



**ΕΘΝΙΚΟΝ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟΝ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΝ ΑΘΗΝΩΝ  
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ & ΔΗΜΟΣΙΑΣ  
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ**

**«ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ & ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»**

**ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: Κοινωνική Θεωρία και Κοινωνική Έρευνα**

**ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ : ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ  
ΕΝΟΙΚΙΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΤΟΜΕΑ ΠΑΡΟΧΗΣ  
ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ**

**ΜΠΑΪΡΑΜΟΓΛΟΥ ΓΙΩΡΓΟΣ**

(Α.Μ. 15516)

Διπλωματική εργασία που κατατίθεται ως μέρος των απαιτήσεων του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην Πολιτική Επιστήμη και Κοινωνιολογία.

Τριμελής εξεταστική επιτροπή: Α. Κύρτσης (επιβλέπων καθηγητής)

Δ. Κατσίκας

Ν. Κουτσιαράς

**ΑΘΗΝΑ, Σεπτέμβριος 2017  
ΕΘΝΙΚΟΝ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟΝ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΝ ΑΘΗΝΩΝ**

## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Την παρούσα διπλωματική εργασία οφείλω σε μεγάλο βαθμό σε ορισμένους ανθρώπους, χωρίς τη στήριξη και τη συμμετοχή των οποίων θα δυσκολευόμουν στην εκπόνησή της.

Πρώτο από όλους θέλω να ευχαριστήσω θερμά τον καθηγητή και επόπτη μου κ. Κύρτση Αλέξανδρο για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε αναλαμβάνοντας την υποστήριξή μου, αλλά και για την ουσιαστική και πολύτιμη καθοδήγηση του καθόλη την πορεία της εργασίας.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω στην οικογένεια και τους φίλους μου που με στήριξαν, ο καθένας με τον δικό του τρόπο, όχι μονάχα για την ολοκλήρωση της ανά χειράς διπλωματικής, αλλά καθόλη την διάρκεια του μεταπτυχιακού.

Τέλος, καθοριστική, συγκινητική και ουδόλως αυτονόητη υπήρξε η στήριξη όλων των συμμετεχόντων στην έρευνα. Τους ευχαριστώ θερμά για την συμβολή τους!

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	1
Abstract.....	2
Πρόλογος.....	3

### Μέρος Πρώτο: Θεωρητικό Πλαίσιο

#### Κεφάλαιο 1: Εργασιακή ευελιξία: Ορισμός, Βασικές πτυχές, Μορφές και αίτια διάδοσης

1.1 Αναγκαίες αποσαφηνίσεις .....	8
1.2 Εργασιακή ευελιξία: Σύνομη ιστορική αναδρομή.....	12
1.3 Επανα - διαπραγμάτευση της ευελιξίας.....	23
1.4 Ευέλικτη επιχείρηση, ήτοι, ταξινόμηση της έννοιας.....	28
1.5 Τα είδη και οι μορφές της ευέλικτης απασχόλησης.....	37
1.6 Ποιότητα εργασίας σε καθεστώς δανεισμού.....	44

#### Κεφάλαιο 2: Ανάδυση θεωριών περί επισφάλειας

2.1 Προοίμιο.....	54
2.2 Ορισμοί και έκταση της έννοιας.....	56
2.3 Κεντρικές διαστάσεις της έννοιας.....	60
2.4 Συμπεράσματα θεωρητικού μέρους.....	66

## Μέρος Δεύτερο: Στόχοι, Μεθοδολογία, Συζήτηση, Συμπεράσματα

### Κεφάλαιο 3: Σχεδιασμός και μέθοδος ανάλυσης

3.1 Στόχοι της Έρευνας.....	70
3.2 Ερευνητικά Ερωτήματα, Διαδικασία, συμμετέχοντες και υλικό.....	71

### Κεφάλαιο 4: Ευρήματα και συζήτηση

4.1 Συνθήκες απασχόλησης, επαγγελματική σταθερότητα και ανέλιξη.....	74
4.2 Συμφιλίωση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.....	79
4.3 Ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων.....	81
4.4 Δυνατότητα εισόδου στην αγορά εργασίας.....	85
4.5 Δέσμευση με την επιχείρηση.....	87
4.6 Η επισφάλεια στην απασχόληση και οι εγκυμονούντες κίνδυνοι.....	90
4.7 Σχέσεις με τους προϊσταμένους και την εταιρεία εργοδότη.....	93
4.8 Σχέσεις με συναδέλφους.....	95
4.9 Φύση της εργασίας.....	97

### Κεφάλαιο 5: Συμπεράσματα

5.1 Συμπεράσματα.....	100
5.2 Προεκτάσεις.....	106

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	107
------------------------------	-----

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία έχει τίτλο: «Ευελιξία και Ανασφάλεια: μελέτη περίπτωσης ενοικιαζόμενων εργαζομένων στο τομέας παροχής υπηρεσιών πληροφορικής». Πραγματεύεται δηλαδή, μια σύγχρονη μορφή ευέλικτης απασχόλησης, αυτής του δανεισμού εργαζομένων και διερευνά, πως οι ιδιαίτερες συνθήκες που διαμορφώνονται στο πλαίσιο αυτής, επηρεάζουν τη ποιότητα της εργασίας των εργαζομένων. Επίσης, η παρούσα εργασία επιχειρεί να φωτίσει περισσότερο το ζήτημα, καταγράφοντας εκείνες τις αβέβαιες κοινωνικές συνθήκες, στις οποίες δύναται να εκτεθούν οι ίδιοι, λόγω της προσωρινής σχέσης τους με την εργασία. Τα κυριότερα ευρήματα, αναδεικνύουν τον ασταθή και απρόβλεπτο χαρακτήρα της εργασίας, την χρήση του δανειζόμενου προσωπικού για τη κάλυψη βραχυχρόνιων αναγκών των επιχειρήσεων και την αδυναμία απόκτησης ουσιαστικών τεχνικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Ωστόσο, παρατηρήθηκε ότι οι συμμετέχοντες εργαζόμενοι, θεώρησαν πως η απασχόλησή τους στις εν λόγω θέσεις εργασίας λειτούργησε προωθητικά σε ορισμένα ζητήματα. Θεώρησαν ότι πρόκειται για δουλειές ένταξης στην αγορά εργασίας, απόκτησης ενσήμων και επαγγελματικής εμπειρίας.

Λέξεις - κλειδιά: Ευελιξία, ανασφάλεια, δανεισμός εργαζομένων, ποιότητα εργασίας.

## ABSTRACT

The thesis at hand is titled “Flexibility and Insecurity: a case study on rented employees in the field of IT services”. It debates a contemporary version of flexible labor, that of renting employees and sets out to find how the quality of said employee’s labor is affected by the special circumstances that arise within this situation. In doing so, the thesis attempts to illuminate the matter in such a way as to document a series of uncertain social circumstances the employees are exposed to due to the temporality of their labor, but also how this shapes the way they perceive this labor.

The most important findings indicate the unstable and unpredictable nature of labor, the extended use of rented personnel in order to cover long-term needs of corporations, but also the inability of employees to obtain solid technical skills. An interesting observation however, reveals that the employees that participated in the research, do in fact consider this type of labor as a helpful experience regarding certain aspects, mostly because it allows them to access the job market while at the same time obtain work stamps and working experience.

Key words: Flexibility, insecurity, employee borrowing, quality of work.

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η έρευνα που πρόκειται να περιγράψουμε παρακάτω, πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο εκπόνησης διπλωματικής εργασίας και αφορά στην ανάδειξη των απόψεων εργαζομένων σε καθεστώς προσωρινής απασχόλησης και συγκεκριμένα, δανεισμού.

Η εργασία<sup>1</sup> στις σύγχρονες κοινωνίες, αποτελεί το θεμελιώδη άξονα γύρω από τον οποίο οργανώνονται οι κυρίαρχες λειτουργίες παραγωγής και αναπαραγωγής της κοινωνίας. Το εργασιακό πρότυπο όμως αλλάζει διαρκώς και οι πρόσφατες τεκτονικές αλλαγές στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, δημιούργησαν ένα εντελώς νέο εργασιακό τοπίο. Σε αυτό το πλαίσιο, καταγράφεται η έντονη αμφισβήτηση της τυπικής μορφής εργασίας υπέρ των ευέλικτων εκφράσεών της. Οι παραπάνω εξελίξεις, λειτούργησαν καθοριστικά αναφορικά στην έννοια και το περιεχόμενο της εργασίας.

Η ανά χείρας μελέτη, καταπιάνεται με μια συγκεκριμένη μορφή ευέλικτης απασχόλησης, αυτής του δανεισμού εργαζομένων, καθώς θεωρούμαι πως οφείλουμε να αφιερώσουμε ιδιαίτερη μνεία στους εργαζόμενους με προσωρινή απασχόληση, καθώς υπόκεινται σε μια δυναμική μορφή απασχόλησης, με έντονα αυξητικές τάσεις και θεωρείται από τις πλέον αμφισβητούμενες εκδοχές της ευελιξίας. Για το λόγο αυτό, θεωρούμε πως συγκεντρώνει ιδιαίτερο ενδιαφέρον η ανάδειξη της σημασίας και ερμηνείας που αποδίδουν οι εργαζόμενοι στην εν λόγω επισφαλή και ευέλικτης μορφής εργασιακή σχέση.

Πιο συγκεκριμένα, ο στόχος της παρούσας έρευνας, έγκειται στη διερεύνηση της επίδρασης του εργασιακού καθεστώτος στο ίδιο το υποκείμενο. Εντούτοις, προκειμένου να καταπιαστούμε με το εν λόγω ζήτημα, οφείλουμε πρωτίτερα να αναρωτηθούμε, για τον αν πράγματι η εμπλοκή του εργαζομένου σε ένα ευέλικτο εργασιακό καθεστώς, επισφαλτοποιεί την ίδια την κοινωνική υπόσταση του υποκειμένου.

Για τις ανάγκες της εν λόγω διερεύνησης, στο πρώτο μέρος, καταπιανόμαστε με την έννοια της ευελιξίας και της ανασφάλειας, και επιχειρούμε να αναδείξουμε τις κεντρικές τους

---

<sup>1</sup> Σε ότι αφορά το ζήτημα της εργασίας, αναφορικά στη διαχρονική εξέλιξη και τη διαφορετική ερμηνεία των εκφράσεων που σχετίζονται με αυτήν, σημαντικές πληροφορίες δίνονται στο έργο του M. Weber, Η Προτεσταντική Ηθική και το πνεύμα του καπιταλισμού, ό.π, σ. 167 - υποσ. 1.

διαστάσεις. Η διερεύνηση των εννοιών της «ευελιξίας» και της «ανασφάλειας», και των εννοιών που τις πλαισιώνουν ή καλύτερα των εννοιών που τις νοηματοδοτούν και τελικά προσδίδουν σε αυτές περιεχόμενο, αποτελεί εγχείρημα που αναμετράται με τα όρια των ίδιων των εννοιών και τελικά ωθεί στην επαναδιαπραγμάτευση των περιεχόμενων τους.

