολίες «ξυπνούν» το κίνητρο της επιβίωσης και την ανάγκη για εργασία. Μια ανάγκη που για τις γυναίκες αυτές είναι αδιαπραγμάτευτη, ακριβώς επειδή είναι επωμισμένες με τη φροντίδα προστατευόμενων μελών. Υπό αυτό το πρίσμα, ο γονεϊκός ρόλος γίνεται ισχυρό κίνητρο για την ένταξη στην αγορά εργασίας.

Ροδάνθη: Όταν έχεις όμως να δώσεις 1.000 κι έχεις κι άλλο παιδί από πίσω, λες «Που πάω; Κι αν μου τύχει κάτι;»

Γεωργία: Το λέω πάντα, παιδιά. Από τότε που παντρεύτηκα 16 χρονών και μπήκα στο χώρο εργασίας. Αν δεν είχα οικονομική ανάγκη, δεν θέλω, δεν μ' αρέσει να δουλεύω. Τώρα αναγκαστικά τα τελευταία χρόνια, θες δεν θες, πας οπουδήποτε βρεις. Έτσι; Μπορείς δεν μπορείς. Είτε σου επιτρέπει η υγεία σου είτε δεν σου επιτρέπει.

Γίνεται κατανοητό ότι οι γυναίκες αυτές βρίσκονται στο μεταίχμιο μεταξύ δύο αντίρροπων δυνάμεων σε σχέση με την εργασία: εκείνης που γεννά η ανάγκη της επιβίωσης και εκείνης που γεννά η ανάγκη εκπλήρωσης του μητρικού ρόλου. Κοινό έδαφος για την ανάπτυξη αυτών των δυνάμεων είναι η ίδια η γονεϊκότητα. Στην πρώτη περίπτωση η γονεϊκότητα είναι κίνητρο, ενώ στη δεύτερη περίπτωση είναι εμπόδιο προς την αγορά εργασίας.

Η εξισορρόπηση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής αποτελεί ξεχωριστή πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Εργασιακής Στρατηγικής, όπως και η προώθηση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων σε σχέση με την απασχολησιμότητα. Οι σχετικές πολιτικές, που στην Ελλάδα εισήχθησαν το 1997, περιλαμβάνουν:

- Την παροχή εκπαίδευσης και επιδοτήσεων για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας και
- Την παροχή υπηρεσιών φροντίδας για την εξισορρόπηση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής στις γυναίκες (Zartaloudis, 2015).

Οι πολιτικές αυτές έχουν σκοπό να αμβλύνουν τα φαινόμενα που παρατηρούμε στην ομάδα αυτή, δηλαδή φαινόμενα όπου ο οικογενειακός βίος και ο γονεϊκός ρόλος έρχονται σε σύγκρουση με τις ανάγκες της επαγγελματικής ζωής στις γυναίκες.

Ο Zartaloudis (2015) καταλήγει ότι ενώ οι πολιτικές αυτές είχαν σημαντική επίδραση στο κράτος πρόνοιας, δεν έφεραν μεταμορφωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας. Τα ευρήματά μας συμφωνούν, υποδεικνύοντας ότι ο γονεϊκός ρόλος δεν συνάδει με την ανάγκη της αγοράς για περισσότερη ευελιξία και λιγότερες διεκδικήσεις.

4.7.2 Άλλα εμπόδια προς την αγορά εργασίας

Όλες οι γυναίκες αυτής της ομάδας ανέφεραν την ηλικία ως σημαντικό εμπόδιο προς την αγορά εργασίας. Επανερχεται, λοιπόν, το ζήτημα της ηλικιακής διάκρισης που συζητήθηκε νωρίτερα, υποδεικνύοντας ότι το φαινόμενο αυτό έχει πιθανόν ευρεία εμφάνιση στην αγορά εργασίας. Η ηλικία σύμφωνα με τις δηλώσεις των ερωτώμενων συνοδεύεται από:

- Πιθανά προβλήματα υγείας
- Έλλειψη «φρεσκάδας» και δύναμης

Σοφία: Μα, δεν με παίρνουν γιατί είμαι μεγάλη σε ηλικία.

Γεωργία: Εγώ ανήκω σε μια ομάδα που έχω μια νόσο η οποία δεν μου επιτρέπει. Κι εκεί αντιμετωπίζω πρόβλημα σε ό,τι αφορά τη δουλειά. Δεν μπορώ να ανταπεξέλθω στις υποχρεώσεις που πρέπει οπότε δεν με παίρνουν βασικά. Γιατί είναι ρευματολογική η νόσος.

Δήμητρα: Λοιπόν, δεν κοιτάει κανείς τα προσόντα ουσιαστικά σε ορισμένες θέσεις. Κοιτάζουνε την εμφάνιση, την ηλικία, τι κάνεις, να μην έχεις οικογενειακές υποχρεώσεις, παιδιά. Κομμένη.

Μαρία: Είχα ψάξει και σε reception επειδή ήξερα τις γλώσσες και το computer. Αλλά δεν ψάχνω ας πούμε. Δεν ξέρω αν θα τα καταφέρω και σωματικά π.χ. να πάω σερβιτόρα ή καμαριέρα. Αφού δεν το χω κάνει ποτέ. Γίνεται τώρα να πάω ξαφνικά εκεί; Δεν ξέρω ούτε σωματικά αν τα καταφέρω ούτε τεχνικά, πώς να το πω.

Την ίδια στιγμή, τα άτομα αυτά αισθάνονται ότι υπολείπονται σε γνώσεις και δεξιότητες έναντι νεότερων εργαζομένων που διεκδικούν τις ίδιες θέσεις εργασίας, καθώς ανήκουν σε μια γενιά που χαρακτηρίζεται από χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (οι περισσότερες γυναίκες αυτής της ομάδας είναι απόφοιτες Γυμνασίου ή Λυκείου).

Ρία: Και τώρα έχουν περισσότερες γνώσεις, γλώσσες περισσότερες.

Οι συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας, όπως αυτές γίνονται αντιληπτές από τις γυναίκες αυτής της ομάδας, είναι ακόμα ένα εμπόδιο. Συγκεκριμένα, αναφέρουν:

- Εκμετάλλευση
- Χαμηλούς μισθούς

Σοφία: Με λιγότερο προσωπικό θέλουν να βγάλουν την ίδια δουλειά. Έτσι ξέρω.

Μαρία: Κυρία Ρία είναι και το άλλο. Τα παιδιά που βρίσκουν τώρα δουλειά τα ποδοπατάνε. Τα ποδοπατάνε. Ξέρω απ' το γιό μου.

Δήμητρα: Εκμεταλλεύονται!

Γεωργία: Μα δεν υπάρχει μέλλον με 500 ευρώ το μήνα.

Γεωργία: Γιατί είναι το κέρδος. Κοιτάνε το κέρδος τους και μόνο. Και δεν τους ενδιαφέρει... Ποιος άνθρωπος απ' όλους τους εργαζόμενους τους ενδιαφέρει αυτούς; Κανένας σας πληροφορώ!

Δήμητρα: Δεν έχουν προσωπικές σχέσεις με τους εργαζόμενους.

Γεωργία: Τίποτα. Αυτοί έχουν ένα στόχο. Ένα όφελος.

Ροδάνθη: Δυνάστες!

Ρία: Και στο λένε και στην ψύχρα. Αν σ' αρέσει. Αν δεν σ' αρέσει, περιμένουν απ' έξω πολλοί.

Μαρία: Δηλαδή νομίζω θα πήγαινε καλύτερα αν είχανε καλύτερη συνεργασία με τους εργαζόμενους. Να μην τους βρίζουν από πίσω τους. Θα προσπαθούσαν περισσότερο οι εργαζόμενοι.

Δεδομένων των παραπάνω συνθηκών, μοιάζει να αναιρείται ο σκοπός της εργασίας, αφού το όφελος από αυτήν δεν δικαιολογεί το «κόστος» της (απομάκρυνση από τα οικογενειακά καθήκοντα).

Γεωργία: Αλλά μου είπε θα σου δώσω 900, μπορείς να πούμε η δουλειά σου να άξιζε και 1100 αλλά δεν βγαίνω οικονομικά. Αλλά μου λέει να παίρνεις 500. Αφού το βλέπει κι αυτός, πώς θα ζεις με τρία παιδιά με 500 ευρώ;

Ροδάνθη: Παρόλο την κρίση που υπάρχει και την οικονομική δυσχέρεια, λες ότι μα να πάω εγώ εκεί πέρα για 600 ευρώ ξέρω 'γω και να με πατήσουνε κάτω, να φύγω να μην μπορώ να περπατήσω, ενώ όμως αν πληρωνότανε, θα πεις, θα πάω, θα δουλέψω,

θα βγάλω τις υποχρεώσεις μου, εντάξει θα το παλέψω. Αλλά και να σε πατάνε και να μην σε πληρώνουνε.

Ρία: Εγώ ν' αφήσω την οικογένεια μου να πάω να δουλεύω για 400 ευρώ, δεν πάω παιδιά. Όχι δεν πάω. Δεν πάω. Γιατί, να δώσω άλλα 400 για να μεγαλώνω το παιδί μου που είναι διπληγικό;

4.7.3 Μόνη διέξοδος τα Προγράμματα Κοινωνικής Εργασίας

Με την αγορά εργασίας να είναι ουσιαστικά κλειστή για τα άτομα αυτά, η μόνη εργασιακή διέξοδος είναι τα Προγράμματα Κοινωνικής Εργασίας. Ο λόγος είναι ότι στα προγράμματα αυτά, η μοριοδότηση γίνεται με βάση κοινωνικά κριτήρια. Εδώ, η κατάσταση ανεργίας, η ηλικία και η μητρότητα (δηλαδή παράγοντες που για την αγορά εργασίας είναι εμπόδια) μετατρέπονται σε πλεονεκτήματα (Panitsidou, Vastaki, & Valkanos, 2012).

Μαρία: Τώρα επειδή θα έχω και την ανεργία, έχω και τα παιδιά, θα μπω πάλι.

Την ίδια στιγμή, ωστόσο, η «επιλογή» αυτή σηματοδοτεί την εκκίνηση ενός φαύλου κύκλου, αφού η προηγούμενη εμπειρία σε Προγράμματα Κοινωνικής Εργασίας δημιουργεί ένα επιπρόσθετο εμπόδιο προς την αγορά εργασίας και εντείνει την εργασιακή ανασφάλεια (διαστήματα ανεργίας, όχι δικαιώματα).

Ροδάνθη: Περνάνε συνήθως 4 μήνες, να περάσουν 6; Αλλά εντάξει, είναι λίγο κουραστικό αυτό τώρα και δεν αποκτάς ποτέ δικαιώματα.

Δήμητρα: Μόλις δουν συμβασιούχο μου λένε όλοι «Δημόσιο υπάλληλο θα πάρουνε;».

Ρία: Τα ένσημα δεν ξέρουμε καν αν είναι συντάξιμα και δεν παίρνεις και ΟΑΕΔ να πεις ότι ξέρεις κάτι κάθεσαι, μετά μέχρι να βγει το επόμενο πρόγραμμα ή μέχρι να βρεις την επόμενη δουλειά.

Αναφέρθηκαν, τέλος, περιπτώσεις ελλιπούς εφαρμογής των εργασιακών δικαιωμάτων.

Γεωργία: Εγώ πέρασα πάρα πολύ χάλια. Κόντευσα να νοσηλευτώ μετά σε νοσοκομείο, γι' αυτό το λόγο. Δεν με υπερασπίστηκε κανένας. Κανένας εκεί. Οπότε.. Υποτίθεται κάποιοι άνθρωποι σαν κι εμένα που ανήκουμε στις ευπαθείς ομάδες, θα έπρεπε να έχουμε και άλλη αντιμετώπιση. Εγώ μέχρι στιγμής είμαι από 19 χρονών μ' αυτή τη νόσο. Την αντιμετώπιση που πρέπει να έχω, δεν την έχω.

Ροδάνθη: Έγινε ανακοίνωση στον πίνακα ανακοινώσεων. Οι καμαριέρες δεν θα πάρουν ούτε μία υπερωρία παραπάνω. Και οι καμαριέρες πήραν τηλέφωνο, παιδιά, τον επόπτη εργασίας και οι επόπτες εργασίας τα κάνουνε πλακάκια με το ξενοδοχείο.

Οι γυναίκες που πήραν μέρος στην ομάδα αυτή υπογραμμίζουν τις μεγάλες δυσκολίες που μπορούν να προκύψουν όταν τα προγράμματα επιμόρφωσης δεν λαμβάνουν υπόψη τους τις δυσκολίες που μπορεί να έχουν άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις.

4.7.4 Σε σχέση με τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και την εργασιακή πολιτική

Στον βαθμό που η απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων μπορεί να ενισχύσει τις πιθανότητες ένταξης των ατόμων αυτών στην αγορά εργασίας, είναι επιθυμητή (Panitsidou, Vastaki, & Valkanos, 2012). Ωστόσο, με βάση τα δεδομένα που παρουσιάστηκαν μέχρι αυτό το σημείο, είναι φανερό ότι τα εμπόδια προς την αγορά εργασίας δεν περιορίζονται στην έλλειψη γνώσεων και δεξιοτήτων.

Ρία: Συγγνώμη αυτά τα προγράμματα βοηθάνε κάπου; Εσένα σε βοηθήσανε;

Η σύνδεση με την αγορά εργασίας και η διάγνωση των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού αναφέρονται ως οι πυλώνες μιας αποτελεσματικής εργασιακής πολιτικής.

Γεωργία: Εγώ προσωπικά θα ήθελα να έχει γνώσεις, να κάνεις τη θεωρία σου, να κάνεις την πρακτική σου. Και να μπορούν μέσω αυτών των προγραμμάτων να σου εξασφαλίζουν μια δουλειά. Να απορροφηθείς κάπου.

Δήμητρα: Δηλαδή θα κάνει τη σερβιτόρα η Γεωργία ενώ έχει ρευματολογικό πρόβλημα; Είναι λίγο δύσκολο. Και βλέπεις ότι δηλαδή ο μηχανισμός... όλοι οι μηχανισμοί του Δημοσίου, οι κρατικοί μηχανισμοί... Δεν είναι το θέμα οι άνθρωποι του Δημοσίου. Είναι ο μηχανισμός όλος. Δεν βοηθάει έτσι ώστε να δώσουν μια κατεύθυνση στους ανθρώπους, να κάνουν κάτι και να είναι παραγωγικοί. Γιατί το

Θέμα δεν είναι να βρεις μια δουλειά απλά να παίρνεις λεφτά. Το θέμα είναι αυτό που κάνεις να έχει αντίκρισμα και να είναι και παραγωγικό. Αν είναι δημόσιο, αν είναι ιδιωτική επιχείρηση, δεν έχει σημασία. Αλλά να παράγεις.

Όπως περιγράφουν οι Panitsidou, Vastaki και Valkanos (2012) είναι σημαντικό για γυναίκες να παίρνουν μέρος σε προγράμματα που ενισχύουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας για να καταπολεμηθεί «η θηλυκοποίηση της ανεργίας.» Η οικονομική ενίσχυση που προσφέρουν τα προγράμματα κοινωφελής εργασίας βοήθησε της γυναίκες της ερευνάς μας αλλά τα θα ήθελαν τα προγράμματα αυτά να οδηγούν σε εργασία, και όχι σε μια «περιστρεφόμενη πόρτα» από ένα πρόγραμμα στο άλλο.