Στο πρώτο κεφάλαιο, επιλέγουμε να προβάλλουμε ένα από τα κυρίαρχα πλαίσια στο οποίο εμφανίστηκε δυναμικά η έννοια της ευελιξίας. Θα εκκινήσουμε – χωρίς κάτι τέτοιο να συνεπάγεται και τη πρωταρχική εμφάνιση της έννοιας-, αναφερόμενοι στη παραδοσιακή χρήση της έννοιας, όπως εκφράστηκε από τη μεταβλητότητα των μισθών και κυριάρχησε από τα μέσα της δεκαετίας του 70. Η τότε επικρατούσα οικονομική θεωρία έκανε χρήση της έννοιας για να παραπέμψει στον νεοκλασικό θεωρητικό υπόδειγμα προσδιορισμού των πραγματικών μισθών, η ευκαμψία των οποίων επέτρεπε στην οικονομία να διατηρεί κατάσταση πλήρους απασχόλησης. Σύντομα όμως η έννοια εμπλουτίστηκε για να συμπεριλάβει το σύνολο των πτυχών της αγοράς εργασίας και όχι μονάχα την μισθολογική ευκαμψία. Στη κατεύθυνση αυτή, επιλέξαμε να αναφερθούμε στη Λευκή και Πράσινη Βίβλο που εκδόθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση και σηματοδότησαν τη δυναμική εμφάνιση της έννοιας στο πολιτικό και κοινωνικό γίγνεσθαι. Στο πλαίσιο αυτών, θα παρακολουθήσουμε μια προσπάθεια εξειδίκευσης του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων και εξισορρόπησης της «ευελιξίας» με την «ασφάλεια», σε μια χρονική περίοδο βέβαια, όπου η ευελικτοποίηση των εργασιακών σχέσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, φάνταζε ο μοναδικός τρόπος αύξησης της παραγωγικότητας. Στο υπόβαθρο της Πράσινης Βίβλου, επικρατεί και χαρακτηρίζει το σύνολό της, το δίπολο «Ευελιξία – Ασφάλεια». Η έννοια της Flexicurity, παρουσίασε εξ' αρχής έναν έντονο σημειολογικό και λειτουργικό χαρακτήρα, καθ' ότι δεν αποτελεί κάθε-αυτή επιστημονική έννοια, αλλά διατηρεί μια αφηρημένη διάσταση. Μολαταύτα, η χρήση της έννοιας συνίσταται στην προσπάθεια σύνδεσης και «εξισορρόπησης» δύο λειτουργιών, που αναπτύσσονται εκείνη τη δεδομένη χρονική στιγμή στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

Βέβαια, όπως θα υποδείξουμε στα παρακάτω, οι ανάμεικτες εκφάνσεις της ευελιξίας, και το γεγονός πως, επ' ουδενί δεν υφίσταται μια κυρίαρχη συνθήκη εγγύησης της ασφάλειας, μας οδηγεί μοιραία στο συμπέρασμα, ότι το αποτέλεσμα της ευέλικτης απασχόλησης, εξαρτάται εν τέλει, από το μείγμα των ειδών ευελιξίας που θα εφαρμοστεί.



Στο σημείο αυτό, ερχόμαστε πιο κοντά σε δυο από τα κεντρικά θεωρητικά ερωτήματα της εν λόγω μελέτης. Τι εννοούμε, δηλαδή, όταν αναφερόμαστε στις βασικές πτυχές της «ευελιξίας» και τα είδη και τις μορφές της ευέλικτης απασχόλησης;

Στη κατεύθυνση αυτή, επιχειρούμε να αναδείξουμε τις βασικές πτυχές, τα είδη και τις μορφές της ευελιξίας, όπως οι ίδιες καταγράφονται από την εγχώρια και διεθνή βιβλιογραφία. Εστιάζουμε, ωστόσο, στο μοντέλο της ευέλικτης επιχείρησης, καθώς θεωρούμε πως πρόκειται για την πρώτη ολοκληρωμένη απόπειρα ταξινόμησης της έννοιας, όσον αφορά την εργασιακή της διάσταση. Η αριθμητική, η λειτουργική, η εσωτερική και τέλος, η εξωτερική, αποτελούν τις τέσσερις βασικές πτυχές της ευελιξίας. Οι τέσσερις τύποι (τρόπον τινά και ο τύπος της μισθολογικής ευελιξίας που δεν συμπεριλαμβάνεται στις παραπάνω) λειτουργούν περισσότερο ως ιδεότυποι, παρά ως σαφείς αναλυτικές κατηγορίες.

Όσον αφορά την απάντηση στο δεύτερο σκέλος της ερώτησης, θεωρήθηκε αναγκαίο να προηγηθεί μια αναφορά στα κύρια μορφολογικά χαρακτηριστικά της τυπικής απασχόλησης, ώστε τα αποκλίνοντα χαρακτηριστικά των άτυπων μορφών απασχόλησης, να αναδειχθούν και να κατανοηθούν με σαφήνεια. Ως εκ τούτου, στη συνέχεια, στοχεύουμε στην ανάδειξη των βασικών μορφών της ευέλικτης απασχόλησης, θεωρώντας ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας, με κυρίαρχες τις συμβάσεις μερικής και προσωρινής απασχόλησης, είναι πλέον δομικό στοιχείο του νέου τρόπου οργάνωσης της ευέλικτης επιχείρησης.

Έπειτα, παρουσιάζουμε τη συζήτηση που εξετάζει την ποιότητα της εργασίας εν καιρώ ευέλικτων μορφών εργασίας. Η συζήτηση για τη «σημασία της εργασίας» αποτυπώνεται σε μια εκτενή βιβλιογραφία πάνω στην ποιότητα της εργασιακής ζωής. Πρόκειται όμως, για μια έννοια πολύπλευρη και παρουσιάζεται μια έλλειψη ενός συμπεφωνημένου ορισμού στην επιστημονική βιβλιογραφία. Λόγο της έλλειψης ενός ενιαίου κριτηρίου, η πλειονότητα των μελετών χρησιμοποιεί και προτείνει περισσότερες θεμελιώδεις διαστάσεις για την οροθέτηση της ποιότητας των θέσεων εργασίας, που συνήθως έχουν ως επίκεντρο, τα ειδικά χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας (αμοιβή, ωράριο εργασίας κ.ο.κ.), τις πτυχές του ευρύτερου εργασιακού περιβάλλοντος (γενικότερες συνθήκες της αγοράς εργασίας, επιμόρφωση, προοπτικές σταδιοδρομίας κ.ο.κ.), όπως και τις πρακτικές διαστάσεις της

ευελιξίας, όσον αφορά, λ.χ. του τύπου σύμβασης, τις ώρες και τον τόπο απασχόλησης, είτε τέλος, τη δυνατότητα εισόδου και εξόδου από την αγορά εργασίας. Εντούτοις, πολλές μελέτες επικεντρώνονται πλήρως, στην υποκειμενική ικανοποίηση από τη θέση εργασίας, ως συνοπτικό μέτρο της γενικής ποιότητας της εργασίας, όπως δηλαδή, την αντιλαμβάνεται ο εργαζόμενος. Επιπλέον, υπάρχουν διάφορες άλλες μελέτες, στις οποίες υποστηρίζεται μια διασύνδεση των νέων μορφών απασχόλησης με την ποιότητα της εργασίας.

Λαμβάνοντας υπόψιν τα παραπάνω, αρχικά θα επιχειρήσουμε να αναδείξουμε τις υποκειμενικές αφηγήσεις, βάση των οποίων, η ποιότητα της επιτελούμενης εργασίας αποκτά περιεχόμενο. Έπειτα, αφού δοθεί από τους ίδιους τους εργαζόμενους περιεχόμενο στη ποιότητα της εργασίας, θα επιχειρήσουμε να καταγράψουμε, τη σημασία που έχει η επιτελούμενη εργασία από τον/την εργαζόμενο/η, κατ' αντιστοιχία ή κατ' αντιπαράθεση με τις προσδοκίες που οι ίδιοι εκφράζουν.

Στο τελευταίο κεφάλαιο του πρώτου μέρους, καταγράφονται οι κυριότερες κοινωνιολογικές απόψεις σχετικά με την ταυτόχρονη ανάδυση του καθεστώτος και την έννοιας της επισφαλούς εργασίας. Η εργασιακή επισφάλεια, τόσο ως συνθήκη όσο και ως προσλαμβανόμενη έννοια από πλευράς κοινωνικών επιστημών, είναι συνυφασμένη με την πορεία εξέλιξης των σχέσεων εργασίας και του τρόπου με τον οποίο αυτές οι σχέσεις εξελίσσονται σε ένα ορισμένο κοινωνικο-ιστορικό πλαίσιο. Οφείλουμε, όμως, να διακρίνουμε τις κεντρικές διαστάσεις της εργασιακής επισφάλειας, βάση των οποίων, θα διαχωρίσουμε την επισφάλεια της εργασίας από την επισφάλεια της απασχόλησης. Η εν λόγω λειτουργικοποίηση των εννοιών, θα μας επιτρέψει να διακρίνουμε το ιδιαίτερο καθεστώς εργασιακής επισφάλειας στο οποίο βρίσκονται οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι στο τομέα παροχής υπηρεσιών πληροφορικής, και τις συνέπειες, που πιθανό να ανακύπτουν, επηρεάζοντας τη κοινωνική θέση των εργαζομένων.

Στη δεύτερο μέρος γίνεται η παρουσίαση της έρευνας που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της διπλωματικής εργασίας, εκκινώντας βέβαια, με την παρουσίαση των κυρίαρχων στοχεύσεων της ανά χειράς μελέτης. Έπειτα, αναφέρονται αναλυτικά, τα κυρίαρχα ερευνητικά ερωτήματα που τρόπον τινά, προσδιόρισαν τον ορίζοντα μελέτης της ανά χειράς έρευνας.

Τέλος, παρουσιάζουμε αναλυτικά τα ευρήματα και καταλήγουμε οδηγούμενοι σε ορισμένες συμπερασματικές προτάσεις. Επιλέγουμε μάλιστα, να εντοπίσουμε ορισμένες προεκτάσεις των συμπερασμάτων, ανατροφοδοτώντας έτσι, την επίκαιρη συζήτηση που αφορά την επίδραση των ευέλικτων μορφών εργασίας στους εργαζομένους.

## **Μέρος 1.**

### **Θεωρητικό και Μεθοδολογικό Πλαίσιο**

#### **1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ: ΟΡΙΣΜΟΣ, ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΤΥΧΕΣ, ΜΟΡΦΕΣ ΚΑΙ ΑΙΤΙΑ ΔΙΑΔΟΣΗΣ**

##### **1.1. Αναγκαίες αποσαφηνήσεις**

Οποιαδήποτε προσπάθεια συνεκτικής ανάλυσης των σύγχρονων αναδιαρθρώσεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων όσο και της παραγωγής, οφείλει να εξετάσει την ανάπτυξη των βιομηχανικών χωρών τη μεταπολεμική περίοδο, ώστε να απαντήσει πληρέστερα στο πως και το γιατί της περιόδου κρίσης και να εντάξει τους προβληματισμούς για την άτυπη εργασία στο ιστορικό τους πλαίσιο. Παρά τις επιμέρους και συχνά αντιπαραβαλλόμενες προσεγγίσεις για τα θεμελιώδη χαρακτηριστικά του μοντέλου ανάπτυξης που κυριάρχησε μεταπολεμικά στο λεγόμενο δυτικό μπλοκ, ένα κοινά αποδεκτό εννοιολογικό πλαίσιο είναι αυτό του φορντικού προτύπου ανάπτυξης. Ο όρος αυτός, χωρίς να αποφεύγει ορισμένες αυθαίρετες γενικεύσεις, έχει αποκτήσει παγκόσμια διάδοση και ισχύ, σε ακαδημαϊκούς και πολιτικούς κύκλους. Συνδέθηκε με την κυριαρχία της μεγάλης βιομηχανίας και της μαζικής παραγωγής, την επέκταση του τεχνικού καταμερισμού εργασίας και την εδραίωση του τυπικού μοντέλου απασχόλησης, αν και με πολύ διαφορετικούς όρους ανάμεσα σε κοινωνικούς σχηματισμούς της Δ. Ευρώπης και σε χώρες όπως η Ελλάδα ( Γκιάλης, 2002, σ. 17).

Η οικονομική κρίση της δεκαετίας του 70, αμφισβήτησε τις πολιτικές διαχείρισης και ανάπτυξης της μεταπολεμικής εποχής και την αποτελεσματικότητα του φορντικού προτύπου συσσώρευσης. Κοινός τόπος ανάμεσα στις προσπάθειες ερμηνείας της νέας εποχής και του χαρακτήρα των αναδιαρθρώσεων σε παραγωγικό και γεωγραφικό επίπεδο, είναι η συνεχής

τάση ευελικτοποίησης των παραγωγικών συστημάτων, η κάθετη αποσυγκέντρωση βιομηχανικών συμπλεγμάτων και η επέκταση των άτυπων μορφών εργασίας. Εδώ, θα καταπιαστούμε με τις βασικές αναλύσεις γύρω από την εργασιακή ευελιξία και τις άτυπες μορφές εργασίας, παρακάμπτοντας έτσι μια συζήτηση αναφορικά στις αναδιαρθρώσεις στα συστήματα βιομηχανικής παραγωγής και τις χωρικές τους διαστάσεις, που παρά το ενδιαφέρον το οποίο συγκεντρώνει δεν θεωρούμαι πως στο πλαίσιο της ανά χείρας μελέτης δύναται να καταγραφεί.