4.8. Μετανάστες

4.8.1 Δικαιώματα και νόμιμη παραμονή έναντι ρατσισμού και αφάνειας

Η ομάδα αυτή απαρτίστηκε από 7 άτομα, έξι άντρες και μια γυναίκα. Εντυπωσιακή ήταν η έντονη τάση όλων των μελών της ομάδας να αποδίδουν με πολιτικούς όρους μεγάλο μέρος της αιτιότητας των εργασιακών και μεταναστευτικών όρων της ζωής τους. Άκρως πολιτικοποιημένοι, μιλούσαν τη γλώσσα της δουλειάς. Χαρακτηριστική, λόγω της περιορισμένης ικανότητάς τους στην ελληνική ήταν η δεινότητά τους στη διάλεκτο της δουλειάς. Λέξεις όπως «μεροκάματο», «αφεντικό», ΙΚΑ, «ασφάλεια», «νόμος» και «μαύρη εργασία.» μπορούσαν να τις προφέρουν με περισσότερη ευκολία από τις άλλες. Αναδείχτηκε από τη συζήτηση που προέκυψε πώς για τους συμμετέχοντες η εργασία είναι άμεσα συνυφασμένη με την επιβίωση και τη ζωή σε μια ξένη χώρα, αλλά και με την προσφορά στα μέλη της ευρύτερης οικογένειάς τους πίσω στην χώρα προέλευσής τους. Ήταν προφανές, πως η δουλειά για καθέναν απ' αυτούς αποτελούσε παράγοντα όχι μόνο που εξασφαλίζει τα προς το ζην, αλλά διαμορφώνει καθοριστικά την προσωπική πολιτική, ιδεολογική, κοινωνική και ηθική τους ταυτότητα.

Εκτενής αναφορά έγινε στους νόμους για τη μετανάστευση που δεν θεσμοθετηθήκαν για να βοηθήσουν τον μεταναστευτικό πληθυσμό στην Ελλάδα να αποκτήσει άδειες παραμονής και τα συναφή λοιπά χαρτιά, που κατοχυρώνουν τα βασικά δικαιώματα στην 'νόμιμη εργασία' και στη δημόσια υγεία για τους δικαιούχους τους. Παράλληλα αναφέρθηκαν στο προσφυγικό ζήτημα και η απόφαση αντιμετώπισής του από την Ε.Ε. με κλείσιμο των συνόρων, δυσχεραίνει ακόμα περισσότερο τη θέση τους και τους τοποθετεί στο «ενδιάμεσο» ,όπως αναφέρθηκε χαρακτηριστικά, σε μια παγίδα, από την οποία, όπως λένε δε μπορούν να ξεφύγουν κυρίως όσο τα χρόνια περνάνε και οι αντοχές τους για κάλυψη μεγάλων αποστάσεων με τα πόδια θα τους εγκαταλείπουν. Αξίζει να σημειωθεί ότι πλην μίας γυναίκας, οι υπόλοιποι μετανάστες που έλαβαν

μέρος στη συζήτηση προέρχονταν από χώρες της Αφρικής. Όπως λένε, αυτοί, σε αντίθεση με λαούς των Βαλκανίων ή της βόρειας Ευρώπης που μεταναστεύουν στην Ελλάδα, είναι εκείνοι που «γεννούν» τον μεγαλύτερο φόβο στους Έλληνες λόγω κυρίως της θρησκείας τους.

Ενώ απ' την εξέλιξη της κουβέντας φαίνεται πως οι εργοδότες θα προτιμούσαν αφενός να έχουν στη δούλεψη - και στα ενοικιαζόμενα σπίτια τους απ' ότι φαίνεται - ανθρώπους που μοιάζουν Έλληνες και που μπορούν να κρύψουν με την καλή προφορά τους ότι είναι «ξένοι», δε θα δίσταζαν αφετέρου να προσλάβουν άτομα – ακόμη και αλλοδαπούς- που θα δούλευαν με λιγότερες απαιτήσεις, λιγότερα εργασιακά δικαιώματα, και ίσως και περισσότερα χρήματα, αν αυτό σήμαινε ότι θα έβγαζαν και διπλό μεροκάματο για την επιχείρηση. Η ειρωνεία, όπως φαίνεται, είναι ότι από τη μία η κατάσταση που θέλει φοροφυγάδες εργοδότες που δεν κόβουν ένσημα και εργαζόμενους στη δούλεψη τέτοιων αφεντικών μεταναστών κερδισμένους, οι τελευταίοι μάλλον χαμένοι βγαίνουν σε πολλαπλά επίπεδα. Από τη μία το γεγονός ότι πληρώνονται περισσότερο σε σχέση με Έλληνες εντείνει την «έχθρα» και τον φόβο εναντίον τους κι από την άλλη μακροπρόθεσμα η συγκεκριμένη μεταχείριση από τα αφεντικά τους στερεί από ένα πιο σταθερό και σίγουρο μέλλον. Με περίθαλψη, με ασφάλεια, με δικαιώματα με «χαρτιά» που τους υπάρχουν νόμιμα κάπου.

Αντρεχαντί: Όταν μιλάμε για τους νόμους για την εργασία για τους μετανάστες είναι διάφορα πράγματα. Όταν μιλάμε για τους Μαροκινούς, Τυνήσιους, Αλγερινούς, Αιγυπτίους, Σύριους αυτοί είναι άλλοι. Όταν μιλάμε για τους Βαλκάνιους, από την Αλβανία για παράδειγμα, γι' αυτούς είναι πολύ εύκολα τα πράγματα στην περιφέρεια, στους δήμους, σε τέτοια πράγματα. Όταν μιλάμε για τους Ευρωπαίους μετανάστες, Γάλλους ή Άγγλους, που δουλεύουν εδώ, γι' αυτούς είναι εύκολα. Γι' αυτούς απ' την Αφρική υπάρχει μια φοβία. (...) Πριν 6 μήνες, επειδή είναι ο νόμος να ασφαρίζει τους μετανάστες απ' τις «τρίτες χώρες» που λένε ότι δουλεύανε στα χωράφια... ο αγρότης μπορεί να ασφαρίζει τώρα, να πληρώνει ένσημα, να έχει contracts, ένα χαρτί, να έχει ΟΓΑ και ένσημα. Όταν τελειώσει αυτό το contract για έξι μήνες, τέλειωσε η ιστορία. Θα μείνεις παράνομος πάλι.

Αμνάλα: Ο νόμος θα βοηθήσει του μετανάστες που δουλεύουν εδώ. Επειδή τώρα οι αγρότες κάνουν αυτό το press επειδή χρειάζονται εργάτες. Γι' αυτό η κυβέρνηση έχει βγάλει αυτό το νόμο για τη σεζόν, που χρειάζονται οι αγρότες: εργάτες για να δουλεύουνε. Γι' αυτό το χουνε κάνει έτσι: να δουλεύουν 6 μήνες νόμιμα και μετά μόλις τελειώνει, τελειώνει κι η ιστορία. Δηλαδή πάλι παράνομοι. Γιατί αλλιώς άμα θέλουμε αλήθεια να γίνουμε νόμιμοι και να δουλεύουμε σωστά όπως και οι άλλοι,

όπως και στις άλλες χώρες, που παίρνουνε άδεια παραμονής και ανανεώνεται κάθε ένα χρόνο, κάθε δύο χρόνια.

Ραντουάν: Ήρθα εδώ στην Ελλάδα το 2008. Δούλευα πολύ καλά εδώ στην οικοδομή. Από το 2011 έβγαλα ΑΦΜ. Και έβγαλα ΑΜΚΑ και μετά έβγαλα αριθμό ΙΚΑ 8 μήνες τώρα. Και δούλευα 8 μήνεςκαι είπε το αφεντικό μου «φέρε να βάλω αριθμό ΙΚΑ» και πήγαμε στον λογιστή. Και ο λογιστής λέει ότι δε μπορεί, γιατί εγώ δεν έχω άδεια παραμονής και άδεια εργασίας και μετά σταμάτησα κι εγώ. Άρα δε δουλεύω, σταματάω. Είμαι άνεργος.

Οι μετανάστες μετά από πολλά χρόνια παραμονής στην Κρήτη και ακόμα και με 2 χρόνια ενσήμων, είναι αδύνατον να μπουν στο ΙΚΑ και να χρησιμοποιήσουν τις υπηρεσίες που δικαιούνται σύμφωνα με το εργασιακό δίκαιο. Οι εισφορές που παραδίδουν στο κράτος δεν τους αποκομίζουν τα δικαιώματά τους, παραμένουν «παράνομοι» στη χώρα και μπορεί να κατηγορηθούν και να διωχθούν μετά το πέρας της εκάστοτε εποχιακής εργασίας τους. Αυτοί η αποξένωση από τις υπηρεσίες του Κοινωνικού Κράτους (Αμίτσης, 2016) και η καταπάτηση εργασιακών δικαιωμάτων αναφέρεται στη βιβλιογραφία. Όπως περιγράφουν οι Carmel και Cerami (2011), το κράτος πρόνοιας αντιμετωπίζει δυσκολία στην ενσωμάτωση των μεταναστών. Η μη ενσωμάτωση με τη σειρά της επηρεάζει την κοινωνική θέση των μεταναστών στην κοινότητα (περιθωριοποίηση). Οι ερωτώμενοι σε αυτήν τη ομάδα, αναφέρουν ότι η πολιτική για τους μετανάστες μπορεί να αλλάξει όταν υπάρξει πίεση προς την κατεύθυνση αυτή. Για παράδειγμα, η πολιτική πίεση που ασκήθηκε από τους αγρότες επέτρεψε την εν μέρει εφαρμογή ενός καινούριου νόμου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για εποχιακούς μετανάστες εργάτες, «The Seasonal Workers Directive» (Fudge & Herzfeld Olsson, 2014). Όπως αναφέρουν ο Fudge και η Herzfeld Olsson, η Κομισιόν δίνει έμφαση στο ότι όλα τα Κράτη Μέλη πρέπει να εφαρμόσουν του κανόνες της Ε.Ε. για την ενσωμάτωση των μεταναστών. Υπάρχει όμως ρευστότητα στο πως έχει καταγραφεί και αυτό αφήνει πολλές ερμηνείες στο πως θα εφαρμοστεί.

Επιπλέον, για την Ελλάδα και την Κρήτη οι μετανάστες δεν είναι προσωρινοί μετανάστες για εποχιακή εργασία. Αλλά και σε άλλες χώρες που εργάζονται μετανάστες, ως εποχιακοί εργαζόμενοι, καταγράφονται κοινωνικά εμπόδια για την αλλαγή κατάστασης των μεταναστών από εποχιακοί εργαζόμενοι σε μόνιμοι κάτοικοι (Οοι, Mair, & Laing, 2016).

Σομπάτι: Δεν κάνουμε τίποτα. Δηλαδή η κυβέρνηση έκλεισε δρόμους για τους μετανάστες. Να μη δουλεύουμε και...Και να μη μιλάμε. ...Δηλαδή το πρόβλημα είναι ότι δε σ' αφήνουνε να φύγεις. Δηλαδή «άνοιξε δρόμο, άνοιξε τα σύνορα να φύγει ο

κόσμος»! Ούτε να δουλέψουμε, ούτε να φύγουμε! Και θα σου πω κάτι. Αυτό που ήθελα να σου πω είναι ότι τώρα ξυπνήσανε να μιλήσουνε για τους πρόσφυγες και ξεχάσανε τους μετανάστες.

Χαγιατά: Είμαι 9 χρόνια στην Ελλάδα, δουλεύω τώρα στη λαχαναγορά. Δουλεύω τώρα στη μαύρη εργασία, δεν έχω ΙΚΑ, δεν έχω ΟΓΑ και τα τελευταία χρόνια είναι ζόρικα τα πράγματα, είναι πολύ δύσκολα. Παλιά δουλεύαμε χωρίς χαρτιά, χωρίς τίποτα. Τώρα που ήρθε η αριστερά τα πράγματα είναι πολύ πιο ζόρικα, όταν ήρθε το ΙΚΑ εκεί και ο ΟΓΑ, έφυγα από τη δουλειά. Και με σταματάνε, λίγες λίγες μέρες, τι να σου πω... Τώρα για τα χαρτιά είναι δύσκολο. Τα χω καταθέσει 4 φορές, είναι δύσκολο. Και κάθε φορά πληρώνω παράβολα, καράβια... Πληρώνω, πληρώνω και πράμα δε βγάζω.

Τζούλη: (Μιλώντας για τους εργοδότες). Πιστεύω ότι απ' όλες τις δουλειές που έχω κάνει, ότι θέλει πάντα να έχει το πάνω χέρι και με κάποιο τρόπο – οποιοσδήποτε κι αν είναι αυτός- να θέλει να τα δρομολογήσει όπως του αρέσει, δηλαδή να σου αλλάξει το ωράριο ξαφνικά, να σου... Ας πούμε εγώ ήμουν α πέρυσι 6 μήνες απλήρωτη. Ή να σου πει ας πούμε «τώρα δεν έχω δουλειά» και να σου κόψει ώρες, ή να σου αλλάξει το ωράριο... Αλλάζει τις ώρες, δε σε ρωτάει, τίποτα. Το αλλάζουμε ας πούμε γιατί έτσι θέλουμε. Γενικά εγώ διακρίνω ότι είναι όλα στο εργοδότη. Δηλαδή ότι ζημιά και να ... Ότι νόμοι να βάλει το κράτος, το κάνουνε έτσι, ώστε πάλι να επιβαρυνθεί ο εργαζόμενος και ο απλός... χαμηλόμισθος και... Αυτό είναι για όλους, με χαρτιά, Έλληνες....

Η μεταναστευτική πολιτική, η αγορά εργασίας που κατευθύνει σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, τα άτυπα δίκτυα προστασίας και οι συνθήκες που τους έχουν «παγιδεύσει» στην Ελλάδα ήταν τα κύρια θέματα που συζητήθηκαν από τους μετανάστες. Αυτή ομάδα εστίασε σε θέματα δικαιωμάτων και 'νόμιμης παραμονής' στην χώρα. Όπως αναφέρει ο Μαρούκισ (2016) οι κοινωνικές πολιτικές και η οικονομία στην Ελλάδα έχει ωφεληθεί από την άτυπη εργασία των μεταναστών κατά τις τελευταίες τρεις δεκαετίες. Οι μετανάστες, όπως αναφέρουν και οι συμμετέχοντες στην έρευνα μας, επωφελήθηκαν από τις άτυπες ρυθμίσεις εργασίας. Οι μετανάστες χωρίς έγγραφα ήταν μια μεγάλη πηγή εργασίας στην άτυπη οικονομική δραστηριότητα κάνοντας δουλειές χαμηλού κύρους, χαμηλής αμοιβής κτλ. και τις περισσότερες φορές χωρίς δικαιώματα. Με τον ερχομό της «κρίσης» πολλοί Έλληνες εργαζόμενοι εισήρθαν στην κατηγορία της «άτυπης εργασίας» και της άτυπης σχέσης με τα δικαιώματα που επιφέρει η εργασία.

Οι μετανάστες περιέγραψαν τη ζωή τους και την εργασία τους ως «ζωές στην σκιά της οικονομίας και της αγοράς εργασίας». Το κάθε μέλος της ομάδας αυτής τόνισε την αγωνία του για τη μετέωροί θέση που βρίσκεται, όπως είπαν, «στο πουθενά»,

«ανάμεσα σε δύο κόσμους». Οι ανησυχίες τους για επιβίωση, για μια θέση μέσα σε μια κοινωνία στην οποία ζουν, αν και βιώνουν την ζωή τους στην Κρήτη, σαν ζωή στο περιθώριο, στη σκιά της κοινωνίας.

Οι πολιτικές μετανάστευσης και εργασίας θέλουν να εκμεταλλευτούν τους μετανάστες ως επιθυμητούς εργαζόμενους, αλλά όχι επιθυμητούς πολίτες, πολίτες που δεν απολαμβάνουν τα ίδια εργασιακά δικαιώματα, πολίτες που δεν απολαμβάνουν ισότητα (Russo, 2012). Η βιβλιογραφία που εστιάζει στην ποινικοποίηση των μεταναστών έχει επισημάνει την ανάπτυξη όλο και μεγαλύτερων κοινωνικών στρωμάτων που απαρτίζονται από άτομα με λιγότερα δικαιώματα (Dauvergne , 2008). Οι Horemans, Marx & Nolan (2016) επισημαίνουν ότι η μη κανονική απασχόληση έχει γίνει πιο σημαντική σε περιόδους κρίσης. Φαίνεται ότι στην Κρήτη οι μετανάστες που ζουν εδώ και χρόνια αποτελούν μέρος του μη τυποποιημένων εργατικού δυναμικού και, κατά συνέπεια, μέρος ενός αρνητικού προτύπου κοινωνικής ζωής.

5. Συζήτηση

5.1. Η επισφάλεια ως αυξημένη ευαλωτότητα των εργαζομένων και των ανέργων

Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες που πήραν μέρος στις ομάδες εστίασης η επισφαλής απασχόληση έχει ως χαρακτηριστικά «εργασία σύντομης διάρκειας, ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση, χαμηλότερες αμοιβές» χωρίς «επιδόματα» και χωρίς την πλήρη ασφάλιση. Αν συμπεριλάβουμε άλλες μορφές της λεγόμενης «άτυπης» απασχόλησης, διαπιστώνουμε ότι η αγορά εργασίας έχει γίνει ουσιαστικά χαώδης.

Όλες οι έρευνες και τα στατιστικά στοιχεία επιβεβαιώνουν τη διαπίστωση ότι οι εθνικές αγορές εργασίας και η ευρωπαϊκή γενικά έχουν αλλάξει δραματικά και ο αριθμός των χαμηλής ποιότητας και επισφαλών θέσεων εργασίας με χαμηλή αμοιβή έχει σημειώσει ραγδαία αύξηση (Hipp & Anderson, 2015). Οι μορφές απασχόλησης που συνδέονται γενικά με την επισφαλή εργασία είναι οι εξής: μερική απασχόληση, εργασία ορισμένου χρόνου, προσωρινή εργασία, περιστασιακή εργασία/εργασία ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης (on-call), εποχική εργασία, εργασία μέσω πρακτορείων προσωρινής απασχόλησης, ψευδο-αυτοαπασχόληση, εργασία με απόσπαση, υπεργολαβία, συμβάσεις παροχής υπηρεσιών, κατάχρηση προγραμμάτων μαθητείας και πρακτικής άσκησης.

5.1.1 Πώς εξηγείται αυτή η αύξηση της επισφάλειας;

Οι συμμετέχοντες στην έρευνά μας εξέφρασαν την αγωνία που βιώνουν είτε στην εργασία τους είτε ως άνεργοι πολίτες σε ένα τόπο που οι εργασίες είναι «δυσεύρετη». Η επισφάλεια έχει αυξηθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό, λόγω της κατάρρευσης του κράτους πρόνοιας και της υιοθέτησης πολιτικών «ρύθμισης» της εργασίας. Φαίνεται να υπάρχει μια σύνδεση μεταξύ αφενός των μεταρρυθμίσεων σε επίπεδο εργατικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των ρυθμίσεων περί δικαιωμάτων των εργαζομένων και αφετέρου της συρρίκνωσης της οικονομίας. Ως αποτέλεσμα, έχει επέλθει μια μακροπρόθεσμη πτώση των ποσοστών κέρδους στις επιχειρήσεις, η οποία έδωσε το έναυσμα για μια επίθεση των εργοδοτών εναντίον των εργαζομένων, ιδίως των φτωχών (Kitromides & Skouras, 2015. Venetis & Samalaki, 2015).

Ως συνέπεια των χαμηλών ποσοστών κέρδους, αυτή η επίθεση εκτυλίχθηκε σε μια εποχή έντονης οικονομικής αστάθειας, την οποία χαρακτήριζαν επιβράδυνση των ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης και, κυρίως, αυξημένα επίπεδα ανεργίας. Είτε οι εργαζόμενοι έχουν μερική ή πλήρη απασχόληση, είτε παραμένουν στις θέσεις τους για πολύ καιρό είτε εμφανίζουν υψηλά ποσοστά εναλλαγής, η εργασιακή ασφάλεια

συνδέεται, ουσιαστικά, με τη δυνατότητά τους να αποφύγουν την ανεργία. Με άλλα λόγια, η ασφάλεια των εργαζομένων αφορά στη δυνατότητα να βρουν παρόμοιες θέσεις, αν απολυθούν ή αποχωρήσουν από την τρέχουσα θέση τους. Γι' αυτόν το λόγο, μια ισχυρή αγορά εργασίας δίνει το περιθώριο στους εργαζομένους να αγωνιστούν για καλύτερες συνθήκες, ενώ μια ασθενής αγορά εργασίας κάνει το αντίθετο.

Όλοι οι τομείς της οικονομίας έχουν επηρεαστεί από την επισφαλή εργασία (Venetis & Salamaki, 2015). Στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, στον τομέα των υπηρεσιών, καθώς και στη βιομηχανία, παρατηρείται μία αυξανόμενη προσωρινότητα της εργασίας (μετατροπή μόνιμων θέσεων σε επισφαλείς, μη δημιουργία μόνιμων θέσεων, ακόμα και όταν αυξάνεται η απασχόληση). Το πρόβλημα έχουν επιδεινώσει τα μέτρα λιτότητας και οι μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας που αναλαμβάνουν να εφαρμόσουν πολλά κράτη μέλη, συχνά κατόπιν αιτήματος της Ε.Ε., η οποία θεωρεί την απορρύθμιση και την ενίσχυση της ελαστικής απασχόλησης ως τον μοναδικό τρόπο υπερνίκησης της κρίσης. Η επισφαλής εργασία δημιουργείται από εργοδότες που επιδιώκουν να ελαχιστοποιήσουν το κόστος εργασίας και να μετακυλήσουν τους οικονομικούς κινδύνους της επιχείρησής τους στο προσωπικό τους (Russell, Leschke, & Smith, 2015). Τα συγκεκριμένα στοιχεία που συμβάλλουν στην επισφαλή εργασία μεταβάλλονται διαρκώς, καθώς οι εργοδότες βρίσκουν συνεχώς νέους τρόπους για να επιτύχουν τους παραπάνω σκοπούς. Οι συμμετέχοντες από την ομάδα των ξενοδοχοϋπάλληλων εξέφρασαν τις απόψεις τους με σαφήνεια ως το πώς έχει ελαχιστοποιηθεί το κόστος εργασίας και συγχρόνως έχουν αυξηθεί οι κρατήσεις και ο τζίρος στα ξενοδοχεία που εργάζονται, κάτι που επιβεβαιώνεται από έρευνες που εστιάζουν στον τουρισμό (Galanos, 2013. Prosswimmer, 2012).

5.1.2 Οι συνέπειες της επισφάλειας

Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην έρευνα αυτή, μια επισφαλής θέση εργασίας συνεπάγεται συχνά μια επισφαλή ζωή και επισφαλείς σχέσεις, επομένως, γίνεται αδύνατο για το άτομο να σχεδιάσει μια συμβατική ζωή. Η έλλειψη συνέχειας στην απασχόληση δεν επιτρέπει στους εργαζομένους να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και αυτό δυσχεραίνει ακόμα περισσότερο την απόκτηση μιας ασφαλούς θέσης εργασίας. Τα άτομα σε επισφαλείς θέσεις είναι πιθανότερο να μην έχουν πρόσβαση σε κοινωνικά δικαιώματα, όπως αξιοπρεπή στέγαση, ιατρική περίθαλψη, σύνταξη και εκπαίδευση (Walton, 2016). Ο αποκλεισμός από αυτά τα κοινωνικά δικαιώματα ωθεί τα άτομα στην επισφαλή εργασία. Η εργασιακή επισφάλεια τροφοδοτεί έτσι άλλες καταστάσεις, οι οποίες αιχμαλωτίζουν το άτομο σε μια επισφαλή ζωή. Η επισφαλής

εργασία επιφέρει επίσης τον κίνδυνο ανεπαρκούς κοινωνικής προστασίας του ατόμου κατά τη γεροντική ηλικία (Walton, 2016).

Η αύξηση της επισφαλούς απασχόλησης είναι μια από τις αιτίες της αυξανόμενης φτώχειας στην Ευρώπη (Horemans, Marx, Nolan, 2016). Το θέμα της «επιβίωσης» και η εργασία για επιβίωση αναφέρθηκε σε όλες τις ομάδες. Επιπλέον, η ευρεία χρήση της επισφαλούς εργασίας καθορίζει τη βαθμιαία καταστροφή των ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, υπονομεύει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και εξασθενίζει τη συνδικαλιστική δράση. Η επισφαλής εργασία, σε όλες της τις μορφές, χρησιμοποιεί δυσανάλογα τις πιο ευάλωτες ομάδες εργαζομένων, εντείνει τη φτώχεια και την ανασφάλεια, υπονομεύει την αλληλεγγύη και ισχυροποιεί την ανισότητα (Walton, 2016).

Συμφώνα με τις συζητήσεις που προέκυψαν στις ομάδες εστίασης η επισφαλής απασχόληση έχει ευνοήσει τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας, ο οποίος εμποδίζει τη μετακίνηση εργαζομένων σε πιο σταθερή απασχόληση, ιδίως των ευάλωτων ομάδων, όπως είναι οι μετανάστες, οι γυναίκες, οι νέοι, τα άτομα με αναπηρίες και οι άνεργοι ή επισφαλείς εργαζόμενοι άνω των 45 χρόνων.

Όλο και συχνότερα, εργαζόμενοι εκτελούν την ίδια εργασία στον ίδιο τόπο αλλά με διαφορετικές αποδοχές και εργασιακές συνθήκες. Αυτό αποτελεί σοβαρή παραβίαση μίας από τις θεμελιώδεις αξίες της Ε.Ε.: την αρχή της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης. Επιπλέον, όμως, αυτές οι εξελίξεις ενδέχεται να πλήττουν και εργοδότες, καθώς οι εταιρείες οι οποίες συμπεριφέρονται με κοινωνική υπευθυνότητα, παρέχουν στο προσωπικό τους ασφαλείς θέσεις εργασίας, και τηρούν την εργατική νομοθεσία και όλες τις κοινωνικές διατάξεις συχνά βλέπουν την ανταγωνιστικότητά τους να τίθεται σε κίνδυνο. Επομένως, ο αγώνας εναντίον της επισφαλούς εργασίας συμβάλλει επίσης στην προσπάθεια υπέρ του θεμιτού ανταγωνισμού στο πλαίσιο της Ε.Ε. (Heidenreich, 2015). Οι συμμετέχοντες στις ομάδες των γυναικών άνω των 45 ετών, των μεταναστών και των ευάλωτων ατόμων περιέγραψαν με αρκετά παραδείγματα των ανισότητα και τις διακρίσεις.

5.1.3 Είναι η Λάθος διάγνωση;

Σύμφωνα με μία αναφορά των M. Petmesidou και P. Polyzoidis (2015), η οποία περιλαμβάνεται στα Έγγραφα Εργασίας του Έργου STYLE, οι νέοι μετανάστες και οι γυναίκες είναι πιθανόν οι πιο ευάλωτες ομάδες στην αγορά εργασίας. Διάφορα προγράμματα πολιτικής έχουν ξεκινήσει/μεταφερθεί στην Ελλάδα, όπως η μεταρρύθμιση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, βασισμένη σε ελληνογερμανική συμφωνία, το πρόγραμμα αμοιβαίας μάθησης και η «Εγγύηση για τους Νέους» (Youth Guarantee), με σκοπό τη βελτίωση των πρακτικών δεξιοτήτων

των νέων που αναζητούν εργασία. Ορισμένες μελέτες δείχνουν ότι οι καταρτιζόμενοι - ιδίως οι νέες γυναίκες - θεωρούσαν αυτά τα προγράμματα ωφέλιμα για την ανάπτυξη δεξιοτήτων, παρά τα όποια μειονεκτήματά τους (Panitsidou, Vastaki, & Valkanos, 2012). Εντούτοις, τα δεδομένα παραμένουν ελλιπή για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εν λόγω πολιτικών. Θα πρέπει επίσης να αναφέρουμε τη διάχυτη απαισιοδοξία των ειδικών ως προς την πιθανότητα επιτυχίας αυτών των προγραμμάτων σε συνθήκες βαθιάς οικονομικής κρίσης (Petmesidou & Polyzoidis, 2015).

Αν και μέχρι το 2004 οι Gialis και Karnanou (2009) κατέγραψαν πως στην Θεσσαλονίκη και στην Ελλάδα οι «άτυπη εργασία» ήταν περισσότερο η αυτό-απασχόληση και λιγότερο η ημι-απασχόληση και περιστασιακή ενασχόληση, αν και «μαύρη εργασία» φαίνεται να είχε αρχίσει να αυξάνεται προπαντός για τους μετανάστες. Σήμερα, οι σημαντικές μειώσεις στα μέτρα προστασίας που ορίζει το κράτος και παρέχουν οι εργοδότες έχουν συμβάλει στην ανασφάλεια των εργαζομένων και έχουν επιδράσει αρνητικά στην αγωνιστικότητά τους. Η πιθανότητα να χάσουν οι εργαζόμενοι τη θέση τους έχει αυξηθεί. Αλλά, πέρα από αυτό, το χρονικό διάστημα που απαιτείται για να βρει ένας άνεργος μια νέα θέση έχει γίνει μεγαλύτερο, ενώ έχει γίνει πιθανότερο το ενδεχόμενο να αναγκαστεί να αποδεχτεί μια θέση με χειρότερες εργασιακές συνθήκες από την προηγούμενη. Το αποτέλεσμα είναι η ευρεία πτώση της διαπραγματευτικής ισχύος των εργαζομένων. Η συνεχής μείωση των ευκαιριών απασχόλησης εξηγεί το γιατί τόσο πολλοί εργαζόμενοι δεν είναι δεκτικοί στις στρατηγικές οργάνωσης του παρελθόντος. Καθώς η αγορά εργασίας γίνεται όλο και πιο απρόσιτη και απαιτητική, από πολλές απόψεις, οι εργαζόμενοι νιώθουν τη δύναμη αναστολής της εργασίας τους να εξατμίζεται και, μαζί της, τη δύναμη αντίστασης στις απαιτήσεις των εργοδοτών τους. Όλες αυτές οι αλλαγές και η αστάθεια είχαν σημαντικές επιπτώσεις στη ζωή όλων των εργαζομένων ή ανέργων που συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης. Οι συμμετέχοντες που είχαν περισσότερα προσόντα (πτυχία ανώτατης εκπαίδευσης, μεταπτυχιακά, ή/ και κατάρτιση) εξέφρασαν την πεποίθηση ότι δεν βρίσκουν δουλειά όχι γιατί δεν έχουν προσόντα αλλά γιατί η αγορά εργασίας δεν αξιολογεί προσόντα και δεν μπορεί να τους απορροφήσει. Αυτό το εύρημα είναι σε συμφωνία με τα ευρήματα των Petmesidou και Polyzoidis (2015), οι οποίοι αναφέρουν:

«Σε επίπεδο Ε.Ε. και σε εθνικό επίπεδο, έχει κυριαρχήσει η άποψη ότι οι αναντιστοιχίες μεταξύ προσόντων και των δεξιοτήτων αποτελούν την κύρια αιτία της ανεργίας. Έτσι, η όλη στρατηγική για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων βασίζεται σε αυτή την υπόθεση, η οποία δίνει έμφαση στην κατάρτιση, την πρακτική άσκηση, τη δια βίου μάθηση, και παρόμοιες πρακτικές, παράλληλα με την αύξηση της ευελιξίας της απασχόλησης. Ωστόσο, αυτή η υπόθεση είναι εντελώς λάθος. Για παράδειγμα, στην Ελλάδα, δεν υπάρχει καμία εμπειρική απόδειξη που να υποστηρίζει

την υπόθεση ότι τα πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας είναι αποτέλεσμα της έλλειψης κατάλληλων δεξιοτήτων. Το μεγάλο πρόβλημα που προκύπτει είναι ότι παρέχεται ένα «φάρμακο» για να θεραπεύσει μια ασθένεια για την οποία αρχικά έχει γίνει μια λανθασμένη διάγνωση. Η συζήτηση μετατρέπει ένα μακρο-οικονομικό και κοινωνικό πρόβλημα, δηλαδή την έλλειψη θέσεων εργασίας, σε ένα εξατομικευμένο πρόβλημα, δηλαδή, την έλλειψη συγκεκριμένων και προσωπικών δεξιοτήτων για την εύρεση εργασίας». (σελ. 17)

Οι Petmesidou και Polyzoidis (2015) επισημαίνουν ότι αυτή τη «λάθος διάγνωση» της αγοράς εργασίας και η αναντιστοιχία του ανθρώπινου κεφαλαίου οδηγεί σε αναποτελεσματικά μέτρα για την επίλυση του προβλήματος. Η σε βάθος ανάλυσή τους δείχνει ότι τα μέτρα που εφαρμόζονται σταδιακά αλλά σίγουρα έχουν αντικαταστήσει τη σταθερή απασχόληση με το φθινό εργατικό δυναμικό των μαθητευομένων, των εκπαιδευομένων, και το πρεκαριάτο των νεότερων εργαζομένων. Αυτοί οι ερευνητές έχουν επισημάνει ότι υπάρχουν αντίθετες απόψεις σχετικά με την αγορά εργασίας. Μία από αυτές είναι η νεοφιλελεύθερη άποψη που υποστηρίζεται από τις μεγάλες βιομηχανίες που, με τη σειρά τους, υποστηρίζουν τα επιχειρήματα της «διάσωσης» σε συμφωνία και στελέχη του υπουργείου. Η δεύτερη είναι μια άποψη που αντιτίθεται έντονα στη διάλυση των μηχανισμών προστασίας της εργασίας. Δεν μπορεί να γίνει λόγος για «ευελιξία με ασφάλεια», αφού όλα τα είδη των παροχών κοινωνικής πρόνοιας έχουν μειωθεί σημαντικά μετά την έλευση της κρίσης. Σήμερα, γίνονται αγώνες για την ταπεινωτική εμπειρία της απαξίωσης από το κεφάλαιο της ανθρώπινης εργασίας, ακόμα και της ανθρώπινης ζωής όπως περιγράφουν οι συμμετέχοντες στην έρευνα μας.

5.2. Πραγματική και αντιλαμβανόμενη απασχολησιμότητα

Τα τελευταία χρόνια, δίνεται όλο και περισσότερη προσοχή στη σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και απασχολησιμότητας. Δεδομένου ότι η ανώτερη εκπαίδευση απαιτεί υψηλά επίπεδα ατομικής και δημόσιας επένδυσης, αναμένεται να εφοδιάζουν τα πανεπιστήμια τους αποφοίτους με τις δεξιότητες που χρειάζονται οι εργοδότες (Mason, Williams, Cranmer, & Guile, 2003) και, επομένως, να βρίσκουν οι πτυχιούχοι εργασία ευκολότερα από όσους δεν διαθέτουν πτυχίο. Υπάρχει, δηλαδή, παγκοσμίως, η προσδοκία ότι τα πανεπιστήμια παίζουν ένα σημαντικό ρόλο στη διαδικασία εισαγωγής των αποφοίτων στην αγορά εργασίας, και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα καλούνται να εφοδιάσουν τους φοιτητές με δεξιότητες πέραν των ακαδημαϊκών, βοηθώντας τους με αυτόν τον τρόπο να ανταποκριθούν στις ανάγκες του εμπορίου και της βιομηχανίας. Μια αισιόδοξη θεώρηση της πορείας προς μια πιο ρευστή οικονομία έντασης γνώσης (Leadbeater, 2000) μας οδηγεί να πιστέψουμε ότι οι

δεξιότητες και το διανοητικό κεφάλαιο που διαθέτουν οι απόφοιτοι μπορεί να απορροφηθεί εύκολα από τη σημερινή αγορά εργασίας. Λιγότερο αισιόδοξες οπτικές, ωστόσο, υπογραμμίζουν ότι η τρέχουσα κατάσταση της επισφαλούς απασχόλησης έχει διαταράξει σε κάποιο βαθμό την καθιερωμένη στο παρελθόν σχέση μεταξύ ανώτερης εκπαίδευσης, προσόντων των πτυχιούχων και επαγγελματικών ανταμοιβών (Brown & Hesketh, 2004). Επομένως, ο διάλογος σχετικά με την απασχολησιμότητα και την απασχόληση των αποφοίτων παραμένει ανοικτός.

Αρκετές μελέτες έχουν εξετάσει τον τρόπο με τον οποίο οι φοιτητές και οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αντιλαμβάνονται τη μετάβαση στην αγορά εργασίας και διαχειρίζονται την απασχολησιμότητά τους. Από τις διάφορες πτυχές που έχουν μελετηθεί, η αντίληψη της απασχολησιμότητας προσελκύει όλο και περισσότερο το ενδιαφέρον των ερευνητών. Διάφορες μελέτες (Berntson, Sverke, & Marklund, 2006. Wittekind, Raeder, & Grote, 2010) επιβεβαιώνουν ότι τα άτομα με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης έχουν υψηλότερη αντιλαμβανόμενη απασχολησιμότητα. Δυστυχώς, γνωρίζουμε ακόμη ελάχιστα για την αντιστοιχία μεταξύ της αντιλαμβανόμενης απασχολησιμότητας των αποφοίτων πανεπιστημίου και των πραγματικών επιλογών απασχόλησης που τους ανοίγονται στην αγορά εργασίας. Γι' αυτό, είναι σημαντική η μέτρηση της αντιλαμβανόμενης απασχολησιμότητας στους αποφοίτους και η σχέση της με το πραγματικό ποσοστό απασχόλησής τους. Σε γενικές γραμμές, η απασχολησιμότητα ενός ατόμου μπορεί να οριστεί ως η πιθανότητα να βρει απασχόληση. Κατά τους Berntson και Marklund (2007), δύναται να αναλυθεί σε μακρο- μεσο- και μικρο-επίπεδο. Στο μακρο-επίπεδο, μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε τον όρο «απασχολησιμότητα», για να αναφερθούμε σε κυβερνητικές πολιτικές που αποσκοπούν στην αύξηση του γενικού εθνικού ποσοστού απασχόλησης. Στο μεσο-επίπεδο –των επιχειρήσεων- η απασχολησιμότητα αναφέρεται στην προσπάθεια μιας επιχείρησης να «αποκτήσει κάποιου είδους αριθμητική και λειτουργική ευελιξία» (σελ. 280). Τέλος, στο μικρο-επίπεδο, το επίπεδο του ατόμου, η απασχολησιμότητα εξετάζεται σε σχέση με την πιθανότητα απασχόλησης του. Στο μικρο-επίπεδο, που διερευνήσαμε σε αυτή την ποιοτική μελέτη, οι συμμετέχοντες τόνισαν με σαφήνεια την αβοηθησία που βιώνουν όταν η αγορά εργασίας δυσλειτουργεί. Περιγράφουν με μεγάλη λεπτομέρεια πως οι κοινωνικές, ηθικές, οργανωσιακές και κοινοτικές βάσεις πανώ στις οποίες δομείται η κοινωνία και αγορά έχουν αλλάξει. Οι άνθρωποι φαίνεται να βλέπουν μια καινούργια πραγματικότητα χωρίς να ξέρουν πώς να αντιδράσουν.

5.2.1 Η απασχολησιμότητα των πτυχιούχων

Το ζήτημα της ανταγωνιστικότητας των πτυχιούχων πανεπιστημίου έχει προσελκύσει ευρέως το ενδιαφέρον τα τελευταία χρόνια, καθώς γίνεται όλο και σοβαρότερο το πρόβλημα της ανεργίας ενός μεγάλου αριθμού αποφοίτων. Για μια αρκετά μεγάλη περίοδο στο παρελθόν, υπήρχε έλλειψη εργατικού δυναμικού πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και οι απόφοιτοι αποτελούσαν την πιο ανταγωνιστική ομάδα στην αγορά εργασίας, γεγονός που αποτυπωνόταν στους μισθούς και τα επιδόματά τους, τα οποία ήταν σαφώς υψηλότερα από εκείνα των εργαζομένων με απολυτήριο λυκείου ή χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο. Όμως, αυτό το σενάριο δεν ισχύει πια (Ρουλιάκας, 2014). Στην παρούσα ποιοτική μελέτη, οι συμμετέχοντες δήλωσαν σαφώς ότι οι απόφοιτοι λαμβάνουν τις ίδιες αποδοχές με τους εργαζομένους χαμηλού εισοδήματος. Αυτή η έντονη διαφορά εμφανίστηκε σε λίγα μόλις χρόνια, γεγονός που φαίνεται να δείχνει μια πτώση στη συνολική ανταγωνιστικότητα των αποφοίτων πανεπιστημίου ως ομάδας στη σημερινή αγορά εργασίας της Κρήτης.

Η αγορά εργασίας των πτυχιούχων γίνεται, σε πολλά δυτικά κράτη, μια αναχρονιστική αντίληψη και το πανεπιστημιακό δίπλωμα δεν μπορεί πια να λειτουργήσει ως τεχνική αποκλεισμού όπως άλλοτε. Όσο το ποσοστό των καθιερωμένων επαγγελμάτων που ασκούνται από πτυχιούχους παραμένει μάλλον σταθερό, ένας αυξανόμενος αριθμός πτυχιούχων ασχολείται με επαγγέλματα στα οποία η αξία του τίτλου σπουδών και της κατηγορίας των πτυχιούχων χρειάζεται (επανα)διαπραγμάτευση (Tholen, 2016).

Τα τελευταία χρόνια, η καθιέρωση της λιτότητας και η απορρύθμιση του κράτους πρόνοιας οδήγησαν σε δυο ισχυρές κοινωνικές μεταβολές:

- Τη σταδιακή ματαίωση των παραδοσιακών δεικτών διάκρισης στον καταμερισμό της εργασίας (Assessment & selection criteria)—όπως την γνώση, εξειδίκευση και εμπειρία (broad qualifications/ skills)—μέσω της εύνοιας γνωρισμάτων όπως «φρεσκάδα», «λιγότερο ακριβός», ευέλικτος, εύπλαστος (να μπαίνει στο καλούπι του εκάστοτε εργασιακού ρόλου και να μην διεκδικεί εργασία δικαιώματα) και
- Τη μετατόπιση της ευθύνης για ευημερία από το κράτος και την κοινωνία, στο άτομο και την οικογένεια.

Οι αλλαγές αυτές είχαν και έχουν τις εξής βασικές συνέπειες:

- Να αλλάξει ο τρόπος αξιολογήσεις και επιλογής ανθρώπινου δυναμικού.
- Αλλαγή του νοήματος της εργασίας όπου η εργασία γίνεται ανάγκη, διεκπεραίωση και επιβίωση, αντί για δημιουργικότητα, παραγωγικότητα και προσφορά.

- Ο άνθρωπος/ εργαζόμενος μετατρέπεται σε ένα ρόλο και μόνο. Οι άνθρωποι/ εργαζόμενοι καταλήγουν να νιώθουν ότι γίνονται αντικείμενα προς εκμετάλλευση και ότι έχει χαθεί η αξιοπρέπεια τους.
- Η υπαιτιότητα για την κατάσταση του ατόμου μεταφέρεται στο ίδιο το άτομο (αφού κανείς δεν την αναλαμβάνει) και ενοχοποιείται ο εργαζόμενος.

Αυτές οι εξελίξεις συνέβαλαν και στη διαμόρφωση ενός νέου κλίματος στην αγορά εργασίας και σε χώρους εργασίας. Αυτό το κλίμα το ονομάζουμε κατάσταση επιβίωσης – υποταγής. Στο κλίμα αυτό φαίνεται να ωθεί τους εργαζόμενους στη σύναψη σχέσεων εργασίας που δεν περιέχουν τη δυνατότητα εξέλιξης, σταδιοδρομίας και κοινωνικής κινητικότητας και τελικά οι εργαζόμενοι να οδηγούνται, όπως το ονομάζουν οι ίδιοι, «στη σκλαβιά». Όλες οι ομάδες εργαζομένων περιέγραψαν την εργασία ως ευχή και κατάρα, δηλαδή «υπάρχει ανάγκη να δουλέψω αλλά και τεράστιο ρίσκο ότι θα με εκμεταλλευτούν». Επίσης, όλοι ανέφεραν ότι οι αμοιβές δεν επιτρέπουν την επιβίωση. Πάνω από όλα, όλοι οι άνθρωποι που συμμετείχαν στην έρευνα περιέγραψαν πως βρίσκονται σε ένα μεταίχμιο.

5.3. Προσπάθειες προώθησης της απασχόλησης

Ως αποτέλεσμα της εφαρμογής όλου και περισσότερων δημοσιονομικών μέτρων, η ανεργία στην Ελλάδα εκτινάχθηκε στα ύψη. Ως αντιστάθμισμα, προωθήθηκε η υλοποίηση μιας σειράς από προγράμματα προώθησης της απασχόλησης (Dimoulas, 2014). Σύμφωνα με την έκθεση του Υπουργείου Οικονομικών του 2012, ο κύριος άξονας για την προώθηση της απασχόλησης είναι η επιδότηση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, με τα βασικά προγράμματα για την αγορά εργασίας να είναι το «voucher» (δημιουργία θέσεων εργασίας) και το «stage» (επαγγελματική κατάρτιση). Από το 2000, όταν οι πολιτικές του ΟΑΕΔ για την απασχόληση μετατράπηκαν από παθητικές σε ενεργητικές, μέχρι και την τρέχουσα χρονική περίοδο της ύφεσης, η εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών εξαρτάται από τη διαθεσιμότητα της οικονομικής στήριξης από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και τα Κοινοτικά πλαίσια Στήριξης (ΚΠΣ). Αυτό που συνέβη στην πράξη, ωστόσο, είναι τα προγράμματα αυτά να αντιμετωπίζονται ως κάποια μορφή προσωρινής αποζημίωσης από την ανεργία, «αντικαθιστώντας» το επίδομα ανεργίας η διάρκεια και το ύψος του οποίου μειώθηκαν σημαντικά κατά τη περίοδο της κρίσης. (Papadopoulos, 2006). Παράλληλα, οι Papadopoulos και Roumpakis (2013) καταλήγουν ότι αυτά τα μέτρα «προώθησης της απασχόλησης» είναι υπεύθυνα για τη σημαντική αύξηση των επισφαλών θέσεων εργασίας, προσφέροντας ελάχιστη επαγγελματική και οικονομική ασφάλεια και ελλιπή κοινωνική ασφάλιση.