Οφείλουμε όμως, να προϊδεάσουμε τον αναγνώστη αναφορικά στο γεγονός, πως καμία θεωρητική απόπειρα ερμηνείας των αλλαγών στα παραγωγικά και εργασιακά πρότυπα δεν έχει λάβει ηγεμονική ερμηνευτική ισχύ. Εάν, για παράδειγμα, το καθεστώς του Φορντισμού όρισε το φορντικό τύπο μισθωτής σχέσης, δεδομένου πως σε «κάθε καθεστώς συσσώρευσης αντιστοιχεί και ένας συγκεκριμένος τύπος μισθωτής σχέσης» (Χλέτσος, 2012, σ. 3), ακόμη και σήμερα, παραμένει ανοικτή η αντιπαράθεση αναφορικά στο νέο καθεστώς συσσώρευσης και στις κυρίαρχες μορφές των σχέσεων εργασίας που επικρατούν στην αγορά εργασίας.

Στο βαθμό που είμαστε μάρτυρες της νέας συνθήκης, όπως επίσης και της πρόσφατης διαδικασίας μετάβασης στη νέα μορφή οργάνωσης του καπιταλισμού, θεωρούμε πως είμαστε σε θέση να διατυπώσουμε υποθέσεις που κάθε άλλο παρά θα είναι ολοκληρωμένες και σε κάθε περίπτωση μερικές και ατελώς στοιχειωμένες. Ωστόσο, έχουμε το πλεονέκτημα να είμαστε μάρτυρες θεωρητικών διλημάτων, που, αν και δεσμεύουν τους θεωρητικούς ορίζοντες, φωτίζουν νέα ερευνητικά μονοπάτια και μας εφοδιάζουν με εκείνα τα απαραίτητα θεωρητικά εργαλεία.

Η παρούσα διαπίστωση ως προς τη δυσκολία που συνοδεύει παρόμοια εγχειρήματα δεν μπορεί να θεωρηθεί καινοφανείς. Κεϋνσιανοί, (μονεταριστές,) νεοκλασικοί θεωρητικοί της μερικής ισορροπίας φαίνονται εξίσου μπερδεμένοι με όλους τους άλλους. Η μετάβαση, έθεσε σοβαρά προβλήματα και για τους μαρξιστές. (Harvey, 2009) Η μετάβαση λοιπόν από τον φορντισμό στο νέο καθεστώς συσσώρευσης, θέτει σοβαρές δυσκολίες για θεωρίες οποιασδήποτε σχολής.

Ανεξαρτήτως, όμως, από το αν οφείλουμε να θεωρούμε τη μετάβαση αναγκαία, οφείλουμε να συλλάβουμε τη λογική της, ούτως ώστε να βρεθούμε σε μια ευνοϊκότερη θέση και να αναπαραστήσουμε το τωρινό καθεστώς με μια σχετική επάρκεια.

Η ασάφεια λοιπόν που έχει προκληθεί γύρω την έννοια της ευελιξίας, επισημαίνεται από αρκετούς μελετητές του φαινομένου, γεγονός που μας υπενθυμίζει διαρκώς, πως οι υπό-διαμόρφωση θεωρητικές τάσεις πρέπει να μελετώνται με προσοχή, καθώς, τόσο οι κοινωνικοί σχηματισμοί, όσο και άλλοι παράγοντες, όπως λ.χ. ο τόπος και οι περιοχές εντοπισμού ευέλικτων φαινομένων, διαφέρουν σημαντικά και εν τέλει αποκλίνουν από τα κεντρικά πρότυπα.

Οι βασικές αναλύσεις βέβαια, αν και συμφωνούν επί της αρχής, ότι δηλαδή εντοπίζεται μια προφανής μετάβαση στην αγορά εργασίας προς το μοντέλο της «ευέλικτης παραγωγής» και της «ευέλικτης εργατικής δύναμης», τείνουν να διαφοροποιούνται ολοένα και περισσότερο ενώσω η συζήτηση εξελίσσεται. Για ορισμένους, η μετάβαση αποτελεί οίονω εξυγίανσης της παραγωγής και των αγορών, από τις χρόνιες παθήσεις της «ακαμψίας» (Harvey, 2009). Για άλλους, η συζήτηση περιορίζεται στη καταγραφή των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων, των ευκαιριών και των κινδύνων, που προκύπτουν στο νέο πλαίσιο της εργασιακής ευελιξίας και επιδρούν στο υποκείμενο (Solow, 1998). Για κάποιους άλλους, η εργασιακή ευελιξία αποτελεί δείγμα μιας νέας στρατηγικής διαχείρισης του κόσμου της εργασίας, που δημιουργεί και αναπαράγει ένα κεντρικό και ένα περιφερειακό εργατικό δυναμικό, στα οποία εφαρμόζεται αντίστοιχα, λειτουργική και αριθμητική ευελιξία (Atkinson, 1986α & 1986β). Όσων οι αναλύσεις έχουν μαρξιστικές καταβολές, η ευελιξία αποτελεί ένα νέο εργαλείο καθυπόταξης, διαχείρισης και επιτήρησης της εργασίας.

Συνηθίζεται βέβαια, οι συζητήσεις αναφορικά στους μετασχηματισμούς των όρων λειτουργίας της αγοράς εργασίας που συντελέστηκαν προσφάτως, να προκύπτουν σε ένα καθεστώς μηχανιστικών αντιλήψεων που εντούτοις, αφορούν κυρίως τον τρόπο λειτουργίας του νεοφιλελευθερισμού.

Οφείλουμε, όμως, να μην εντάξουμε τη συζήτηση που αφορά στην – επανα - ρύθμιση της αγοράς εργασίας σε ένα πλαίσιο λόγου, όπου μονάχα με όρους εναντίωσης, ο

νεοφιλελευθερισμός ορίζεται ως εκείνο κοινωνικό μόρφωμα που επιδιώκει «να κάνει του πλούσιους, πλουσιότερους και τους φτωχούς, φτωχότερους». Η πολιτική κατάχρηση του όρου, έχει καταστήσει την έννοια κενή περιεχομένου, αποφορτίζοντας την έτσι από τα συμπεκνωμένα ιστορικά νοήματα που την συνοδεύουν και εν μέρει, επηρεάζουν το παρόν της.

Μολαταύτα, παρά τις διαφοροποιήσεις και τα ετερόκλητα πλαίσια ανάλυσης, εντοπίζει κανείς μια κοινή αφετηριακή θέση, βάσει της οποίας, εντοπίζονται πολλές αναδιαρθρώσεις τόσο σε παραγωγικό όσο και σε εργασιακό επίπεδο. Τα όρια των σχετικών ομαδοποιήσεων είναι ασαφή, ενώ συχνά, οι ίδιες ορολογίες χρησιμοποιούνται από ερευνητές με διαφορετικές ιδεολογικές και μεθοδολογικές αφετηρίες (Pollertetal. 1998, σ. 43).

Με βάση τη βιβλιογραφία, ξεχωρίζουν τρία κυρίαρχα ρεύματα στο πλαίσιο των οποίων η έννοια αποκτά διαφορετικό περιεχόμενο. Τα τρία κυρίαρχα ρεύματα συνιστούν, η σχολή της ρύθμισης <sup>2</sup> (Aglietta, Palloixm, Boyer, Coriat, Lipietz κ.α.), της ευέλικτης εξειδίκευσης (Piore&Sabel<sup>3</sup>) όπως και του μεταφορντισμού, που, αν και συνηθίζεται να χρησιμοποιείται ως έννοια ομπρέλα και αναφέρεται στις παραπάνω δυο, εδώ αποσκοπεί στο να φιλοξενήσει μια σειρά άλλων εργασιών, που στο σύνολό τους υπογραμμίζουν το «μεταμοντέρνο χαρακτήρα» της νέας εποχής (Γκιάλης, 2002, σ. 46). Πλάι στα παραπάνω, εντοπίζει κανείς επιμέρους αναλύσεις για την οικονομική - παραγωγική ευελιξία, που επιχειρούν να σκιαγραφήσουν την συντελούμενη μετάβαση σε ένα μικροοικονομικό επίπεδο. Οι εν λόγω κατηγοριοποιήσεις των σχολών, μαρτυρούν αμέσως πως τα όρια τους είναι σχεδόν δυσδιάκριτα.

Εμείς, σε όσα ακολουθούν, θα εστιάσουμε στην εργασιακή συνιστώσα της ευελιξίας και την οποία θα εξετάσουμε στο πλαίσιο της «ευέλικτης επιχείρησης». Θα επιχειρήσουμε δηλαδή, να παρουσιάσουμε τις κεντρικές διαστάσεις της εργασιακής ευελιξίας, όπως οι ίδιες προκύπτουν στο πλαίσιο της αριθμητικής, λειτουργικής και μισθολογικής ευελιξίας.

---

<sup>2</sup>Η εν λόγω προσέγγιση επιχειρεί να κατανοήσει γιατί παρ' όλες τις εγγενείς εντάσεις και αντιφάσεις, οι καπιταλιστικές οικονομίες καταφέρνουν να επιβιώνουν. Οι θεωρητικοί της ρύθμισης ισχυρίζονται ότι αυτές οι εντάσεις και τα προβλήματα υπερπηδώνται μέσω ποικίλων μηχανισμών ρύθμισης, όπως εκείνοι που περιλαμβάνονται στη νομοθεσία η οποία περιβάλλει το εμπόριο και τις σχέσεις εργασίας, μαζί με τις δραστηριότητες των διάφορων θεσμών που διοικούν αυτούς τους τομείς (KnoxandPinch, 2009, σ. 68).

<sup>3</sup>Βλ. Michael Piore & Charles Sabel (1984) *The second industrial Divide: Possibilities for prosperity*.United States of America:Basic Books.

Πρωτίτερα όμως, κρίνουμε αναγκαία μια σύντομη επισκόπηση των νοηματοδοτήσεων της έννοιας που προέκυψαν ιστορικά, αποσκοπώντας κατ' ουσίαν σε μια πληρέστερη παρουσίασή των κεντρικών της διαστάσεων που έτυχαν πρακτικής εφαρμογής και επηρέασαν την ανά τους δομημένη εργασιακή πραγματικότητα. Το εν λόγω εγχείρημα, με δυσκολία παρουσιάζεται σε λίγες μόνο σειρές. Για το λόγο αυτό, θα εστιάσουμε στην παραδοσιακή αντίληψη της ευέλικτης αγοράς εργασίας, όπως έγινε κατανοητή από την νεοκλασική οικονομική σκέψη (μισθολογικό και μη μισθολογικό κόστος, ήτοι εισφορές στην κοινωνική ασφάλιση, άμεση φορολογία εισοδήματος κ.λπ.). και έπειτα, θα αναδείξουμε εκείνες τις πολιτικές και κοινωνικές παρεμβάσεις που πίεσαν σε μια κατεύθυνση εμπλουτισμού του περιεχομένου της έννοιας για την αρτιότερη εφαρμογή της στον εδαφικό χώρο κυρίως της Γηραιάς Ηπείρου.

Σύντομα βέβαια, θα βρεθούμε αντιμέτωποι με μια διαμάχη που ακόμα κρατεί και δεν περιορίζεται μονάχα στον ορισμό της νεοκλασικής εκδοχής της εργασιακής ευελιξίας και των ιστορικών παραγώνων αυτής, αλλά αφορά ευρύτερα τη παραγωγή ενός συνολικότερου προσδιορισμού του περιεχομένου της έννοιας. Στη κατεύθυνση αυτή, διαφορετικοί ορισμοί συνθέτουν ένα ψηφιδωτό, χωρίς κάτι τέτοιο φυσικά να μαρτυρά το τέλος της διαμάχης.