Σε μελέτες περίπτωσης ελληνικών περιφερειών, ο Rodanakis (2009) και οι Rodanakis και Vlachos (2012) αναλύουν πως ο κίνδυνος της ανεργίας και της επαγγελματικής προοπτικής συνδέεται με το επίπεδο εκπαίδευσης, την εγγραφή σε δημόσιο οργανισμό απασχόλησης και τη συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Τα συμπεράσματά τους υποδεικνύουν ότι η εκπαίδευση συνδέεται με την προοπτική καριέρας, ενώ τονίζουν την αναποτελεσματικότητα της επαγγελματικής κατάρτισης. Τα ευρήματά τους επιβεβαιώνουν πρόσφατες μελέτες σχετικά με τις επιδράσεις της ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας, όπως εφαρμόζεται σε χώρες της Ευρώπης, οι οποίες έχουν φτάσει στο συμπέρασμα ότι τα εν λόγω προγράμματα είναι αναποτελεσματικά όσον αφορά στη μακροπρόθεσμη έξοδο από την ανεργία.¹

Αντιστοίχως, οι συμμετέχοντες στην έρευνά μας υπογράμμισαν την αναποτελεσματικότητα των προγραμμάτων προώθησης της εργασίας και περιέγραψαν ότι το μεγαλύτερο πρόβλημα με τις προσπάθειες αυτές είναι ότι δεν οδηγούν σε μια σταθερή εργασία. Επίσης, επισήμαναν ότι οι παρεμβάσεις αυτές δεν λαμβάνουν υπόψη τις διαφορές που ενυπάρχουν σε διαφορετικές ομάδες ανέργων.

5.4. Το νόημα της εργασίας αλλάζει

Η απασχόληση είναι ένα κρίσιμο χαρακτηριστικό της σύγχρονης κοινωνίας (Walton, 2016). Όμως, οι εργασιακοί προσανατολισμοί των εργαζομένων στην έρευνά μας μετατοπίζονται, αφού αντιλαμβάνονται ότι η ταύτισή τους με τη θέση τους στην αγορά εργασίας, όπως αυτή συγκροτούνταν έως τώρα, τους στερεί κάθε δυνατότητα και μελλοντική προσδοκία σχεδιασμού της εργασίας τους και της ζωής τους γενικότερα. Για τους συμμετέχοντες στην έρευνά μας, επομένως, η μεταβολή του εργασιακού τους προσανατολισμού προκύπτει κυρίως από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται πλέον για την επιβίωση και βελτίωση των συνθηκών ζωής της οικογένειάς τους μετά τις ριζικές μεταβολές που συνέβησαν στη ζωή τους λόγω της εισαγωγής των μέτρων λιτότητας, των αλλαγών στη φορολογία, κτλ. Άρα, γίνεται φανερό ότι οι προσδοκίες των εργαζομένων διαφέρουν, όπως και οι απαιτήσεις για την εξέλιξή τους, αντίστοιχα με τα πρότυπα που διαμορφώνονται πριν και κατά τη διάρκεια της εργασίας, εντός και εκτός αυτής.

¹ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας στην Ελλάδα, ανατρέξτε στην ενότητα «Η εφαρμογή της ευελιξίας με ασφάλεια και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων (Ελλάδα)». Πηγή: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2011-00554-E.pdf>. Η έκθεση πολιτικής με τίτλο "Ελληνικό Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2012-2015" είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_greece_en.pdf.

Περιέγραψαν, επίσης, ότι, στα ΜΜΕ και στον πολιτικό λόγο, επικρατεί μια πολιτισμική ατομικοποίηση της εργασίας (αναγωγή της στο άτομο): άνθρωποι με δημόσια αξιώματα και θέσεις υπονοούν ότι για να βρεις εργασία, αρκεί να αποκτήσεις καλύτερη στάση, να γίνεις πιο ανταγωνιστικός, να προσπαθήσεις περισσότερο και να έχεις αυτοπεποίθηση. Κατά τη σχετική ρητορική/πολιτικό λόγο, η εργασία αποτελεί ηθική ευθύνη του ατόμου. Το να μην εργάζεσαι ή να μην προσπαθείς να βρεις εργασία συνιστά σημάδι ηθικής έλλειψης: είσαι, κατά κάποιον τρόπο, κατώτερο άτομο. Αναμφίβολα, από όλες τις μελέτες στις οποίες έχουμε αναφερθεί, φαίνεται να προκύπτει ότι η απασχολισιμότητα δεν είναι ατομική υπόθεση, αλλά διέπεται από σχέσεις που εξαρτώνται από το ιστορικό, οικονομικό, κοινωνικό και το ευρύτερο πολιτικό πλαίσιο μέσα στο οποίο ζουν και κατασκευάζονται οι ζωές των ανθρώπων, οι οποίοι από την πλευρά τους κατασκευάζουν την κοινότητά τους.

6. Τελικά συμπεράσματα

6.1. Η αγορά εργασίας μέσα από το μάτια του εργατικού δυναμικού

Όλες οι ομάδες περιέγραψαν μια αγορά εργασίας που:

- Προσφέρει χαμηλές αμοιβές, σε βαθμό που δεν εξασφαλίζουν τη βιωσιμότητα για τον εργαζόμενο
- Ζητά υπερβολική ευελιξία (λειτουργική υπό τη μορφή της επέκτασης του εργασιακού ρόλου ή αριθμητική υπό τη μορφή της επέκτασης του ωραρίου), σε βαθμό που καταπατώνται οι συνθήκες ή οι όροι της εργασιακής σύμβασης
- Αντικαθιστά τις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης με συμβάσεις μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης, μειώνοντας με αυτόν τον τρόπο το μισθολογικό κόστος, αλλά και την ασφάλεια της εργασίας
- Αξιοποιεί όλο και συχνότερα εργαζόμενους που έχουν συμβάσεις πρακτικής άσκησης με χαμηλή ή καθόλου αμοιβή ή εργαζόμενους χωρίς πρόσληψη, οι οποίοι «εργάζονται» ως εξωτερικοί συνεργάτες (ελεύθεροι επαγγελματίες)
- Προσφέρει ανασφάλιστη εργασία
- Δεν προσφέρει θέσεις εργασίας που πληρούν τις προδιαγραφές της καριέρας, αλλά αντίθετα συνοδεύονται από ελάχιστη ευθύνη, ελάχιστα περιθώρια πρωτοβουλίας, ελάχιστα ή καθόλου περιθώρια ανέλιξης
- Δίνει έμφαση στον ρόλο και όχι στον άνθρωπο
- Προσφέρει ελάχιστες επιλογές σε επαγγέλματα / αντικείμενα εργασίας (αναφέρθηκε κυρίως ο κλάδος του τουρισμού και της εστίασης και κάποιοι υποστηρικτικοί κλάδοι, όπως λογιστικές υπηρεσίες, πληροφορική κα.)
- Δεν επιβραβεύει τα τυπικά προσόντα
- Απαιτεί όρεξη για δουλειά και φιλότιμο σε συνθήκες (κλίμα σε εργασιακούς χώρους) που δεν τα επιτρέπουν να αναπτυχθούν.

Εκτός από τα παραπάνω, οι συμμετέχοντες στη έρευνά μας μίλησαν για μη ηθική συμπεριφορά από την πλευρά των εργοδοτών, σε κάποιες περιπτώσεις (προσβολές, κακομεταχείριση). Μίλησαν, ακόμα, για προσπάθεια αποποίησης ευθύνης σε περιπτώσεις εργασιακών ατυχημάτων.

Μέσα από τα μάτια των ερωτώμενων, αυτή η αγορά εργασίας εκμεταλλεύεται και δυναστεύει, είτε στο όνομα του κέρδους είτε στο όνομα της επιβίωσης. Ακόμα και στην ομάδα των εποχιακών υπαλλήλων του τουρισμού (όπου θεωρητικά έχει εγκαθιδρυθεί η αντιστοιχία των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού με τις ανάγκες των επιχειρήσεων), είδαμε ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται την ισορροπία εργασίας και αμοιβής να γυρνά εναντίον τους.

6.2. Ο εργαζόμενος που «θέλει» η αγορά εργασίας

Στο Παραδοτέο Π.1.3 του Έργου (Πρωτογενής Ποιοτική Έρευνα Επιχειρήσεων), μιλήσαμε για την κουλτούρα των επιχειρήσεων της Κρήτης. Μιλήσαμε για μια επιχείρηση που ομοιάζει με «παραδοσιακή οικογένεια». Είναι άκαμπτη, έχει ως επίκεντρο τον αρχηγό, συσσωρεύει τη δύναμη στην κορυφή και διαχέει ελάχιστη πρωτοβουλία και ευθύνη, διστάζει να αλλάξει, ρέπει προς τη διατήρηση του status quo και στηρίζεται στην ιεραρχία. Μιλήσαμε για μια επιχειρηματικότητα που δεν έχει επιδείξει αποτελεσματικούς μηχανισμούς αντίδρασης στην κρίση και σπεύδει στην περικοπή δαπανών ως μόνη λύση επιβίωσης, δημιουργώντας μια αλυσιδωτή υποτίμηση που μεταφέρεται στην εργασία και κατ' επέκταση στην οικονομία ολόκληρη.

Προβλέψαμε εκεί ότι με βάση την υφιστάμενη κατάσταση των επιχειρήσεων, είναι μάλλον αναμενόμενο ο εργαζόμενος να έχει αποδυναμωμένη θέση, να μην απολαμβάνει εργασιακή ασφάλεια, να μη αισθάνεται προοπτική, να αισθάνεται «χρησιμοποιημένος» (εκμετάλλευση), να μην έχει κίνητρο για δουλειά.

Όλα τα παραπάνω επιβεβαιώνονται από την παρούσα έρευνα. Σύμφωνα με τις μαρτυρίες των συμμετεχόντων, η αγορά εργασίας θέλει έναν εργαζόμενο που:

- Είναι διατεθειμένος να παραβλέψει τους όρους της σύμβασής του (συμφωνημένο ωράριο ή/και καθήκοντα)
- Είναι διατεθειμένος να αποδεχθεί χαμηλή αμοιβή, χαμηλότερη πολλές φορές από την αξία των προσόντων του
- Είναι διατεθειμένος να ταιριάζει στον ρόλο που πρέπει να επιτελέσει (αντί να ταιριάζει ο ρόλος σε αυτόν)
- Δεν διεκδικεί, δεν έχει φωνή (αμοιβή, δικαιώματα)
- Δεν θέλει καριέρα, θέλει απλώς μια δουλειά
- Δεν «κουβαλάει» υποχρεώσεις που του στερούν τη ευελιξία και αυξάνουν τα δικαιώματά του (π.χ. οικογένεια)
- Έχει φρεσκάδα, ιδέες και όρεξη για δουλειά (απαιτήσεις που δεν είναι εφικτές να ανακτηθούν σε καταστάσεις επισφάλειας)

Με άλλα λόγια, η αγορά εργασίας ζητά έναν εργαζόμενο που είναι «μπαλαντέρ», «πασπαρτού» είναι εύπλαστος, είναι ευέλικτος και κυρίως είναι σε τέτοια θέση που είναι διατεθειμένος να κάνει τα πάντα για να κρατήσει την εργασία του. Ο εργαζόμενος αυτός προσπαθεί να επιβιώσει (επαίτης για οποιαδήποτε εργασία). Οι συμμετέχοντες της έρευνας αυτής ανέφεραν ότι υπάρχει εξαιρετικά υψηλή ανεργία, τεράστια αύξηση της πολύ χαμηλά αμειβόμενης εργασίας, άτυπη επέκταση ωραρίου, συμβάσεις μερικής απασχόλησης και αυξημένη εκ περιτροπής εργασία, θέσεις

πρακτικής άσκησης χωρίς αμοιβή, και εκμετάλλευση εργαζομένων ή «μαύρη» εργασία.

Εδώ, επιβεβαιώνεται ξανά το επιχείρημα που παραθέσαμε στην Πρωτογενή Ποιοτική Έρευνα Επιχειρήσεων, βάσει του οποίου αδύναμη να προσφέρει εργασιακό κίνητρο (είτε με τη μορφή της αμοιβής, είτε με τη μορφή των συνθηκών εργασίας, είτε με τη μορφή της προοπτικής καριέρας) η αγορά εργασίας στηρίζεται αποκλειστικά στο κίνητρο του εργαζομένου για επιβίωση. Με αυτό τον τρόπο μεταθέτει και την ευθύνη στην πλευρά του εργαζομένου ο οποίος καλείται να αποκτήσει εσωτερικό δικό του κίνητρο για δουλειά. Αυτό περιγράφεται πολλές φορές με το ρητό «όποιος θέλει να δουλέψει, δουλεύει» ή με τη φράση «φιλότιμο».

Τα στοιχεία αυτά συνθέτουν το ψυχολογικό συμβόλαιο από την πλευρά των εργοδοτών (βλ. και Παραδοτέο Π.1.3 – Πρωτογενής Ποιοτική Έρευνα Επιχειρήσεων), το οποίο ασφαλώς περιέχει διαφορετικούς όρους από εκείνους που ζητά το ανθρώπινο δυναμικό. Για τους εργαζομένους σε όλες σχεδόν τις ομάδες η εργασία είναι κάτι παραπάνω (ή πολλά παραπάνω) από επιβίωση:

- Δημιουργικότητα
- Παραγωγικότητα
- Προσφορά
- Ποιότητα ζωής
- Ασφάλεια
- Αξιοπρέπεια

6.3. Αναντιστοιχία αναγκών (mismatch)

Εντοπίσαμε σε αυτήν την έρευνα την αναντιστοιχία των προσφερόμενων και των ζητούμενων προσόντων στην αγορά εργασίας υπό τη μορφή του overqualification, δηλαδή της προσφοράς υψηλότερων προσόντων από αυτά που απαιτούνται. Το φαινόμενο αυτό το είδαμε στις ομάδες ανέργων κάτω των 35 ετών και 30-45 ετών (Rouliakos, 2014).

Όλα τα μέλη των ομάδων συμφωνούσαν ως προς το κόστος, σε προσωπικό και κοινωνικό επίπεδο, των συνεπειών της υπερεκπαίδευσης ως προς την αγορά εργασίας, το οποίο επιβαρύνει, κατά την άποψή τους, όχι μόνο τα άτομα (Tsang, 1987) αλλά και την αγορά εργασίας και τη συνολική οικονομία (McGuinness, 2006).

Οι συμμετέχοντες εξέφρασαν την ανησυχία ότι τα προσόντα τους δεν έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας. Ο Livanos (2010) είχε επισημάνει, για τους πτυχιούχους της χώρας, ότι τέτοιου είδους αναντιστοιχίες είναι πολύ πιθανό να εμφανιστούν. Ο Rouliakos (2014) περιγράφει πως οι δεξιότητες που έχουν οι νέοι στην Ελλάδα «πάνε

χαμένοι» σε μια χώρα όπου οι επιχειρήσεις δεν επενδύουν στον εργαζόμενο και που εύκολα εφαρμόζουν «τυχαίες τακτικές πρόσληψης εργαζομένων».

Εντοπίσαμε επίσης αναντιστοιχία αναγκών στην περίπτωση των ανέργων άνω των 45 ετών και των ατόμων με εμπειρία από κοινωφελή προγράμματα, αυτή τη φορά υπό τη μορφή της ασυμβατότητας μεταξύ:

- Αφενός της ανάγκης της αγοράς για φρεσκάδα και όρεξη για δουλειά και της ηλικίας των εργαζομένων (η οποία συνεπάγεται ενδεχομένως υψηλότερο μισθολογικό κόστος, προβλήματα υγείας, παρωχημένες δεξιότητες και λιγότερη φρεσκάδα / όρεξη)
- Και αφετέρου της ανάγκης της αγοράς για ευελιξία και της ανάγκης των εργαζομένων για ισορροπία μεταξύ προσωπικής / οικογενειακής ζωής και επαγγελματικής ζωής (η οποία συνεπάγεται λιγότερη ευελιξία).