Οι μελετητές του φαινομένου της εργασιακής ευελιξίας, χρησιμοποιούν αρκετά διαφορετικούς όρους, μεθοδολογίες όπως και διαφορετικές προσεγγίσεις, καθώς, δεν υπάρχει ένας καθολικός ορισμός του φαινομένου, αλλά επιμέρους ορισμοί που συνδέονται με την ιδιαίτερη οπτική της κάθε μελέτης.

## **1.2 Εργασιακή ευελιξία: σύντομη ιστορική αναδρομή**

Είναι γεγονός, ότι αυτό που κεντρίζει το ενδιαφέρον της οικονομικής σκέψης αποτελεί αναμφισβήτητα η ύπαρξη, για μεγάλο χρονικό διάστημα, του φαινομένου της ανεργίας που προκλήθηκε με τον στασιμοληθωρισμό και επιδεινώθηκε με τη η ενεργειακή – πετρελαϊκή κρίση του 1973-74, παίρνοντας μαζικές διαστάσεις στις περισσότερες αναπτυγμένες χώρες του Δυτικού καπιταλισμού. Σε αυτό, μεταξύ άλλων, συνέτεινε και η ραγδαία εξέλιξη της



τεχνολογίας, η λεγόμενη σύγχρονη «τεχνολογική επανάσταση» που έχει επιφέρει -και συνεχίζει να επιφέρει- ραγδαίες μεταβολές στη δομή της παραγωγής και κατ' επέκταση έχει διαμορφώσει νέους όρους σε σχέση με την απασχόληση και την ανεργία (Καραντίνος κ.ά., 1997, σ.5).

Οι αγορές εργασίας διένυσαν μια περίοδο έντονων αλλαγών, ιδιαίτερα τις δύο δεκαετίες που ακολούθησαν του 1970. Οι γυναίκες αποτελούν ένα μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού, τα κέρδη για ορισμένους αυξάνονται ολοένα και περισσότερο, με την τεχνολογία να λειτουργεί προωθητικά ως προς αυτό, ενώ οι νέες συνθήκες για τους περισσότερους εγκυμονούσαν το αίσθημα της ανασφάλειας, εξαιτίας της ραγδαίας επιτάχυνσης εξάπλωσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό, η παγκοσμιοποίηση, η ευελιξία, η αποβιομηχανοποίηση, οι νέες εργασιακές σχέσεις και η ανάπτυξη της διαχείρισης του ανθρωπίνου δυναμικού ως επιστημονικού κλάδου, αρχίζουν να ανατρέπουν τη λειτουργία των αγορών εργασίας.

Τούτων δοθέντων, γίνεται κατανοητό, πως η υποβόσκουσα κρίση του 70', συνοδεύεται σε τελική ανάλυση από μια δομικότερη αλλαγή, που έχει στον πυρήνα της, την μετάβαση από το μέχρι τότε υφιστάμενο καθεστώς συσσώρευσης σε ένα διαφορετικό. Οι προσεγγίσεις για το «πως και το γιατί» της νέας εποχής, συνθέτουν έναν νέο καμβά θεωρητικών ερωτημάτων αποσκοπώντας κατ' ουσίαν, να δώσουν απαντήσεις στους μεγάλους δείκτες ανεργίας - που αντικατέστησαν τα υψηλά ποσοστά της τυπικής μισθωτής απασχόλησης -, στις αναδιαρθρώσεις που συντελούνται στο χώρο της μισθωτής εργασίας, όπως και στην υποχώρηση των παραγωγικών δραστηριοτήτων μεγάλης κλίμακας. Οι αλλαγές που συντελούνται, αντανακλώνται σε ολόκληρη της παραγωγική - οικονομική σφαίρα, στο σύνολο του νομικού, πολιτιστικού και κοινωνικού εποικοδομήματος (Παπαδούλης, 2003, Piore&Sabel, 1984, Γκιάλης, 2002).

Σε πολιτικό επίπεδο, η ανεργία που παρατηρήθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 70', αποδόθηκε εκ νέου στην ακαμψία των μισθών, αποτέλεσμα της άρνησης των συνδικάτων για αποδοχή μείωσης των μισθών. Αυτή η εκτίμηση έμελλε να διαμορφωθεί σε κυρίαρχη οικονομική αντίληψη που αναδείκνυε -μεταξύ άλλων - την ακαμψία των μισθών σε εν

δυνάμει βασική αιτία της οικονομικής κρίσης, που, αν και βρισκόταν στο παρασκήνιο ως τα μέσα της δεκαετίας του 70', αργότερα βρέθηκε να καθορίζει τις δημόσιες παρεμβατικές πολιτικές (Δεδουσόπουλος, 2009).

Σε αυτή τη κατεύθυνση, η ελαστικοποίηση των μισθών θεωρήθηκε από τους φορείς πολιτικής πως αποτελεί αναγκαία συνθήκη για την αποτελεσματική επίτευξη της καταναμητικής λειτουργίας στο πεδίο της αγοράς εργασίας (Wood, 1989). Αναλυτικότερα, η επικρατούσα οικονομική θεωρία χρησιμοποιούσε την ευελιξία στην αγορά εργασίας για να παραπέμψει στο θεωρητικό νεοκλασικό υπόδειγμα προσδιορισμού των πραγματικών μισθών, η ευκαμψία των οποίων, επέτρεπε στην οικονομία να παραμένει σε κατάσταση πλήρους απασχόλησης (Δεδουσόπουλος, 2009). Η εν λόγω θέση, εδραιωνόταν στη διαπίστωση, βάσει της οποίας, η μεταβλητότητα των σχετικών μισθών επέτρεπε στην κινητικότητα των εργαζομένων μεταξύ των επιμέρους αγορών εργασίας, επιχειρήσεων και επαγγελματιών, με αποτέλεσμα την αύξηση της προσφοράς στους τομείς υψηλότερης παραγωγικότητας και αποδοχών και εν τέλει, την απομάκρυνση της εργασίας από τους τομείς χαμηλής παραγωγικότητας - αποδοχών. (διαφορετική εξήγηση ευελιξίας μισθών) Με αυτόν τον τρόπο, ο μηχανισμός της αγοράς εργασίας θεωρήθηκε κατά τις αρχές της δεκαετίας του 80', όχι μόνο ότι εξασφάλιζε στατικά μία άριστη κατανομή του εργατικού δυναμικού, αλλά ότι αυτή η κατανομή ήταν παράλληλα δυναμικά άριστη. Για μεγάλο χρονικό διάστημα, συνεπώς, η ανελαστικότητα των μισθών προς τα κάτω θεωρήθηκε από την κρατούσα οικονομική σκέψη ότι αποτελούσε την «κρίσιμη» ανελαστικότητα της αγοράς εργασίας, με συνέπεια την εμφάνιση υψηλών ποσοστών ανεργίας (Δεδουσόπουλος, 2014).

Δεν θα προχωρήσουμε σε μια καταγραφή των εξω - οικονομικών παρεμβάσεων που αναγνώρισε η νεοκλασική θεωρία. Ωστόσο, θα επισημάνουμε ορισμένες παρεμβάσεις που αποσκοπούσαν στην άμβλυση ορισμένων θεσμικών ακαμψιών. Οι εν λόγω παρεμβάσεις, συντελέστηκαν μέσω της μείωσης της ισχύος των εργατικών συνδικάτων, της κατάργησης του ελαχίστου συμβατικού μισθού που καθιερώνεται με τις εκάστοτε γενικές εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (εξατομίκευση των συμβάσεων εργασίας), της μείωσης του ποσοστού αναπλήρωσης και του περιορισμού της διάρκειας καταβολής των επιδομάτων ανεργίας, και προέκυψαν από τις αρχές της δεκαετίας του '80, ως άμεσο αίτημα πολιτικού και οικονομικού

περιεχομένου για την μισθολογική ευκαμψία, με στόχο τη βελτίωση της κατανομής της λειτουργίας της αγοράς εργασίας και τον περιορισμό της καταγεγραμμένης ανεργίας (Δεδουσόπουλος, 2009).

Η παραπάνω παρουσίαση αντανακλά την παραδοσιακή αντίληψη της ευέλικτης αγοράς εργασίας, όπως έγινε κατανοητή από την νεοκλασική οικονομική σκέψη. Απαλλαγμένη από θεσμικές ρυθμίσεις θεωρείται πλέον ικανή να εξασφαλίσει ταυτοχρόνως την πλήρη απασχόληση και την άριστη κατανομή των εργαζομένων σε θέσεις εργασίας.

Πράγματι οι αγορές εργασίας χαρακτηρίστηκαν από την ηγεμονική επικράτηση των ελαστικών σχέσεων εργασίας. Πίσω από αυτή την εμπειρική διαπίστωση συχνά εννοείται, εντούτοις συνειδητά, πως συνέβη μια πραγματική άρση των ρυθμίσεων που αφορούσαν τους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η ευελιξία θεωρείται ότι επιτρέπει στην αγορά να λειτουργεί πιο ελεύθερα, χωρίς να παρεμβαίνουν σε αυτήν εξωγενείς παράγοντες, όπως λ.χ. συνδικαλιστικές οργανώσεις, θεσμικοί κανόνες ρύθμισης κ.ο.κ. . Από αυτή τη σκοπιά προκύπτει μια διχοτόμηση μεταξύ της αγοράς και της μη - αγοράς γεγονός που προκαλεί χάος, όταν η συζήτηση μετατοπίζει στην ευελιξία και την μη ευελιξία αντίστοιχα.

Θεωρούμαι όμως, πως η θεωρία των αγορών γενικά, και ειδικότερα όσον αφορά τις αγορές εργασίας, απαιτεί την εξέταση των επιπτώσεων που προκαλούνται στην τελευταία, τόσο από τους εμπορικούς όσο και από τους μη εμπορικούς συντελεστές. Η παραδοσιακή ανάλυση προσφοράς και ζήτησης, όσο εξελιγμένη και αν είναι, συχνά αφήνει στο περιθώριο τις σχέσεις που αναπτύσσονται από τους μη εμπορικούς συντελεστές (Ben Fine, 1998, σ. 72).

Ίσως, η ανωτέρα σύντομη κριτική να αποτέλεσε μια από τις αιτίες που οδήγησε στον εμπλουτισμό της έννοιας της ευελιξίας προς τα τέλη της δεκαετίας του 80', ώστε να συμπεριλάβει το σύνολο των πτυχών της αγοράς εργασίας και όχι μονάχα την μισθολογική ευκαμψία. Εντούτοις, το κεντρικό επιχείρημα βάση του οποίου υπάρχει ανάγκη για ολοένα και περισσότερο ευέλικτες αγορές εργασίας, ως απόρροια της αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο του στασιμοληθωρισμού, παρέμενε σε ισχύ. Επιπλέον, το κύμα της κοινωνικής αμφισβήτησης που ξέσπασε σε πολλές Δυτικές χώρες στα μέσα της δεκαετίας του 1960 σε συνδυασμό με ορισμένα απογοητευτικά στοιχεία σχετικά

με την οικονομική πρόοδο μελών εθνικών μειονοτήτων, των γυναικών και των εγχρώμων, ώθησε αρκετούς οικονομολόγους να επανεξετάσουν τις θέσεις της ορθόδοξης οικονομικής σκέψης (Πετρινιώτη, 1998, σ. 75).

Η άνθηση της οικονομικής αμφισβήτησης καθ' όλη τη δεκαετία του 1970 και 1980 κατέληξε στον εμπλουτισμό του περιεχομένου της έννοιας. Συμπεριέλαβε το βασικό στόχο της μισθολογικής ευελιξίας, συνδυάστηκε με την προστασία της απασχόλησης για την αρτιότερη εφαρμογή της και εμφανίστηκε με νέο περιεχόμενο κυρίως στα όρια της γηραιάς Ηπείρου αποσκοπώντας κατ' ουσίαν στην αντιμετώπιση της ανεργίας. Στην κατεύθυνση αυτή, η ευελικτοποίηση της αγοράς εργασίας προωθήθηκε μέσω κρατικών παρεμβάσεων προκειμένου να εξυπηρετήσεις κυρίως τρεις στόχους (Λυμπεράκη, 1996):

1. Την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας
2. Την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας
3. Της συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή.