Αυτή η ομάδα του πληθυσμού (μεγαλύτερες ηλικίες με ή χωρίς παιδιά) είναι κατά τη γνώμη μας σε πιο δυσμενή θέση σε σχέση με τους νέους, αφού τα εμπόδια εισόδου στην αγορά εργασίας αφορούν σε μη αναστρέψιμες συνθήκες (ηλικία).

Η κύρια όμως αναντιστοιχία που εντοπίσαμε σε αυτήν την έρευνα αφορά στους όρους του ψυχολογικού συμβολαίου της εργασίας, δηλαδή την ασυμβατότητα μεταξύ των προσδοκιών των εργοδοτών και των προσδοκιών ή των αξιώσεων των εργαζομένων από την εργασία, η οποία είναι παρούσα σχεδόν σε όλες τις ομάδες. Όπως περιγράψαμε πιο πάνω, οι όροι του ψυχολογικού συμβολαίου από την πλευρά του εργοδότη έρχονται σε ευθεία αντίθεση με την έννοια της εργασίας όπως την αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι.

Η αντιστοιχία εμφανίζεται στην αγορά εργασίας όταν ο εργαζόμενος απεμπολήσει τις προσδοκίες που έχει από την εργασία, όταν δηλαδή βρεθεί στο ίδιο ακριβώς σημείο στο οποίο βρίσκονται οι επιχειρήσεις (βλ. Παραδοτέο Π.1.3 – Πρωτογενής Ποιοτική Έρευνα Επιχειρήσεων): σε κατάσταση επιβίωσης. Αυτή η συνθήκη πληρείται απόλυτα μόνο στην περίπτωση των μεταναστών, οι οποίοι τελικά όπως είδαμε απολαμβάνουν καλύτερους μισθούς.

6.4. Γενική επισφάλεια

Οι συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας, όπως τις περιγράψαμε αναλυτικά σε αυτήν τη μελέτη, έχουν οδηγήσει τους εργαζομένους σε αυξημένη επισφάλεια. Οι ερωτώμενοι μας μίλησαν για ανασφάλιστη εργασία, για συμβάσεις που δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις και τις ώρες της δουλειάς, για περικοπή επιδομάτων, για μισθούς που δεν εξασφαλίζουν τη βιωσιμότητα και για αδυναμία διεκδικήσεων λόγω του φόβου της ανεργίας.

Αυτό το είδαμε κυρίως στην ομάδα των ξενοδοχοϋπαλλήλων, οι οποίοι λόγω της αλλαγής κλίματος, της αλλαγής στην ισορροπία μεταξύ προσφοράς και αμοιβής, της περικοπής επιδομάτων και της αλλαγής στην πολιτική που δεν τους επιτρέπει να λαμβάνουν το επίδομα ανεργίας του ΟΑΕΔ για πάνω από 3 μήνες, βιώνουν για πρώτη φορά την επισφάλεια στην εργασία. Το είδαμε ακόμα σε μεμονωμένες περιπτώσεις σε νέους ανθρώπους που εργάζονται με σύμβαση ημι-απασχόλησης αλλά και σε μεγαλύτερους που εργάζονται άτυπα. Το είδαμε, τέλος, στον αγροτικό πληθυσμό που πλέον φοβάται για την επιβίωση των εκμεταλλεύσεων του και την επερχόμενη ανεργία.

Το δόγμα του flexicurity, που αναζητά τη χρυσή τομή μεταξύ της ανάγκης των επιχειρήσεων για ευελιξία και της ανάγκης των εργαζομένων για ασφάλεια δεν βρίσκει εφαρμογή στην περίπτωση της τοπικής αγοράς εργασίας. Οι εργαζόμενοι φοβούνται να φύγουν ή μη χάσουν τις εργασίες τους γιατί δεν υπάρχει προστασία (επιδόματα ανεργίας για μεγάλα χρονικά διαστήματα και πιθανότητες να βρεθεί άλλη εργασία ή καλύτερες συνθήκες εργασίας).

Εκτός της αγοράς εργασίας, οι συνθήκες είναι ακόμα δυσκολότερες, αφού η ανεργία είναι συνδεδεμένη με τον κίνδυνο φτώχειας, όπως δείξαμε στο Παραδοτέο Π.1.1 του Έργου (Αποτύπωση της Αγοράς Εργασίας Βάσει Δευτερογενών Στοιχείων, 2016). Πράγματι, οι άνεργοι που είδαμε στην παρούσα έρευνα αναφέρουν οικονομικές δυσκολίες και σε κάποιες περιπτώσεις οριακή επιβίωση. Τα άνεργα μέλη ενός νοικοκυριού στηρίζονται στο εισόδημα από την εργασία άλλων μελών (κάτι που επίσης συναντήσαμε στην έρευνα αυτή), η οποία ωστόσο στις περισσότερες περιπτώσεις εμπίπτει στα κριτήρια της επισφάλειας που αναφέραμε παραπάνω.

Ακόμα, το χρονικό διάστημα που απαιτείται για να βρει ένας άνεργος μια νέα θέση έχει γίνει μεγαλύτερο, ενώ έχει γίνει πιθανότερο το ενδεχόμενο να αναγκαστεί να αποδεχτεί μια θέση με χειρότερες εργασιακές συνθήκες από την προηγούμενη. Έτσι, η κοινωνία εγκλωβίζεται σε έναν φαύλο κύκλο επισφάλειας. Αυτό το είδαμε στην περίπτωση του ευάλωτου πληθυσμού, αλλά και σε μεμονωμένες περιπτώσεις ερωτώμενων που είναι διατεθειμένοι να εργαστούν πλέον με ελάχιστα χρήματα.

Συναντήσαμε, τέλος, περιπτώσεις όπου η επισφάλεια συνοδεύεται από προβλήματα ψυχικής υγείας, σε συμφωνία με τη βιβλιογραφία (Canivet, et al., 2016), αλλά και μια περίπτωση εργατικού ατυχήματος, που είναι επίσης συνδεδεμένα με τη επισφάλεια (Giraud, Bena, Leombruni, & Costa, 2016).

Όλοι οι τομείς της οικονομίας, αλλά και όλα τα στρωματά της κοινωνίας, έχουν επηρεαστεί από την επισφαλή εργασία. Το πρόβλημα έχουν επιδεινώσει τα μέτρα λιτότητας και οι μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας που αναλαμβάνουν να εφαρμόσουν πολλά κράτη μέλη, συχνά κατόπιν αιτήματος της Ε.Ε., η οποία θεωρεί

την απορρύθμιση και την ενίσχυση της ελαστικής απασχόλησης ως τον μοναδικό τρόπο υπερνίκησης της κρίσης.

Αναδύεται μέσα από αυτές τις συνθήκες το φαινόμενο του *φτωχού εργαζομένου*, εκείνου δηλαδή που ενώ έχει εργασία βρίσκεται αντιμέτωπος με τον κίνδυνο της φτώχειας ή η θέση εργασίας του δεν του εξασφαλίζει βιωσιμότητα. Αυτό επιβεβαιώνεται και από την έρευνα. Για παράδειγμα, οι Horemas, Marx & Nolan (2016) αναφέρουν ότι η αύξηση της επισφαλούς απασχόλησης είναι μια από τις αιτίες της αυξανόμενης φτώχειας στην Ευρώπη.

6.5. Σε ένα μεταίχμιο

Περιγράψαμε σε αυτή τη μελέτη τον όρο εργασιακό μεταίχμιο και το πως μεταφράζεται για κάθε μια από τις ομάδες που είδαμε. Συνθέτοντας τα ευρήματά μας μπορούμε να εντοπίσουμε δύο τάσεις:

- Την ανάγκη για επιβίωση: Αυτή τη συναντήσαμε κυρίως στον ευάλωτο και τον αγροτικό πληθυσμό, αλλά και σε όσους ερωτώμενους έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις (κυρίως άνω των 45 ετών). Οι άνθρωποι αυτοί, «χτυπημένοι» από την ανεργία (στις περισσότερες περιπτώσεις μακροχρόνια), αντιμετωπίζοντας σοβαρά εμπόδια εισόδου στην αγορά εργασίας, όντας επιφορτισμένοι με τη φροντίδα άλλων μελών και αντιμετωπίζοντας οικονομικές δυσκολίες στο παρόν, επιδιώκουν την είσοδο στην αγορά εργασίας υπό οποιοσδήποτε συνθήκες. Για αυτούς, η εργασία είναι πλέον αυτοσκοπός και ο μόνος δρόμος για μια στοιχειώδη αξιοπρέπεια.
- Την αντίσταση στην υποδούλωση: Αυτή τη συναντήσαμε στους νέους (έως 45 ετών), αλλά και σε μεγαλύτερους που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Τα άτομα αυτά δεν αποδέχονται τους όρους του ψυχολογικού συμβολαίου (αλλά και του οικονομικού) των εργοδοτών και επιστρατεύουν τα πνευματικά και ψυχικά τους αποθέματα ώστε να διεκδικήσουν μια άλλη αγορά εργασίας, μια άλλη ζωή. Έχουν όμως ακόμα μια δεξαμενή αποθεμάτων που είναι οικονομική. Η οικογένεια εδώ παρέχει το οικονομικό υπόβαθρο ώστε τα άτομα αυτά να έχουν τον χρόνο να διεκδικήσουν καλύτερους όρους (νέοι) ή να μείνουν συνειδητά εκτός αγοράς εργασίας αλλάζοντας στάση ζωής ολοκληρωτικά (μεγαλύτεροι).

Δεδομένου ότι στην Ελλάδα ο κύριος πάροχος κοινωνικής φροντίδας και απορρόφησης κινδύνων είναι η οικογένεια, όπως αναφέραμε νωρίτερα σε αυτήν την έκθεση, ο παράγοντας του οικονομικού υπόβαθρου φέρνει στο φως και ενισχύει την κοινωνική ανισότητα, αφού συντελεί στην όλο και μεγαλύτερη περιθωριοποίηση των

νοικοκυριών που δεν έχουν πλέον τα αποθέματα να προστατέψουν τα μέλη τους από τη φτώχεια (Αμίτσης, 2016).

Πόσο όμως θα αντέξει η ελληνική οικογένεια; Οι Papadopoulos & Roumpakis (2013) αναφέρουν ότι η υιοθέτηση μέτρων λιτότητας και οι μεταρρυθμίσεις καταστρέφουν το παραδοσιακό δίκτυ προστασίας των Ελλήνων και αυξάνουν το κόστος που πέφτει πάνω στην οικογένεια για λογαριασμό των εργοδοτών. Το κράτος τοποθετεί τις οικογένειες υπό όλο και μεγαλύτερη πίεση για την προστασία των μελών τους, γεγονός που έχει σοβαρούς κοινωνικο-οικονομικούς κινδύνους.

Οι δύο αυτές τάσεις που διαπερνούν τα ευρήματά μας γίνονται τελικά οι δύο πλευρές ενός γενικευμένου μεταίχιμίου που αφορά σε όλη την κοινωνία. Είναι το μεταίχιμιο μεταξύ της αποδοχής και της απόρριψης της υπάρχουσας κατάστασης, το μεταίχιμιο μεταξύ της υποταγής και της μάχης.

6.6. Σε σχέση με την κατάρτιση και απόκτηση καινούργιων δεξιοτήτων (reskilling) και την εργασιακή πολιτική

Η μερίδα εκείνη του πληθυσμού που τείνει να αποδεχθεί την υφιστάμενη κατάσταση αξιολογεί θετικά την πιθανότητα απόκτησης νέων δεξιοτήτων που να βρίσκονται σε περισσότερη συνάφεια με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Ωστόσο, τα κυριότερα εμπόδια εισόδου στη αγορά εργασίας για τους ανθρώπους αυτούς αφορούν στην ηλικία ή/και τη μη ευελιξία. Έτσι, η απόκτηση νέων προσόντων παίρνει τον χαρακτήρα «ό,τι μάθεις είναι καλό» (ξένες γλώσσες, δεξιότητες ηλεκτρονικών υπολογιστών, κτλ.). Αυτό που ουσιαστικά ζητούν τα άτομα αυτά είναι απορρόφηση στην αγορά (Panitsidou, Vastaki & Valkanos, 2012).

Η μερίδα εκείνη του πληθυσμού που δε θέλει και που μπορεί να μην αποδεχθεί τους όρους της αγοράς εργασίας στρέφεται σε βαθύτερες και θεμελιώδεις παρεμβάσεις. Ζητά διάλογο, ζητά μια νέα υγιή επιχειρηματικότητα, ζητά περισσότερη και ισχυρότερη δικτύωση για το εργατικό δυναμικό, ζητά καινοτομία, ζητά μια νέα οικονομία:

- Θερμοκοιτίδες (think tanks) και hub events καινοτομίας και επιχειρηματικότητας
- Service learning/ Μάθηση μέσω της προσφοράς υπηρεσιών και ενίσχυση της τεχνικής εκπαίδευσης {τα ίδια συνιστά και ο Pouliakas (2014)}
- Κέντρα Δια Βίου Μάθησης
- Καλύτερες υπηρεσίες διασύνδεσης από τον ΟΑΕΔ
- Σωστή διάγνωση αναγκών της αγοράς εργασίας και έγκαιρη παρέμβαση νωρίς στην εκπαιδευτική πορεία

Όλες οι ομάδες εξέφρασαν ότι ως πολίτες έχουν δικαιώματα στα οποία δεν έχουν πρόσβαση, δικαίωμα στην εργασία που αποτρέπει των κοινωνικό αποκλεισμό, την φτώχεια και την ανέχεια και επιτρέπει την εξάσκηση των κοινωνικών τους δικαιωμάτων.

Ασφαλώς, οι μετανάστες έχουν μια ιδιαίτερη, διαφορετική θέση σε αυτό το πλαίσιο, λόγω της μη ιθαγένειας και μιας γενικής χαρακτηριστικής αφάνειας και έλλειψης ασφάλειας. Η κύρια έκκληση των μεταναστών ήταν για τη νομιμοποίηση και διευκόλυνση της ελεύθερης κυκλοφορίας, πιέζοντας για έναν επαναπροσδιορισμό των ιδεών περί δικαιωμάτων, διαφοράς και ιθαγένειας, με την ευρεία έννοια, στο σημερινό πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης.

Ακόμα, όλες οι ομάδες εκφράστηκαν σχετικά με την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και τις συνέπειές της. Η πολιτική στρατηγική της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, που συνήθως έχει σκοπό να ευνοήσει τις μετακινήσεις των εργαζομένων, να αναβαθμίσει τη αξία της εργασίας και να μειώσει τον χρόνο επανένταξης στην αγορά εργασίας (αφού δεν υπάρχει κοινωνική προστασία εκτός αγοράς εργασίας), η πολιτική δηλαδή που εφαρμόζεται συνήθως σε περιπτώσεις υψηλής ανεργίας, δεν απέδωσε τα αναμενόμενα αποτελέσματα στην Ελλάδα. Επίσης, δεν επιβεβαιώνεται από την έρευνα η οποία δείχνει ότι η αξία της εργασίας αυξάνεται με την αύξηση της κοινωνικής προστασίας εκτός αγοράς εργασίας (Hipp & Anderson, 2015). Οι εργαζόμενοι είναι πιθανότερο να αποδεχθούν ευέλικτους όρους εργασίας όταν αισθανθούν ότι η εργασία τους έχει αξία, ότι δηλαδή θα προστατευτούν σε περίπτωση απώλειάς της. Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας σε συνδυασμό με την όλο και μεγαλύτερη ευελιξία που απαιτείται στους χώρους εργασίας οδηγεί σε αυξημένη επισφάλεια και μειώνει το κίνητρο απόδοσης και την ικανοποίηση από την εργασία, αν μη τι άλλο. Οι ερωτώμενοι στις ομάδες μας ζητούν ξεκάθαρα περισσότερη ρύθμιση της αγοράς εργασίας και προστασία.

Τέλος, ο αγροτικός πληθυσμός δήλωσε μεγάλη απογοήτευση από το κράτος και την απουσία υποστήριξης τους από αυτό. Απαιτεί περισσότερη διαφάνεια στη διαχείριση των κοινωνικών δαπανών (επιδοτήσεις και αποζημιώσεις στους αγρότες) και την τεκμηρίωση των τεχνικών επιλογής των ομάδων στόχων του Κοινωνικού Κράτους (Αμίτσης, 2016). Κυρίως ζητούν η Αγροτική Πολιτική να εστιάσει στην ενίσχυση των μικρών εκμεταλλεύσεων, οι οποίες βάλλονται περισσότερο από τη σημερινή πολιτική στον βαθμό που να μην είναι καν βιώσιμες. Πιστεύουν ότι η Αγροτική Πολιτική πρέπει να διαφοροποιηθεί στην περίπτωση των μικρών μονάδων για να τις προστατέψει από τον αφανισμό, π.χ. διαφοροποιημένη φορολογία, κέντρα υποστήριξης του αγρότη, συμβουλευτική. Τα λεγόμενα τους συμφωνούν με συμπεράσματα που αναφέρονται από τους Van der Ploeg, Ventura & Milone (European Parliament- Committee on Agriculture, 2016).

6.7. Ένα πολιτικό mismatch

Οι πολιτικές που έχουν τεθεί σε εφαρμογή προωθούν την ευθύνη του ατόμου για τη διατήρηση της απασχολησιμότητάς του ή την εύρεση εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, το οποίο στρέφεται πρωτίστως στην προσφορά, η έμφαση στην ευθύνη του ίδιου του ατόμου να παραμείνει ελκυστικό για τους εργοδότες επισκιάζει το ενδιαφέρον για τις πολιτικές αφενός για την αύξηση της ζήτησης εργατικού δυναμικού και αφετέρου για τη διευκόλυνση της ζήτησης ανθρώπινου κεφαλαίου μέσω ευκαιριών κατάρτισης και εκπαίδευσης (Berlund & Wallinder, 2015).

Είναι σαφές, ωστόσο, από όσα έχουν παρατεθεί σε αυτήν την έκθεση ότι σε επίπεδο πολιτικής παρουσιάζονται μια σειρά από αστοχίες ή αναντιστοιχίες σε σχέση με την πραγματική κατάσταση που επικρατεί στην ελληνική κοινωνία και οικονομία, αναντιστοιχίες που ενδεχομένως να οφείλονται σε μη έγκυρη διάγνωση. Είναι ευθύνη μας, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι παραβλέπουμε τον ρόλο και την ευθύνη του ατόμου, να ρίξουμε φως στις πτυχές αυτές.

Συγκεκριμένα, εντοπίσαμε πέντε αναντιστοιχίες:

- Η έμφαση στους νέους στην Ευρώπη εκεί που οι ανάγκες των μεγαλύτερων ηλικιακών ομάδων πλήττονται περισσότερο στην Ελλάδα: Αναφέραμε στο πρώτο μέρος ότι η Ε.Ε. έχει επιβάλει μια σειρά από πρωτοβουλίες που έχουν ως στόχο την ενσωμάτωση των νέων στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, τα ευρήματά μας επιδεικνύουν ότι αυτοί που αντιμετωπίζουν περισσότερα και ισχυρότερα εμπόδια εισόδου στην αγορά εργασίας είναι οι μεγαλύτεροι (άνω των 45 ετών). Τα εμπόδια αυτά σχετίζονται με μη αναστρέψιμους παράγοντες, όπως είναι η ηλικία, σε αντίθεση με τους νέους, όπου τα εμπόδια αφορούν στην υπερεκπαίδευση σε σχέση με τις απαιτήσεις από τις επιχειρήσεις για θέσεις εργασίας και το ψυχολογικό συμβόλαιο (Petsemidou & Polyzoidis, 2015).
- Η προστασία των μεγάλων αγροτιών εκμεταλλεύσεων της παραδοσιακής αγροτικής πολιτικής εκεί που στην Κρήτη υπάρχουν μικρές αγροτικές μονάδες: Η Ελλάδα και ειδικά η Κρήτη δεν έχει την ίδια φυσιογνωμία με την υπόλοιπη Ευρώπη. Στην Ελλάδα επικρατεί ο μικρός κλήρος και οι μικρές αγροτικές μονάδες. Επομένως, η αγροτική πολιτική που στραγγίζει φορολογικά τις μικρές εκμεταλλεύσεις, στραγγίζει την αγροτική οικονομία στο σύνολό της (Van der Ploeg, Ventura and Milone - European Parliament-Committee on Agriculture, 2016).
- Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας είναι αποτελεσματικό μέτρο καταπολέμησης της ανεργίας εκεί που στην Κρήτη υπάρχουν πολλές οικογενειακές ή μικρές προς μέτριες επιχειρήσεις: Στην Κρήτη, όπου η

πλειοψηφία των επιχειρήσεων είναι οικογενειακού χαρακτήρα, η ενθάρρυνση της ευελιξίας δεν μπορεί να είναι αποτελεσματική. Οι ελληνικές επιχειρήσεις είναι ήδη ευέλικτες (Papadopoulos & Roumpakis, 2013). Το μείγμα της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity) που επικρατεί σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες (Russell, Leschke, & Smith, 2015) στην Ελλάδα στερείται την ασφάλεια. Επίσης, η ελλιπής προστασία από την απώλεια της εργασίας ρίχνει μεγαλύτερο βάρος στην οικογένεια, που είναι ο κύριος πάροχος κοινωνικής προστασίας στην Ελλάδα, με αποτέλεσμα να την γονατίζει (Αμίτσης, 2016). Δηλαδή, η επισφάλεια όπως περιγράψαμε παραπάνω επικρατεί σε εργασιακούς χώρους.

- Το ότι η εκπαίδευση οδηγεί στην αγορά εργασίας είναι αυτό που επικρατούσε στην χώρα και επικρατεί σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες αλλά όχι πια στην Ελλάδα και την Κρήτη: Εντοπίσαμε σε αυτή τη μελέτη ότι η αναντιστοιχία μεταξύ των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού και των αναγκών της αγοράς εργασίας δεν εντοπίζεται μόνο στο επίπεδο και το είδος των προσόντων του εργατικού δυναμικού, αλλά στο ψυχολογικό συμβόλαιο. Επομένως, το πρόγραμμα στοχευμένης κατάρτισης σε δεξιότητες (reskilling) μπορεί να είναι αποτελεσματικό μόνο στον βαθμό που έχουν αντιμετωπιστεί άλλα ισχυρότερα εμπόδια. Οι συμμετέχοντες στην έρευνά μας δήλωσαν σαφώς ότι οι απόφοιτοι λαμβάνουν τις ίδιες αποδοχές με τους εργαζομένους χαμηλού εισοδήματος, γεγονός που φαίνεται να δείχνει μια πτώση στη συνολική ανταγωνιστικότητα των αποφοίτων πανεπιστημίου στη σημερινή αγορά εργασίας της Κρήτης (Rouliakas, 2014).
- Οι μεταναστευτική πολιτική και οι εφαρμογές της στην αγορά εργασίας: Οι μετανάστες που πήραν μέρος στην έρευνα αυτή επισήμαναν ότι εργάζονται σε συνθήκες υπερβολικής ανασφάλειας και επισφάλειας. Εργάζονται σε άτυπες εργασίες και οι εισφορές που παραδίδουν στο κράτος δεν τους αποκομίζουν τα δικαιώματά τους, παραμένουν «παράνομοι» στη χώρα και μπορεί να κατηγορηθούν και να διωχθούν μετά το πέρας της εκάστοτε εποχιακής εργασίας. Τα λεγόμενά τους επιβεβαιώνονται από άλλες έρευνες (Gialis, Herod, Myridis, 2014. Carmel & Cerami 2011).

7. Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Η έρευνα αυτή είναι περιορισμένης κλίμακας. Ως εκ τούτου μας έδωσε σε βάθος κατανόηση των συγκεκριμένων ομάδων του πληθυσμού και επέτρεψε στους ανθρώπους να μιλήσουν για τα δικά τους τα βιώματα. Αυτή ήταν μια σημαντική ευκαιρία για τους ίδιους τους συμμετέχοντες. Φαίνεται ότι μέσα σε ένα κλίμα

απομόνωσης και εσωστρέφειας, ο διάλογος ήταν για εκείνους όχι μόνο μια ευκαιρία να μεταφέρουν τα συναισθήματά τους, τις απόψεις και τα βιώματά τους, αλλά και να συνδεθούν με τους ανθρώπους με τους οποίους έχουν κοινά βιώματα.

Η μελέτη ανέδειξε ότι διαφορετικές ομάδες έχουν διαφορετικές ανάγκες για εκπαίδευση και κατάρτιση και διαφορετικές ευκαιρίες πρόσβασης σε προγράμματα και δομές εκπαίδευσης και κατάρτισης. Είναι σημαντικό, για παράδειγμα, η έρευνα να διεισδύσει στην ενδοχώρα καλύπτοντας όσο το δυνατόν περισσότερες περιοχές. Είδαμε, ακόμα, ότι η οικογένεια, που είναι ο κεντρικός πυλώνας κοινωνικής προστασίας στην Ελλάδα, βάλλεται, γεγονός που σηματοδοτεί την ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση των συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών ως μονάδες.

Τέλος, δεδομένης της μεγάλης παρουσίας του τουριστικού κλάδου στην αγορά εργασίας, είναι σκόπιμο, κατά τη γνώμη μας, να διερευνηθούν περισσότερο οι συνθήκες εργασίας, ο ρόλος της κατάρτισης και το πως η οικονομική κρίση έχει επιδράσει σε επίπεδο οργανωσιακού κλίματος και οργανωσιακής κουλτούρας σε αυτόν τον κλάδο.

8. Βιβλιογραφία

Alon-Shenker, P. (2016). Legal barriers to age discrimination in hiring complaints. *Dalhousie Law Journal*, 39, 289-325.

Αμίτσης, Γ. (2016). Θεσμοί και πολιτικές κοινωνικής προστασίας οικογενειών σε κρίση. Ημερίδα Περιφέρεια Κρήτης: «Η οικογένεια σε ένα μεταβαλλόμενο κόσμο.» Ρέθυμνο, 16.11.2016.

Assirelli, G. (2015). Credential and Skill Mismatches among Tertiary Graduates: The effect of labour market institutions on the differences between fields of study in 18 countries. *European Societies*, 17(4), 535-568. doi:10.1080/14616696.2015.1072226

Barone, C. & Ortiz, L. (2011). Overeducation among European University Graduates: a comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation. *Higher Education*, 61(3), 325-337. Doi: 10.1007/s10734-010-9380-0

Bell, D.N.F., & Blanchflower, D.G. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27 (2), 241-267. doi: 10.1093/oxrep/grr011

Berglund, T., & Wallinder, Y. (2015). Perceived Employability in Difficult Economic Times: The significance of education systems and labour market policies. *European Societies*, 17(5), 674-699.

Berloffa, G., Filandri, F., Matteazzi, E., Nazio, T., Negri, N., O'Reilly, J. & Sandor, A. (2016) Family strategies to cope with poor labour market outcomes. *STYLE Working Papers*, STYLE WP8 CROME, University of Brighton, Brighton.

Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.

Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292.

Boixados, M., Hernandez, E., Guillamon, N., & Pousada, M. (2010). Working women's lifestyles and quality of life in the information society. *Health care for women international*, 31(6), 552-567.

Canivet, C., Bodin, T., Emmelin, M., Toivanen, S., Moghaddassi, M., & Östergren, P. O. (2016). Precarious employment is a risk factor for poor mental health in young individuals in Sweden: a cohort study with multiple follow-ups. *BMC Public Health*, 16(1), 687.

Carmel, E., & Ceramin, A. (2011). Governing migration and welfare: institutions and emotions in the production of differential integration (pp.1-23). In E. Carmel, A.

- Cerami, & T. Papadopoulos. Migration and welfare in the new Europe: Social protection and the challenges of integration. University of Bristol: The Policy Press.
- Chalari, A. (2014). The subjective experiences of three generations during the Greek economic crisis. *World Journal of Social Science Research*, 1(1), 89.
- Chzhen, Y. (2016). Perceptions of the Economic Crisis in Europe: Do Adults in Households with Children Feel a Greater Impact? *Social Indicators Research*, 127(1), 341-360.
- Dauvergne, C. (2008). Making people illegal: What globalization means for migration and law. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dendrinou, I. (2014). Youth employment before and during the crisis. Rethinking labour market institutions and work attitudes in Greece. Rethinking Labour Market Institutions and Work Attitudes in Greece (May 12, 2014). *Social Cohesion and Development*, 9(2), 117-132.
- Diener, E., & Tay, L. (2015). Subjective well-being and human welfare around the world as reflected in the Gallup World Poll. *International Journal of Psychology*, 50(2), 135-149.
- Dimoulas, C. (2014). Exploring the impact of employment policy measures in the context of crisis: The case of Greece. *International Social Security Review*, 67(2), 49-65.
- Duncan, G. J., & Hoffman, S. D. (1981). The incidence and wage effects of overeducation. *Economics of Education Review*, 1(1), 75-86.
- Eamets, R., Humal, K., Beblavý, M., Maselli, I., Bheemaiah, K., Smith, M., ... & Leschke, J. (2015). Mapping Flexibility and Security Performance in the Face of the Crisis. *STYLE Working Papers*, WP10.1. CROME, University of Brighton, Brighton. <http://www.styleresearch.eu/publications/working-papers/>
- EU (2012). Third CoR monitoring report on Europe 2020. Brussel, Committee of the Regions. The EU's Assembly of Regional and Local Representatives.
- European Parliament – Committee on Agriculture. (2016). Research for AGRI Committee-Structural Change in EU Farming: How can CAP support a 21st Century European Model for Agriculture? Workshop Studies. ISBN 978-92-823-8817-4 doi:10.2861/116664 QA-02-16-199-EN-N. <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>.
- Exadaktylos, T., & Zahariadis, N. (2014). Quid pro quo: Political trust and policy implementation in Greece during the Age of Austerity. *Politics & Policy*, 42(1), 160-183.

Extremera, N., & Rey, L. (2014). Health-related quality of life and cognitive emotion regulation strategies in the unemployed: a cross-sectional survey. *Health and quality of life outcomes*, 12(1), 172. DOI: 10.1186/s12955-014-0172-6

Fudge, J., & Herzfeld Olsson, P. (2014). The EU Seasonal Workers Directive: when immigration control meet labour rights. Retrieved 15, November 2016. <https://kar.kent.ac.uk/44227/1/FudgeandHerzfeldOlssonSeasonalWorkersDirectiveFinal%2028%20Sept.pdf>

Galanos, G. (2013). The Greek tourism industry and the challenges of the economic crisis. In P. Sklias & N. Tzifakis (Eds), *Greece's Horizons Reflecting on the Country's Assets and Capabilities* (pp. 131-146). The Konstantinos Karamanlis Institute for Democracy, Series on European and International Affairs, Centre for European Studies Publications. NY: Springer.

Gialis, S., & Karnavou, E. (2008). Dimensions of atypical forms of employment in Thessaloniki, Greece. *International Journal of Urban and Regional Research*, 32(4), 882-902.