Μέσω του πρώτου στόχου, επιχειρήθηκε η κάλυψη των αναγκών για ευελιξία των εργοδοτών και αποτέλεσε τη κινητήρια δύναμη της ευελικτοποίησης. Ο δεύτερος, απέκτησε βαρύνουσα σημασία τα τελευταία χρόνια με την όξυνση του προβλήματος της ανεργίας, με αποτέλεσμα να προωθούνται διάφορες μορφές μείωσης του εργάσιμου χρόνου και ανακατανομής του υφιστάμενου όγκου εργασίας. Τέλος, ο τρίτος στόχος προωθήθηκε σε πολύ μικρότερο βαθμό και «παρεμπιπτόντως», είναι αυτός που προσφέρει γνήσια ευελιξία για τους εργαζόμενους (Αντ. Λυμπεράκη, Αλ. Μουρίκη, 1996, σ. 137, όπως επίσης και Bettio Rubery & Smith, 1996).

Στην δεκαετία του 90' η πολιτική της Ένωσης για τις εργασιακές σχέσεις αρχίζει να αποκτά ένα νέο στοιχείο. Εκτός από την αποσπασματικότητα των νομοθετικών μέτρων που λαμβάνονται στο ευρύ πεδίο της κοινωνικής πολιτικής και στον χώρο των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, εκδηλώνεται και μια νέα διάσταση (Γ. Κουζής, 2001: 73). Αναφερόμαστε στη διαμόρφωση κεντρικών κατευθύνσεων και προσανατολισμών των εργασιακών σχέσεων, που κινούνται στον άξονα της ευελιξίας της εργασίας, ενόψει της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης. Οι κύριοι άξονες περί τους οποίους κινείται το

περιεχόμενο των εξελίξεων των εργασιακών σχέσεων, εντοπίζονται συγκεκριμένα, μετά τη συνθήκη του Μάαστριχτ, σε δυο κοινοτικά κείμενα, τη Λευκή Βίβλο για την Ανάπτυξη – Ανταγωνιστικότητα – Απασχόληση (1993) και το Πράσινο Βιβλίο για την Οργάνωση της Εργασίας (1997).

Μέσω της Λευκής Βίβλου, που αποτέλεσε πρωτοβουλία του απερχόμενου τότε προέδρου της Επιτροπής Jacques Delors και υπήρξε ο θεωρητικός προπομπός της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση, επιχειρείται για πρώτη φορά η επίλυση ενός μείζονος κοινωνικού ζητήματος, αυτού της ανεργίας. Σύμφωνα με τις αναλύσεις της Ένωσης, το πρόβλημα της ανεργίας εντοπίστηκε στο χαμηλό επίπεδο ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομία, έναντι των κύριων ανταγωνιστών της, των ΗΠΑ και της Ιαπωνίας. Το ζήτημα της χαμηλής ανταγωνιστικότητας έβρισκε της ρίζες του στο υψηλό κόστος εργασίας που συναντάται στην Ευρώπη και θεωρήθηκε ανασχετικός παράγοντας για την αύξηση της απασχόλησης.

Παρότι, όπως επισημαίνει ο Γιάννης Κουζής, «δεν είναι εύκολο να καταγραφούν ουσιαστικές αντιρρήσεις στους γενικότερους στόχους και τις κατευθύνσεις επί της αρχής, οι προτεινόμενες ενέργειες που τους εξειδικεύουν ενισχύουν σημαντικά την ευελιξία της εργασίας σε συνδυασμό με την αναζήτηση της έκφρασης μιας ιδιότυπης κοινωνικής αλληλεγγύης απέναντι στους ανέργους που οφείλει να εκδηλώσει, σύμφωνα με τις επιλογές της Ένωσης, κυρίως ο κόσμος της μισθωτής εργασίας» ( Γ. Κουζής, 2001, σ. 75).

Ωστόσο, οφείλουμε όπως επισημαίνει και ο ίδιος, να καταστήσουμε σαφές, πως η ευελιξία στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, δεν αποτέλεσε εφεύρημα των κοινοτικών αρχών αλλά εισήχθη -και μάλιστα σε πρότερο χρόνο - από τα κράτα μέλη. Οι περισσότερες χώρες της Ένωσης εφάρμοζαν ευέλικτες πρακτικές για μεγάλο χρονικό διάστημα πριν την έκδοση της Βίβλου. Ειδικότερα, στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων που επέβαλλε η ύφεση κι ο εντεινόμενος διεθνής ανταγωνισμός, οι κυβερνήσεις των περισσότερων ευρωπαϊκών χωρών - άλλες νωρίτερα, άλλες αργότερα - υποχρεώθηκαν να μειώσουν τα επίπεδα προστασίας της απασχόλησης, να θεσμοθετήσουν νέες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και να περιορίσουν, γενικά, τις ακαμψίες της αγοράς εργασίας (Έκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο, Ε.Κ.Κ.Ε. ,

Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας, 2006). Επιπροσθέτως, ορισμένες κυβερνήσεις προχώρησαν παραπέρα όταν διαπίστωσαν ότι δεν είναι μόνο οι ανάγκες των επιχειρήσεων που έχουν γίνει ευμετάβλητες, αλλά και οι ανάγκες των εργαζομένων, ιδιαίτερα με τη μαζική είσοδο των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση. Ωστόσο, μια συνολικότερη προσέγγιση της σχέσης των εργαζομένων με τις νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης, να αναδειχθεί σε παρακάτω κεφάλαιο.

Η αύξηση λοιπόν της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, ήταν απόρροια κυρίως εθνικών πολιτικών οι οποίες προ πολλού χρόνου αναπτύσσονταν στον ευρωπαϊκό χώρο αφού οι κατευθύνσεις και τα συγκεκριμένα μέτρα που εκπορεύονταν από τη Λευκή Βίβλο, εφαρμόζονταν ήδη στις περισσότερες χώρες της Ένωσης.

Η κεντρική κατευθυντήρια γραμμή περί αύξησης της ευελικτοποίησης της αγοράς εργασίας επαναλήφθηκε και στο Λευκό Βιβλίο της Ένωσης για την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική (1994), όπως επίσης και στην Πράσινη Βίβλο της Σύμπραξης για τη Νέα Οργάνωση της Εργασίας του 1997.

Η τελευταία αποτελεί το πλέον καθοριστικό κείμενο για τον προσδιορισμό του περιεχομένου των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και συνιστά την πρώτη άμεση παρέμβαση της Ένωσης στο πεδίο αυτό. Κατ' ουσίαν, «το Πράσινο Βιβλίο, αποτέλεσε κείμενο που εξειδικεύει περαιτέρω το ενδιαφέρον της Ένωσης για το μέλλον και το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων και παρουσιάζει τους βασικούς προβληματισμούς για τους περαιτέρω σχεδιασμούς και τις κατευθύνσεις της στον τομέα αυτό»(Κουζής, 2001, σελ. 78). Πρόκειται δηλαδή για άμεση παρέμβαση της Ένωσης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων κυρίως, αναφορικά με τη διαμόρφωση ευρύτερων πολιτικών που επηρεάζουν το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων.

Στο υπόβαθρο της Πράσινης Βίβλου, επικρατεί και χαρακτηρίζει το σύνολό της, το δίπολο «Ευελιξία – Ασφάλεια». Η έννοια της Flexicurity, παρουσίασε εξ' αρχής έναν έντονο σημειολογικό και λειτουργικό χαρακτήρα, καθ' ότι δεν αποτελεί καθαυτή επιστημονική έννοια, αλλά διατηρεί μια αφηρημένη διάσταση. Μολαταύτα, η χρήση της έννοιας συνίσταται στην προσπάθεια σύνδεσης και «εξισορρόπησης» δύο λειτουργιών, που αναπτύσσονται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Αφενός εκείνης της ανάγκης για ευελιξία της επιχείρησης με

μείωση του εργασιακού κόστους και στόχο την προσαρμογή της στις συνθήκες του ανταγωνισμού. Αφετέρου, εκείνης της ανάγκης ώστε ο εργαζόμενος να διατηρείται σε ένα περιβάλλον που να εγγυάται την ασφάλεια της απασχόλησης και του περιεχομένου της εργασίας του (Κουζής, 2008).

Παρά λοιπόν τη προσπάθεια μετριασμού της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων με την εισαγωγή της ασφάλειας, η πλάστιγγα των αλλαγών εξακολουθεί να γέρνει προνομιακά προς τη μεριά της ευελιξίας. Βασική επιδίωξη του Πράσινου Βιβλίου έγκειται στην ανάπτυξη της έννοιας της ευέλικτης επιχείρησης στηριζόμενης στις ανάγκες της αγοράς, στη νέα τεχνολογία και στους ανθρώπινους πόρους. Εντούτοις, παραμένει ακόμα και σήμερα ανοικτό το ερώτημα αναφορικά στο αν οι τρεις παραγωγικές συντελεστές που οικοδομούν το νέο επιχειρησιακό περιβάλλον, μετατοπίζονται ισότιμα και εναρμονισμένα μεταξύ τους ή τελικά η βαρύτητα στρέφεται στις ανάγκες της αγοράς και του ανταγωνισμού στις οποίες θα επιχειρείται η προσαρμογή των άλλων δυο (Κουζής, 2001, σ. 80).

Είναι γεγονός ότι στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, η εισαγωγή ευέλικτων μορφών απασχόλησης στις επιχειρήσεις είναι πρωταρχικά προσαρμοσμένη στις ανάγκες των επιχειρήσεων και όχι των εργαζομένων. Για παράδειγμα, η ευρεία χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, η προσωρινή απασχόληση, η διακεκομμένη απασχόληση, η μικρής διάρκειας μερική απασχόληση, όπως και ευελιξία στον καθορισμό των αμοιβών, συχνά χρησιμοποιούνται καταχρηστικά από τις επιχειρήσεις (Μελέτη μορφών ευέλικτης απασχόλησης, 2006, σ. 46).

Μολαταύτα, υφίσταται και η άλλη όψη του νομίσματος. Ολοένα και περισσότεροι οργανισμοί χρησιμοποιούν συγκεκριμένες μορφές ευέλικτης απασχόλησης, προκειμένου να προσελκύσουν στο δυναμικό τους ή ακόμη και να διατηρήσουν ειδικευμένα στελέχη, κυρίως γυναίκες, παρέχοντας έτσι διευκολύνσεις αναφορικά στην εκπλήρωση διαφορετικών και αλληλοσυγκρουόμενων ρόλων των στελεχών του. Επί παραδείγματι, τέτοιες ευνοϊκές μορφές ευελιξίας είναι η εκούσια μείωση των ωρών εργασίας, η δυνατότητα περιστασιακής τηλεργασίας, τα εξατομικευμένα ωράρια εργασίας, η συμπιεσμένη εργάσιμη εβδομάδα, κ.ά. . Αυτή η θετική εκδοχή της ευελιξίας λειτουργεί ιδιαιτέρως ευνοϊκά για τους ίδιους τους

εργαζόμενους, αυξάνοντας παράλληλα την αποδοτικότητά τους όσο και την εικόνα της επιχείρησης προς τα έξω (Μελέτη μορφών ευέλικτης απασχόλησης, 2006).

Οι ανάμεικτες εκφάνσεις της ευελιξίας, και το γεγονός πως, επ' ουδενί δεν υφίσταται μια κυρίαρχη συνθήκη εγγύησης της ασφάλειας, μας οδηγεί μοιραία στο συμπέρασμα ότι το αποτέλεσμα της ευέλικτης απασχόλησης, εξαρτάται εν τέλει από το μείγμα των ειδών ευελιξίας που θα εφαρμοστεί. Εντούτοις, η εμφάνιση και η ταχεία εξάπλωση των νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης, φαίνεται να εκτοπίζει ολοένα και περισσότερο τη σταθερή και πλήρη απασχόληση. Βρισκόμαστε σε μια περίοδο αμφισβήτησης της σχέσης εργασίας που συνδέεται με μια εξασφαλισμένη και σταθερή διαδικασία απασχόλησης, αμφισβήτηση που εκδηλώνεται με τη διάδοση μιας πλειάδας μορφών απασχόλησης που αποκλίνουν από το πρότυπο της πλήρους, 8ωρης, σταθερής και δια βίου εξασφαλισμένης απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση, η προσωρινή απασχόληση, η υπεργολαβία, η εργασία κατ' οίκον ή κατ' αποκοπή, η τηλεργασία κ.λπ. (Καραντίνος κ.ά., 1997).