Giraud, M., Bena, A., Leombruni, R., & Costa, G. (2016). Occupational injuries in times of labour market flexibility: the different stories of employment-secure and precarious workers. *BMC Public Health*, 16(1), doi: 10.1186/s12889-016-2834-2

Gökşen, F., Filiztekin A., Smith, M., Çelik Ç., Öker I. and Kuz S. (2016). Vulnerable Youth & Gender Mainstreaming. STYLE Working Papers, STYLE Working Papers, STYLE WP10.2 CROME, University of Brighton, Brighton. <http://www.style-research.eu/publications/working-papers>

Greenbaum, T. L. (1998). *The handbook for focus group research*. London: Sage.

Hadjivassiliou, K., Sala, L. K., & Speckesser, S. (2015). Key indicators and drivers of youth unemployment. STYLE Working Papers, WP 3.1. CROME, University of Brighton, Brighton. <http://www.style-research.eu/publications/working-papers>.

Hayward, G., & Williams, R. (2011). Joining the big society: Am I bothered? *London Review of Education*, 9(2), 175-189.

Heidnenreich, M. (2015). The end of the honeymoon? The increasing differentiation of (long-term) unemployment risks in Europe. *Journal of European Social Policy*, 25(4), 393-413.

Hipp, L., & Anderson, C. J. (2015). Laziness or liberation? Labor market policies and workers' attitudes toward employment flexibility. *International Journal of Social Welfare*, 24(4), 335-347.

Horemans, J., Marx, I., & Nolan, B. (2016). Hanging in, but only just: part-time employment and in-work poverty throughout the crisis. *IZA Journal of European Labor Studies*, 5(1), 1-19.

Horowitz, J. (2016). Dimensions of job quality, mechanisms, and subjective well-being in the United States. *Sociological Forum*, 31(2), 419–440. DOI: 10.1111/socf.12251

Humburg, M., van der Velden, R., & Verhagen, A. (2013). The employability of higher education graduates: the employers' perspective. Final Report (Brussels: European Commission).

Jakonen, M., Peltokoski, J., & Toivanen, T. (2012, September). Occupy Life! Precarity and Basic Income. In Paper to be presented in Basic Income Earth Network's (BIEN) Congress in München (Vol. 16).

Kitromides, Y., & Skouras, T. (2015). Greece and the Eurozone Crisis: Two Narratives. *Crisis Observatory, Opinion Article No 19* (February 2015), ELIAMEP. Downloaded from: <http://crisisobs.gr/>

Kretsos, L. (2014). Youth policy in austerity Europe: the case of Greece. *International Journal of Adolescence and Youth*, 19(sup1), 35-47.

Krueger, R. A. (1998). Moderating Focus Groups, in D. L. Morgan & R. A. Krueger (eds.), *The Focus Group Kit*, Vol. 4, London: AFW.

Leadbeater, C. (2000). *Living on thin air: the new economy*. London: Penguin.

Livanos, I. (2007). The incidence of long-term unemployment: evidence from Greece. *Applied Economics Letters*, 14(6), 405-408.

Livanos, I. (2010). The relationship between higher education and labour market in Greece: the weakest link? *Higher Education*, 60(5), 473-489.

Livanos, I., & Pouliakas, K. (2011). Wage returns to university disciplines in Greece: are Greek higher education degrees Trojan Horses? *Education Economics*, 19(4), 411-445.

Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological science*, 15(1), 8-13.

Maroukis, T. (2016). Temporary agency work, migration and the crisis in Greece: labour market segmentation intensified. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(2), 179-192.

Marx, P. (2014). The effect of job insecurity and employability on preferences for redistribution in Western Europe. *Journal of European Social Policy*, 24(4), 351-366.

Mason, G., Williams, G., Cranmer, S., & Guile, D. (2003). How much does higher education enhance the employability of graduates? Retrieved from http://www.hefce.ac.uk/pubs/rdreports/2003/rd13_03/

Matsaganis, M. (2015). Youth unemployment and the Great Recession in Greece. No country for young people? VOX CEPR'S Policy Portal. <http://voxeu.org/article/europe-no-country-young-people>

McGuinness, S., (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387-418.

McGuinness, S., A. Bergin and A. Whelan (2015) A Comparative Time Series Analysis of Overeducation in Europe: Is there a common policy approach? STYLE Working Papers, WP 5.1. CROME, University of Brighton, Brighton. <http://www.style-research.eu/publications/workingpapers/>

McGuinness, S., Whelan, A., & Bergin, A. (2015). D 5.4-Recruitment methods and educational provision effects on graduate over-education and over-skilling. http://www.style-research.eu/wordpress/wp-content/uploads/ftp/D_5_4_Report_Recruitment_Methods_FINAL.pdf

Morgan, D. L., Krueger, R. A., & King, J. A. (1998). *Moderating focus groups*. London: Sage Publications.

Murtin, F., De Serres, A., & Hijzen, A. (2013). The ins and outs of unemployment, OECD Economics Department Working Papers, OECD Publishing.

Noh, J. W., Kim, J., Park, J., Kim, H. J., & Kwon, Y. D. (2015). Gender difference in relationship between health-related quality of life and work status. *PloS one*, 10(12), e0143579.

OECD. (2014). *Society at a glance: the crisis and its aftermath*. Paris: OECD.

Ooi, N., Mair, J. and Laing, J. (2016). The Transition from Seasonal Worker to Permanent Resident: Social Barriers Faced Within a Mountain Resort Tourism Community. *Journal of Travel Research*, 55(2), 246-260.

Panikkar, B., Brugge, D., Gute, D. M., & Hyatt, R. R. (2015). "They See Us As Machines:" The Experience of Recent Immigrant Women in the Low Wage Informal Labor Sector. *PloS one*, 10(11), e0142686.

Panitsidou, E. A., Vastaki, M., & Valkanos, E. (2012). Vocational education and training of unemployed women in Greece: an initial approach. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 69, 1729-1736.

Papadopoulos T. (2006). Support for the Unemployed in a Familistic Welfare Regime, in Mossialos E. and Petmesidou M. (eds.), *Social Policy Developments in Greece* (pp.219-238). Aldershot: Ashgate.

Papadopoulos, T. and Roumpakis, A. (2013). Familistic welfare capitalism in crisis: the case of Greece. *Journal of international and comparative social policy*, 29(3), 204-224. doi.org/10.1080/21699763.2013.863736

Papadopoulos, T., & Roumpakis, A. (2009b). The Greek welfare state in the age of austerity: anti-social policy and the politico-economic crisis. *Social Policy Review*, 24, 203-227. DOI:10.1332/policypress/9781447304470.003.0011

Papakostantinou, A. (2013). Young scientists flee abroad: Brain-Drain? Brain-Gain? *Crisis Observatory, Opinion Article No 12* (October 2013), ELIAMEP. Downloaded from: <http://crisisobs.gr/>

Petmesidou, M., & Polyzoidis, P. (2015a). Barriers to and triggers of policy innovation and knowledge transfer in Greece, *STYLE Working Papers*. <http://www.style-research.eu/wordpress/wp-content/uploads/2015/03/STYLE-D4.1-Country-Report-Greece.pdf>

Petmesidou, M., & Polyzoidis, P. (2015b). What policy innovation for youth in the era of prolonged austerity? The case of Greece. *Cyprus Economic Policy Review*, 9(2), 35-77.

Pouliakas, K. (2014). A balancing act at times of austerity: matching the supply and demand for skills in the Greek labour market. *IZA Discussion Paper No. 7915*, Electronically accessed at <http://ftp.iza.org/dp7915.pdf>.

Prosswimmer, K. (2012). The Greek tourism industry: a beacon of hope? Greece the epic battle for economic recovery. *Perspectives on Business and Economics*. Paper 5. <http://preserve.lehigh.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1004&context=perspectives-v30>

Rodokanakis, S. (2009). Comparing the probability of unemployment in Southern Greece vis-à-vis the entire country. *Bulletin of Geography. Socio-economic series*, 12(12), 17-43. DOI: 10.2478/v10089-009-0002-5

Rodokanakis, S., & Vlachos, V. A. (2012). Measuring the unemployment risk in Northern Greece from the LFS micro-data during the period 1994-2006. *Review of Economic Analysis*, 4(2), 224-246.

Russell, H., Leschke, J., & Smith, M. (2015). Balancing flexibility and security in Europe. *Annual ESPAnet Conference Proceedings*.

- Russo, R. M. (2012). *Solidarity forever, Canadians never: SAWP workers in Canada* (Doctoral dissertation, University of British Columbia).
- Snieska, V., Valodkiene, G., Daunoriene, A., & Draksaite, A. (2015). Education and unemployment in European Union Economic Cycles. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 213, 211-216. doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.428
- Spyridakis, M. (2016). *The liminal worker: An ethnography of work, unemployment and precariousness in contemporary Greece*. London: Routledge.
- Tholen, G. (2016). Symbolic closure: towards a renewed sociological perspective on the relationship between higher education, credentials and the graduate labour market. *Sociology*, doi:10.1177/0038038516641857
- Tsang, M. C. (1987). The impact of underutilization of education on productivity: A case study of the US Bell companies. *Economics of Education Review*, 6(3), 239-254.
- Tsekeris, C., Pinguli, M., & Georga, E. (2015). Young people's perception of economic crisis in contemporary Greece: a social psychological pilot study. *Crisis Observatory, ELIAMER, Hellenic Foundation For European and Foreign Policy*, Research Paper 19.
- Van Lancker, W. (2012). The European world of temporary employment: Gendered and poor? *European Societies*, 14(1), 83-111.
- Venetis, I. A., & Salamaliki, P. K. (2015). Unit roots and trend breaks in the Greek labor market. *Journal of Economic Studies*, 42(4), 641-658.
- Walton, M. (2016). The shifting nature of work and its implications. *Industrial Law Journal*, 45(2), 111-130.
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Unemployment*, 63, 369-396. DOI: 10.1146/annurev-psych-120710-100500
- Weber, M. (1978/1922). *Economy and society: an outline of interpretive Sociology*, 2.
- Wilczyńska, A., Batorski, D., & Sellens, J. T. (2016). Employment flexibility and job security as determinants of job satisfaction: the case of Polish knowledge workers. *Social Indicators Research*, 126(2), 633-656.
- Zartaloudis, S. (2015). Money, Empowerment and Neglect—The Europeanization of Gender Equality Promotion in Greek and Portuguese Employment Policies. *Social Policy & Administration*, 49(4), 530-547.

9. Παράρτημα: Οδηγός Συζήτησης

Εισαγωγή

Σύσταση του moderator ή/και του συνεργάτη.

Επεξήγηση της μεθοδολογίας των ομαδικών συζητήσεων.

Αυτό που ζητάμε είναι απόλυτη ειλικρίνεια. Δεν υπάρχει σωστό ή λάθος, ζητάμε να μας πουν τη γνώμη τους και αυτό ακριβώς που πιστεύουν. Μπορούν σε οποιαδήποτε στιγμή κατά τη διάρκεια της συνέντευξης να κάνουν οποιαδήποτε ερώτηση.

Οι ερωτώμενοι ενημερώνονται ότι η συζήτηση θα μαγνητοφωνηθεί. Αυτά τα δεδομένα καλύπτονται από απόλυτη εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα και σε καμία περίπτωση δεν θα χρησιμοποιηθούν για άλλο λόγο εκτός από την ανάλυση για τα αποτελέσματα της έρευνας. Θα κρατηθεί απόλυτη ανωνυμία.

Στοιχεία ερωτώμενων (όνομα, ηλικία, εργασιακή κατάσταση, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο).

Ζωή

Πως θα περιγράφατε τη ζωή σας;

Τι γεύση / χρώμα έχει;

Τι θα αλλάζατε;

Τι θα θελατε να παραμείνει ως έχει;

Τι είναι αυτό που σας απασχολεί περισσότερο σε σχέση με τη ζωή σας;

Πως θα έμοιαζε η ιδανική για εσάς ζωή;

Αμοιβές

Τι είναι για εσάς η εργασία;

Αυτόματες λέξεις, σκέψεις, συναισθήματα, εικόνες...

Γιατί εργάζεσαι κανείς, ποιά είναι τα οφέλη;

Τι είναι (ή πως θα περιγράφατε) (την) ανασφάλεια/ επισφάλεια σε ό,τι αφορά εργασία;

Τι σας απασχολεί αυτό το χρονικό διάστημα σε ό,τι αφορά την εργασία,;

Πως έχουν φτάσει τα πράγματα σε ό,τι αφορά τις δυσκολίες εύρεσης εργασίας στην κατάσταση που βρίσκονται;

Πως περιγράφουν άλλοι (άτομα στο περίγυρο σας ή και οι πολιτικοί) την κατάσταση στην οποία βρίσκεστε σε ό,τι αφορά την εύρεση εργασίας;

Αιτίες ανεργίας (για ανέργους)

Ποιοί είναι οι κυριότεροι λόγοι που σας οδήγησαν στην ανεργία;

Ρόλος της κρίσης

Ρόλος του κράτους

Προσωπικοί λόγοι

Πως θα απαντούσε σε αυτή την ερώτηση ένας εργοδότης;

Πως θα απαντούσε σε αυτή την ερώτηση κάποιος τρίτος που σας γνωρίζει;

Εκπαίδευση

Ποιά χαρακτηριστικά απαιτούνται σήμερα σε εργασιακούς χώρους;

Ποιές δεξιότητες απαιτούνται;

Τι δυνατότητες εκπαίδευσης / επανεκπαίδευσης υπάρχουν σήμερα;

Ποιες είναι προσβάσιμες σε εσάς;

Αν μπορούσατε να λάβετε εκ νέου εκπαίδευση σε κάποιο αντικείμενο θα το κάνατε;

Ποιές δεξιότητες θα θέλατε ή αισθάνεστε ότι θα ήταν χρήσιμο να αποκτήσετε; Αιτιολογήστε την απαντησή σας.

Ποιες υποθέσεις κάνατε που σας περιορίζουν;

Αγορά εργασίας: ερωτήσεις για διευκρίνηση του πλαισίου

Ποιά είναι η άποψή σας για την αγορά εργασίας στην Κρήτη σήμερα;

Συνθήκες εργασίας, Μισθοί, Ωράριο, Ασφάλιση, Προοπτική και εξέλιξη, Δυνατότητα εργασίας σε αντικείμενο ενδιαφέροντος

Ποιο είναι το ιστορικό πλαίσιο μέσα από το οποίο δημιουργήθηκε αυτή η κατάσταση σε ό,τι αφορά εργασία ΚΑΙ ανεργία;

Τι γίνεται στο επίπεδο κοινότητας, Κρήτης και στο επίπεδο χώρας;

Αν η κατάσταση που αντιμετωπίζεται τοποθετούνταν σε ένα άλλο πλαίσιο, τι θα άλλαζε;

Ποιες αλλαγές στο επίπεδο κοινότητας θα σας βοηθούσαν;

Ποια άτομα στην κοινότητα σας έχουν μια πολύ διαφορετική άποψη από αυτά που έχετε εκφράσει;

Δυνατότητες

Αναφερθείτε σε 5 πράγματα που θα μπορούσατε να κάνετε για να φτάσετε στους στόχους που έχετε σε ό,τι αφορά την εργασία

Πως μπορείτε να προσεγγίσετε ή να κινηθείτε προς αυτά τα αποτελέσματα που έχετε φανταστεί;

Με βάση αυτά που έχουν συζητηθεί για την ώρα, ποια βήματα θα σκεφτόσαστε σοβαρά να κάνετε;

Τι θα άλλαζε στην κοινότητα σας αν μπορούσατε να κινηθείτε προς αυτά που φαντάζεστε;