Η ανάπτυξη και η υιοθέτηση νέων μορφών εργασιακής απασχόλησης δεν μπορεί λοιπόν να συμβεί κατά έναν άναρχο τρόπο και στη βάση ευκαιριακών συμφερόντων επιχειρηματικών ομάδων ή εργαζόμενων. Κάτι τέτοιο θα αποτελούσε ολέθριο λάθος, καθώς, θα οδηγούσε σε απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και του τρόπου κοινωνικής οργάνωσης με απρόβλεπτες συνέπειες στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων και περαιτέρω στην κοινωνική ειρήνη και συνοχή. Για το λόγο αυτό, απαιτείται διάλογος και ευρύτερη προσπάθεια για εξεύρεση συναινετικών λύσεων που θα εξασφαλίζουν τα συμφέροντα των εμπλεκόμενων φορέων.

Στη κατεύθυνση, λοιπόν, της αναζήτησης μιας σύζευξης της ευελιξίας με την ασφάλεια κινήθηκαν οι πολιτικές της Ένωσης για τις εργασιακές σχέσεις. Εντούτοις, όπως επισημάνθηκε και στην αρχή, η επιλογή αυτή «αναπαράγει πρακτικές που ήδη είχαν αναπτυχθεί με διαφορετικά μεγέθη και κυμαινόμενες εντάσεις σε εθνικά επίπεδα, αποσκοπώντας σε μια περισσότερο συντονισμένη και ταχύτερη προσαρμογή στις νέες ανάγκες και προτεραιότητες που διαμορφώνει το πεδίο του οικονομικού ανταγωνισμού. Μολαταύτα, η αναζήτηση και η επιδίωξη της εν λόγω σύζευξης, χωρίς να υποτιμάται το ενδεχόμενο θετικών ρυθμίσεων για



του εργαζόμενου, δεν φαίνεται να λειτουργεί εναρμονισμένα στην πράξη» (Κουζής, 2001). Αυτό συμβαίνει καθώς η ευελιξία της εργασίας αποτελεί δεδομένη επιλογή, ενώ η ασφάλεια των εργαζομένων αποτελεί το ζητούμενο καθώς είναι προϊόν συγκυρίας, συσχετισμών και σε τελευταία ανάλυση, προϊόν υποκειμενικής αξιολόγησης.

Ιστορικά λοιπόν, η έννοια της ευελιξίας λειτούργησε αρχικώς προωθητικά, ως προς το κεντρικό αίτημα για περαιτέρω μισθολογική ευελιξία, ενώ αργότερα το περιεχόμενο της έννοιας διευρύνθηκε, γεγονός που αντανακλάται σε επίπεδο θεσμικού διαλόγου και δημόσιων παρεμβατικών πολιτικών που όμως, διαφοροποιούνται ανά τις συνθήκες εφαρμογής. Για το λόγο αυτό, η διερεύνηση της έννοιας της ευελιξίας και της επισφάλειας, όπως επίσης και των εννοιών που τις πλαισιώνουν ή καλύτερα, των εννοιών που τις νοηματοδοτούν και τελικά προσδίδουν σε αυτές περιεχόμενο, αποτελεί εγχείρημα που αναμετράται με τα όρια των ίδιων των εννοιών και τελικώς, ωθεί σε επαναδιαπραγμάτευση των περιεχομένων τους.

Έχοντας παρουσιάσει το κυρίαρχο πλαίσιο διάδοσης της έννοιας και ορισμένες πρακτικές αντανακλάσεις αυτής, μένοντας βεβαίως πιστοί στην εργασιακή της διάσταση, θεωρούμαι πως παρουσιάσαμε εκτενώς ένα εκ των βασικών θεωρητικών και πολιτικών ρευμάτων ανάγνωσης και αντιμετώπισης των αιτιών της οικονομικής κρίσης του 70'. Βεβαίως, όπως ήδη έχουμε αναφέρει, οι πραγματικές αιτίες τις κρίσεις αποτελούν ακόμη ένα ανοικτό πεδίο συζήτησης και αντιπαράθεσης ανάμεσα σε επιστήμονες, πολιτικούς και συνδικαλιστές. Στα παραπάνω παρουσιάσαμε μια συγκεκριμένη θεώρηση του «πως και του γιατί» της νέας εποχής, όπως επίσης τις αντίστοιχες πολιτικές απαντήσεις που συγκροτήθηκαν στον εν λόγω άξονα θεώρησης της δομικής οικονομικής κρίσης του 70'.

Όμως, όπως γίνεται ευλόγως κατανοητό, μια θεωρητική και πολιτική αντιπαράθεση με αφορμή την οικονομική κρίση του 70', αντανακλάται σε όλο το φάσμα της παραγωγικής δραστηριότητας και εκφράζεται μέσα από την αυξημένη ανεργία που αντιμετωπίζει το εργατικό δυναμικό, την υποαπασχόληση του ήδη επενδυμένου κεφαλαίου και την αστάθεια στις μαζικές αγορές, δεν μπορεί να αποκρυσταλλωθεί μονάχα στο αίτημα για περαιτέρω μισθολογική ευελιξία, σε μια περίοδο που οι μισθοί ορίζονταν από τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Μολαταύτα, για τις ανάγκες της ανά χειράς μελέτης απομονώσαμε το εν

λόγω επιχείρημα καθώς, θεωρούμαι πως αντανακλά μια κυρίαρχη εκδοχή εργασιακής ευελιξίας που συγκροτήθηκε ιστορικά και τρόπον τινά, καθόρισε την ατζέντα των μετέπειτα ευρωπαϊκών και κρατικών δημόσιων παρεμβατικών πολιτικών.

Εισαγωγικά όμως, υποστηρίξαμε πως θα παρουσιάσουμε όχι μονάχα την παραδοσιακή έννοια της ευελιξίας (μισθολογικό και μη μισθολογικό κόστος, ήτοι εισφορές στην κοινωνική ασφάλιση, άμεση φορολογία εισοδήματος κ.λπ.) αλλά ορισμένες επιπλέον κατηγορίες ευελιξίας που αποτελούν αντικείμενο συζήτησης σε ένα διαφορετικό όμως θεωρητικό πλαίσιο διαπραγμάτευσης.

Θα εξετάσουμε την εργασιακή διάσταση της έννοιας σύμφωνα με το υπόδειγμα της «ευέλικτης επιχείρησης». Το εν λόγω υπόδειγμα, δεν θα μας εφοδιάσει με αναλυτικά εργαλεία χρήσιμα για την ερμηνεία στις συνολικές μεταβολές στα πρότυπα συσσώρευσης, αλλά με έννοιες χρήσιμες για την αναλυτική προσέγγιση και κατηγοριοποίηση της εργασιακής ευελιξίας.

Όμως, δεν μπορούμε να παρακάμψουμε ορισμένες απόπειρες ερμηνείας της έννοιας από συγγραφείς που δεν εντάσσονται στη νεοκλασική σχολή, αλλά και ούτε υιοθετούν το υπόδειγμα της «ευέλικτης επιχείρησης» και αυτό, γιατί θεωρούμαι πως ο όρος ευελιξία έχει χρησιμοποιηθεί με ποικίλους τρόπους, τόσο στα οικονομικά της εργασίας όσο και στην πολιτική οικονομία και κατά συνέπεια, όχι μόνο καθίσταται δύσκολη μια από κοινού συμφωνία για το ακριβές περιεχόμενο αυτής της έννοιας, αλλά συνηθίζεται να παρατηρούνται κοινά σημεία μεταξύ ετερόκλητων προσπαθειών εννοιοδότησης και ερμηνείας του φαινομένου της εργασιακής ευελιξίας. Συνεπώς, στο επόμενο κεφάλαιο θα επιχειρηθεί μια σύντομη ανασκόπηση στις κυριότερες προσπάθειες εννοιοδότησης και έπειτα θα ακολουθήσει μια απόπειρα ταξινόμησης της έννοιας.

### **1.3 Επανα - διαπραγμάτευση της ευελιξίας**

Κάθε ιστορική περίοδος εμφανίζει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά σε σχέση με τη λογική που διέπει την οργάνωση του χώρου εργασίας. Ο τρόπος εργασίας υπόκειται σε συνεχείς μεταβολές με τη

διαδικασία αυτή να βρίσκεται σε διαρκή εξέλιξη. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών και συναφών προκλήσεων ενισχύουν τη δυναμική πορεία της εργασίας και η απλότητα αντικαθίσταται από την πολυπλοκότητα (Σαλαμούρης & Τομαράς, 2001). Η απομάκρυνση από το φορντικό πρότυπο οργάνωσης και οι μεταβολές στην παραγωγική διαδικασία, οδήγησαν στη δημιουργία ευέλικτων εργασιακών προτύπων (Rifkin, 1996).

Οι αλλαγές που σημειώθηκαν τα τελευταία χρόνια στην αγορά εργασίας αμφισβήτησαν την αποτελεσματικότητα των μοντέλων που κυριάρχησαν στη βιομηχανική εποχή, επηρεάζοντας τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (συγκέντρωση πληθυσμού στα αστικά κέντρα, τις συνθήκες ζωής) και όλες τις πλευρές της κοινωνικής πραγματικότητας που χαρακτηρίζονταν από την πλήρη απασχόληση. Ενώ ο δέκατος όγδοος αιώνας 18ος αι. σηματοδεύτηκε από τη βιομηχανική επανάσταση και τη βιομηχανοποίηση που επηρέασαν δραματικά τον πληθυσμό, τις συνθήκες ζωής, την εκπαίδευση, το περιβάλλον, την πολιτική και όλες τις πλευρές της κοινωνίας εν γένει, ο εικοστός αιώνας σηματοδεύτηκε από την εισαγωγή νέων τεχνολογιών - έχει αποκαλεστεί και ως τεχνολογική επανάσταση- στην παραγωγή, αναδιαρθρώνοντας την εργασιακή δραστηριότητα και την ίδια στιγμή, μεταβάλλοντας σημαντικά το οικονομικό αλλά και το κοινωνικό τοπίο. (J. Rifkin, 1996).

Οι σημαντικές αλλαγές στην οικονομική γεωγραφία των παραγωγικών συστημάτων, μετά την κρίση του 70', συνοδεύτηκαν από αποσταθεροποίηση του ρόλου της μισθωτής, τυπικής εργασίας, και επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Εμφανίστηκαν αναλύσεις που μίλησαν για το τέλος της εργασίας (Rifkin, 1996), την αυξανόμενη σημασία της άυλης παραγωγής στη μεταβιομηχανική κοινωνία (HardtandNegri, 2002) και το θάνατο της χειρωνακτικής εργασίας και της εργατικής τάξης (Gorz, 1999). Υποστηρίχτηκε πως η νέα εποχή θα χαρακτηρίζεται όλο και περισσότερο από ευέλικτες πρακτικές σε εργασιακό και τεχνολογικό επίπεδο, ενώ σχεδόν στο σύνολο του οι θεωρητικές προσεγγίσεις για τις αλλαγές στα πρότυπα βιομηχανικής οργάνωσης, τονίζουν τη σημασία της έννοιας ευελιξία ως αναλυτικό εργαλείο κατανόησης των σύγχρονων αλλαγών (Rifkin, 1994, όπως επίσης και Δεδουσόπουλος, 2002).

Το ζήτημα της «ευελιξίας» της αγοράς εργασίας είναι ένα θέμα το οποίο βρίσκεται στο προσκήνιο εδώ και είκοσι χρόνια και έχει προκαλέσει την ενασχόληση τόσο της πλευράς των πολιτικών και κοινωνικών εταίρων όσο και της πλευράς της ακαδημαϊκής κοινότητας, σε ένταση και έκταση που διαφέρει όχι μόνο μεταξύ των μεγάλων κοινωνικοοικονομικών σχηματισμών όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση και οι Η.Π.Α., αλλά και μεταξύ των χωρών μελών της Ε.Ε. και αυτό γιατί συνδέεται κύρια με τις διαφορετικές εμπειρίες της κάθε χώρας στην αντιμετώπιση σημαντικών προκλήσεων όπως η ραγδαία αύξηση της ανεργίας, οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις, η διεθνοποίηση του κεφαλαίου και των αγορών κ.λπ. (Καραντίνος κ.ά., 1997).

Η ευελιξία λοιπόν ως καθεστώς, φαίνεται να διέπει σαν κόκκινο νήμα όλες τις συζητήσεις, που άλλοτε αφορούν στα πρότυπα βιομηχανικής οργάνωσης και στις σχέσεις εργασίας και άλλοτε κρατικές και κοινοτικές πολιτικές και οδηγίες αντιστοίχως. Προκύπτει όμως -και ευλόγως- το ερώτημα αναφορικά στον ορισμό της ευελιξίας.

Στην παραπάνω ενότητα ασχοληθήκαμε με τη παρουσίαση των παραδοσιακών - νεοκλασικών διαστάσεων της έννοιας, έτσι όπως συγκροτήθηκαν ιστορικά σε θεωρητικό και πολιτικό πλαίσιο. Αν θα μπορούσαμε να συνοψίσουμε τη συζήτηση που προηγήθηκε, θα υιοθετούσαμε εκείνον τον ορισμό, βάση του οποίου, η ευελιξία της εργασίας θα λέγαμε ότι προσδιορίζει την τέλεση εργασιακών πρακτικών, που σκοπό τους έχουν την προσαρμογή του εργασιακού κόστους στη συγκεκριμένη, ανάλογα με την περίοδο ζήτησης (Τούμπας, 2002). Μολαταύτα, η ανάγκη του κεφαλαίου για ευελιξία στην απασχόληση, στο εργασιακό κόστος και στη χρήση του εργατικού δυναμικού θεωρείται, ένα μόνιμο χαρακτηριστικό της συσσώρευσης του κεφαλαίου (Καραμεσίνη Μ., 1999). Επιπροσθέτως, το αίτημα για ευελικτοποίηση του μισθολογικού κόστους δεν προέκυψε μονάχα σε αυτό το πλαίσιο, δηλαδή της προσαρμογή του αναλόγως με τις περιόδους ζήτησης. Στην κατεύθυνση αυτή, όπου δηλαδή η συζήτηση περί εργασιακής ευελιξίας περιστρέφεται στον άξονα του μισθολογικού κόστους ο Philpott (Βεληζιώτης και Κύρου, 2014, σελ. 17), πρότεινε πως, ως ευελιξία της αγοράς εργασίας μπορούμε να ορίσουμε την ευκολία με την οποία η απασχόληση ή και οι μισθοί μπορούν να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της προσφοράς και της ζήτησης στις αγορές προϊόντων και εργασίας.

Εντούτοις, η διαμάχη δεν περιορίζεται μονάχα στον ορισμό της νεοκλασικής εκδοχής της εργασιακής ευελιξίας, αλλά αφορά ευρύτερα τη παραγωγή ενός συνολικότερου προσδιορισμού του περιεχομένου της έννοιας. Αρκετές προσπάθειες στη κατεύθυνση αυτή συνθέτουν ένα ψηφιδωτό ορισμών, χωρίς κάτι τέτοιο φυσικά να μαρτυρά το τέλος της διαμάχης. Η έννοια της ευελιξίας λοιπόν, όπως και της επισφάλειας -δεδομένου πως αποτελεί τη δεύτερη κατά σειρά κεντρική έννοια που θα διαπραγματευθούμε στα παρακάτω- θεωρείται ταυτοχρόνως και σαν ζουρλομανδύας -αφού περιορίζει εννοιολογικά την έκταση των πραγματικών φαινομένων της αγοράς εργασίας - και σαν σούπα κακκαβιάς, αφού περιέχει λίγο από όλες τις συνθήκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας (Κεσίσογλου, 2014).

Οι μελετητές του φαινομένου της εργασιακής ευελιξίας, χρησιμοποιούν αρκετά διαφορετικούς όρους, μεθοδολογίες όπως και διαφορετικές προσεγγίσεις, καθώς, δεν υπάρχει ένας καθολικός ορισμός του φαινομένου, πράγμα φυσιολογικό στις κοινωνικές επιστήμες, αλλά επιμέρους ορισμοί που συνδέονται με την ιδιαίτερη οπτική της κάθε μελέτης.

Η έννοια λοιπόν, εντοπίζεται σε διαφορετικά πλαίσια εκφοράς, που συγκροτούνται τόσο στο πεδίο των οικονομικών της εργασίας όσο και σε αυτό της πολιτικής οικονομίας. Κατά συνέπεια, είναι πολύ δύσκολο να υπάρξει από κοινού συμφωνία για το ακριβές περιεχόμενο αυτής της έννοιας.

Η ασάφεια της έννοιας επισημαίνεται από πολλούς αναλυτές :

Σύμφωνα με ένα γενικευμένο ορισμό, ευελιξία είναι η ικανότητα προσαρμογής και ανταπόκρισης στις αλλαγές, είτε αυτές είναι ενδογενείς, είτε εξωγενείς. Όμως, «αν η ευελιξία ορίζεται σαν ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές, αυτό δεν προδικάζει και τα μέσα επίτευξής της. Η ίδια ανάγκη προσαρμογής μπορεί να ικανοποιηθεί με πολύ διαφορετικά μέσα» (MEULDERS - WILKIN, 1987, σ.5).

Ο Beatson (Δεδουσόπουλος Α., 2009: 10) αναφέρει ότι η έννοια της ευελιξίας παραμένει ασαφής και υποστηρίζει ότι η ευελιξία αναφέρεται στην ικανότητα των αγορών και των ατόμων που ενεργούν σε αυτές να προσαρμόζονται εύκολα στις εκάστοτε μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες.

Σύμφωνα με τον Boyer (Δεδουσόπουλος, 2009, σ. 9) διακρίνουμε πέντε βασικού άξονες ευελιξίας:

1. Ευελιξία στην οργάνωση της παραγωγής: Αναφέρεται ιδιαίτερα στην ανάγκη και τις δυνατότητες προσαρμογής της παραγωγικής οργάνωσης στις απαιτήσεις της αγοράς ή διαφορετικά, στην ικανότητα προσαρμογής των παραγωγικών οργανισμών σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον.
2. Ευελιξία της ιεραρχίας των ειδικοτήτων: Στηρίζεται στην προσαρμοστικότητα του απασχολούμενου προσωπικού σε ποικιλία καθηκόντων, απλών ή σύνθετων ή -και- στη δυνατότητα των εργαζομένων να μπορούν αναλάβουν διαφορετικά εργασιακά καθήκοντα και να μετακινούνται από μια θέση εργασίας στην άλλη στο εσωτερικό της επιχείρησης
3. Ευελιξία της κινητικότητας των εργαζομένων: Στηρίζεται στη δυνατότητα προσαρμογής της απασχόλησης και του χρόνου της εργασίας στις ανάγκες της τοπικής ή και της γενικότερης συγκυρίας. Ορισμένες φορές, προϋποθέτει πιέσεις απέναντι στους κανόνες που διέπουν την εργατική νομοθεσία, όσον αφορά τα εργασιακά δικαιώματα, της γεωγραφική κινητικότητα ως προς το απασχολούμενο προσωπικό, την έλλειψη ειδικών δικαιωμάτων των εργαζομένων που να συνδέονται με τη συγκεκριμένη επιχείρηση, διαφοροποιήσεις μορφών και επιπέδων απασχόλησης και μισθών ανάμεσα στους εργαζομένους.
4. Ευελιξία διαμόρφωσης των αμοιβών: Στηρίζεται στη δυνατότητα προσαρμογής των μισθών στην κατάσταση που βρίσκονται οι επιχειρήσεις και γενικότερα η αγορά εργασίας. Σε μικροεπίπεδο προϋποθέτει συνεχή αναθεώρηση της πολιτικής αμοιβών σε συνάρτηση με την τοπική συγκυρία, την άρνηση της πρακτικής της εξίσωσης και της σταθερότητας των αμοιβών, αλλά και τη διαμόρφωσή τους στο πλαίσιο συγκεκριμένων κριτηρίων.
5. Ευελιξία της φορολόγησης των επιχειρήσεων: Στηρίζεται στον περιορισμό των ρυθμίσεων και κρατικών παρεμβάσεων στον τομέα της φορολογίας των επιχειρήσεων για την απασχόληση και της μεταφοράς κοινωνικών δικαιωμάτων που βάζονται ως παράγοντες επιβάρυνσης με υπέρογκο κόστος. Προϋποθέτει την έλλειψη μέτρων που ανατιμούν την εργασία, την κατάργηση των κοινωνικών και φορολογικών κατώτατων ορίων και την

ελάφρυνση των υποχρεωτικών βαρών των επιχειρήσεων σε συνδυασμό με την ενίσχυση της ιδέας της προσφυγής στην ιδιωτική ασφάλιση.

Σύμφωνα με τον Jorgensen (Δεδουσόπουλος, 2009, σ. 9) υφίσταντο τέσσερις διαφορετικές χρήσεις της έννοιας:

- 1) Ο όρος ευελιξία της αγοράς εργασίας υποδηλώνει μια σαφή και συνεπή εργοδοτική στρατηγική, όπου το πεδίο εφαρμογής της είναι η συγκεκριμένη επιχείρηση ή ο κλάδος μέσα στον οποίο δραστηριοποιείται.
- 2) Χαρακτηρίζεται σαν μια πολιτική στρατηγική με επίπεδο εφαρμογής το «μάκρο» επίπεδο (επίπεδο εθνικής οικονομίας) ή το μεσαίο επίπεδο (επιλεγμένοι κλάδοι παραγωγής ή πτυχές της κοινωνικής πολιτικής και της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων). Στην συγκεκριμένη περίπτωση η έννοια της ευελιξίας συνδέεται με την έννοια της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας
- 3) Συνδυάζεται με την κυριαρχία συνθηκών στην αγορά εργασίας που ευνοούν την μετάβαση σε μια οικονομία των υπηρεσιών ή στα μεταφορντικά καθεστώτα συσσώρευσης και συνδέεται με την έννοια της νομοτελειακής εξέλιξης.
- 4) Υποδηλώνει τρόπον τινά τη νομιμοποίηση και προάσπιση αντεργατικών πολιτικών

Οι προηγούμενες τρεις αναλύσεις συντελούν σε μια κοινή προσπάθεια αναφοράς σε κάποιο θεωρητικό παράδειγμα ή επιστημονικό πεδίο για την οριοθέτηση της έννοιας της ευελιξίας.

Αντιθέτως, ο Solow, ορίζει την έννοια σύμφωνα με τις πρακτικές αντανάκλασεις αυτής. Πιο συγκεκριμένα, η ακαμψία της αγοράς εργασίας δεν ορίζεται «με ακρίβεια αλλά με την απαρίθμηση ενδεικτικών συμπτωμάτων. Έτσι, μια αγορά εργασίας είναι άκαμπτη αν το επίπεδο ανεργίας είναι πολύ υψηλό ή η διάρκειά της είναι πολύ μεγάλη, ή αν υπάρχουν πάρα πολλοί περιορισμοί στην ελευθερία των εργοδοτών να προβούν σε προσλήψεις - απολύσεις, ή αν οι επιτρεπόμενες ώρες εργασίας ρυθμίζονται ασφικτικά ή αν υποχρεωτικές αποζημιώσεις για την υπερωριακή απασχόληση είναι υπερβολικά γενναιόδωρες ή αν τα εργατικά συνδικάτα διαθέτουν υπερβολική δύναμη ώστε να προστατεύουν τους ήδη εργαζόμενους από τον ανταγωνισμό και να ελέγχουν τους ρυθμούς εργασίας στο χώρο εργασίας ή ίσως οι θεσμικοί

κανονισμοί για την υγιεινή και ασφάλεια είναι πολύ αυστηροί. Είναι προφανές ότι εκείνοι που υποδεικνύουν ότι η ακαμψία της αγοράς εργασίας αποτελεί το αίτιο της ανεργίας έχουν στο μυαλό τους κάτι διαφορετικό από την απλή ακαμψία των ονομαστικών ή πραγματικών μισθών» (Μπερδεκλή, 2013).

Ο ίδιος βέβαια, σε ύστερο χρόνο, επιστρέφει για να συμπληρώσει τον παραπάνω ορισμό, εισάγοντας το στοιχείο της υποκειμενικότητας και της σχετικότητας : η παράθεση του «πολύ» και «υπερβολικά» και το επίρρημα «ασφυκτικά» δηλώνουν με σαφήνεια τις αποστάσεις του από τη ρητορική της ευελιξίας (Μπερδεκλή, 2013).

#### **1.4 Ευέλικτη επιχείρηση, ήτοι, ταξινόμηση της έννοιας**

Σύμφωνα με τις παραπάνω απόπειρες οριοθέτησης της έννοιας της ευελιξίας, προκύπτει με emphaticό τρόπο ένα κοινό στοιχείο: η ευελιξία δεν αποτελεί μια έννοια κενού πολιτικού περιεχομένου. Είτε τη θεωρήσουμε ως εργοδοτική, είτε ως κυβερνητική - πολιτική, είτε ως νομιμοποιητικό λόγο, είτε, τέλος, ως θεώρηση μιας νομοτελειακής εξέλιξης, όπου η πολιτική καλείται να διευκολύνει τις εξελίξεις μετασχηματίζοντας και προσαρμόζοντας τους θεσμούς της αγοράς εργασίας, η πολιτική νοηματοδότηση της έννοιας είναι καθοριστική (Δεδουσόπουλος, 2009).

Σε θεωρητικό επίπεδο υπάρχουν πολλές εννοιολογικές προσεγγίσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, που μπορεί να αναφέρονται ως άτυπες, ειδικές ή επισφαλείς μορφές απασχόλησης.

Οφείλουμε, ωστόσο, να σημειώσουμε πως παρά τη συχνή εναλλακτική χρήση των όρων «άτυπη εργασία» και «ευέλικτη εργασία», η ευελιξία σαν έννοια έχει βαθύτερο θεωρητικό περιεχόμενο από την ατυπία, που κυρίως αντιδιαστέλλει σε σχέση με το «ορθολογικό» ή το «τυπικό». Οι βασικές διαστάσεις της ευελιξίας, μπορούν να συνοψιστούν στην παραγωγική, τη γεωγραφική, την εργασιακή και τη ρυθμιστική (Πελαγίδης, 1997, σ. 44, όπως και Γκιάλης, 2009).



Με την έννοια των ευέλικτων μορφών απασχόλησης εννοούμε κυρίως εκείνες τις μορφές απασχόλησης που ενώ βασίζονται στο μοντέλο της μισθωτής εξαρτημένης εργασίας, μια τουλάχιστον παράμετρος τους (ωράριο εργασίας, διάρκεια σύμβασης εργασίας, τόπος παροχής υπηρεσιών, εργοδότης κλπ.) παρεκκλίνει από το τυπικό μοντέλο της τυπικής εξαρτημένης εργασίας. Γίνεται λοιπόν σαφές, πως οι άτυπες μορφές απασχόλησης συγκροτούνται ως τέτοιες σε σχέση με τις τυπικές. Προχωρούμε σε αυτή τη διαπίστωση καθώς επιθυμούμε να αναδείξουμε με τον πλέον ξεκάθαρο τρόπο πως η θεώρηση των μορφών εργασίας συμβαίνει πάντα στο πλαίσιο της σχέσης μεταξύ -των εκ διαμέτρου αντίθετων - μορφών απασχόλησης.

Εντούτοις, η έννοια της ευελιξίας έχει πολλές πτυχές, τόσο όσον αφορά την οργάνωση της εργασίας, όσο και τις εργασιακές σχέσεις. Στην παραγωγική διαδικασία συνδέεται στενά με το νέο-φορντικό μοντέλο της «ευέλικτης εξειδίκευσης», ενώ στην εργασιακή διαδικασία συνδέεται με αυτό που ονομάζουμε απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων (ή) και με τη δυαδική ή καταταμημένη αγορά εργασίας. Συνδέεται, ωστόσο, ολοένα και συχνότερα τα τελευταία χρόνια, με τις πολιτικές για την εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, αλλά και την αντιμετώπιση της ανεργίας.

Λόγω λοιπόν του πολυδιάστατου χαρακτήρα της, επιλέγουμε να υιοθετήσουμε εκείνη την **μικροοικονομική** οπτική, βάση της οποίας, η ευελιξία μπορεί να πάρει διάφορες μορφές που αναφέρονται είτε στην ικανότητα μιας μεμονωμένης επιχείρησης να προσαρμόσει της παραγωγή σε εξωγενή σοκ με σχετικά χαμηλά επίπεδα κόστους, είτε στην ικανότητα της μεμονωμένης επιχείρησης να μετατοπίσει την παραγωγή άμεσα μεταξύ διαφόρων προϊόντων. Η πρώτη εκδοχή ονομάστηκε ως τακτική ενώ η δεύτερη ως λειτουργική και κατ' ουσίαν έθεσαν τα θεμέλια για την έναρξη της συζήτησης (Θεοχαράκης, 2002).

Πιο συγκεκριμένα, η πρώτη ολοκληρωμένη ταξινόμηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας προκύπτει στο πλαίσιο της «ευέλικτης επιχείρησης».

Κύριος εκφραστής του εν λόγω μοντέλου είναι ο Atkinson (1986α & 1986β), που μελέτησε στα τέλη της δεκαετίας του 80', τις αλλαγές στο εσωτερικό μιας σειράς, κυρίως μεγάλων, επιχειρήσεων στη Μ. Βρετανία. Σύμφωνα με τα πορίσματά του, εντοπίζεται ένας κοινός

τρόπος διαχείρισης της εργασίας που τελικό στόχο έχει την ανταγωνιστικότητα και την επέκταση (Γκιάλης, 2002). Με άλλα λόγια, ο όρος ευελιξία χρησιμοποιήθηκε για να αναφερθεί στην ικανότητα της εκάστοτε επιχείρησης να αυξομειώνει την ποσότητα - ποιότητα του παραγωγικού συντελεστή της εργασίας αναλόγως με τις διακυμάνσεις της αγοραίας ζήτησης και σύμφωνα με τις ευκαιρίες που προσφέρονται από το τεχνολογικό περιβάλλον.

Ο ίδιος, εισάγοντας στην διεθνή βιβλιογραφία την έννοια της «ευέλικτης επιχείρησης», προτείνει την εμφάνιση ενός οργανωσιακού μοντέλου το οποίο συμπεριλαμβάνει έναν «πυρήνα» και μια «περιφέρεια» απασχολούμενου προσωπικού.

Σύμφωνα με αυτή τη κατηγοριοποίηση των εργαζομένων, που προκύπτει στο εσωτερικό μιας επιχείρησης:

A) η κεντρική ομάδα των εργαζομένων απολαμβάνει σταθερή απασχόληση, υψηλές αποδοχές και κίνητρα εξέλιξης -και στην οποία εφαρμόζονται τακτικές λειτουργικής ευελιξίας - και

B) η περιφερειακή ομάδα εργαζομένων δεν απολαμβάνει όρους που διασφαλίζουν τις συνθήκες εργασίας και απολαμβάνει τακτικές αριθμητικής ευελιξίας.

Ωστόσο, σύμφωνα με εμπειρικές έρευνες, έχει αποδειχθεί ότι η υιοθέτηση αυτών των ευέλικτων μορφών εργασίας, διαφέρει σημαντικά μεταξύ των χωρών, των κλάδων και των ειδών απασχόλησης.

Η «ιδανική» όμως «ευέλικτη επιχείρηση» ενσωματώνει τρεις μορφές ευελιξίας:

- ❖ Αριθμητική: Αφορά την προσαρμογή του αριθμού των απασχολούμενων και των ωρών εργασίας στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς. Η εν λόγω μορφή ευελιξίας αποκαλείται αριθμητική – ποσοτική, χαρακτηριστικά παραδείγματα της οποίας είναι η εκτενής χρήση υπερωριών, η διευθέτηση (αυξομείωση) του χρόνου εργασίας, ή οι συχνές προσλήψεις απολύσεις (Γαβρόγλου, 2009). Μέσω της αριθμητικής ευελιξίας οι επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν την ποσότητα της εργασίας που χρησιμοποιούν στις αυξομειώσεις της ζήτησης των προϊόντων ή των υπηρεσιών τους. Σε αυτές τις περιπτώσεις οι επιχειρήσεις αποφεύγουν τη σύναψη συμβάσεων εργασίας

αορίστου χρόνου και την υιοθέτηση καθορισμένων ωραρίων εργασίας και συνήθως αυξάνουν τον αριθμό των μερικώς απασχολούμενων και των προσωρινών εργαζόμενων στις περιόδους αυξημένης δραστηριότητας (Γαβρόγλου, 2009, σελ. 13).

- ❖ **Λειτουργική:** Η υιοθέτηση αυτής σκοπεύει στην ουσιαστικότερη και αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού (στη ομάδα δηλαδή που αντιστοιχεί στον "εργασιακό πυρήνα" της "ευέλικτης επιχείρησης") ανάμεσα σε διαφορετικά πόστα και θέσεις εργασίας. Το κομβικό, όμως, σημείο της ποιοτικής εργασιακής ευελιξίας είναι η πολυδυναμία του εργαζομένου, η ικανότητα, δηλαδή, εκτέλεσης σύνθετων εργασιών και της αλλαγής εργασιακών αντικειμένων με την ανάλογη επιμόρφωση χωρίς το συνδυασμό τους με υπέρογκο επιχειρησιακό κόστος και τη διαρκή επίβλεψη (Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς, 2003). Ένας λειτουργικά ευέλικτος εργαζόμενος είναι σε θέση να συνεισφέρει ενεργά σε διαφορετικά στάδια της παραγωγής αλλά και στις απαιτούμενες αναδιαρθρώσεις της παραγωγής. Σταθερός συνοδός και ένδειξη της λειτουργικής ευελιξίας είναι η συνεχής αναβάθμιση και διεύρυνση των δεξιοτήτων του προσωπικού μιας επιχείρησης μέσα από προγράμματα (επανα)κατάρτισης (Γαβρόγλου, 2009). Η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία είναι ένα σοβαρό αντεπιχείρημα στην υποβάθμιση των στοιχείων της εργασιακής σχέσης από ορισμένες αποσπασματικές, βραχύβιες και μονομερείς εφαρμογές της ποσοτικής ευελιξίας. Αυτό δεν σημαίνει ότι η εφαρμογή της είναι απαλλαγμένη από προβλήματα ή ότι δεν αποτελεί μια δύσκολη, αλλά ουσιαστική πρόκληση για τους κοινωνικούς συνομιλητές
- ❖ **Οικονομική και μισθολογική:** Αναφέρεται στη δυνατότητα αυξομείωσης των μισθών ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και κατ' ουσίαν, πρόκειται για συμπληρωματική μορφή που λειτουργεί προωθητικά στις δυο παραπάνω μορφές εργασιακής ευελιξίας.

Διαπιστώνεται λοιπόν, πως η κεντρική ομάδα των εργαζομένων, ήτοι ο πυρήνας, διαχωρίζεται από τους υπόλοιπους εργαζομένους με βάση τέσσερα κριτήρια (Γκιάλης, 2002):

- i. Παροχή εξειδικευμένης εργασίας με σημαντική βαρύτητα στην παραγωγική δραστηριότητα

- ii. Μόνιμη διάρκεια απασχόλησης
- iii. Κίνητρα ενσωμάτωσης στην επιχείρηση και κίνητρα αφομοίωσης των τεχνολογικών και οργανωτικών μεταβολών σε αυτήν.

Ο εν λόγω κεντρικός πυρήνας καλείται να καταστεί λειτουργικά ευέλικτος μέσα από την απόκτηση πολλαπλών δεξιοτήτων, στοχεύοντας κατ' ουσίαν στην πολύ-ειδίκευσή του. Επιπροσθέτως, διακρίνονται δυο διακριτοί τύποι πολύ-ειδίκευσης (Δεδουσόπουλος, 2002, σ. 227): α) ο οριζόντιος εμπλουτισμός, που αφορά την απόκτηση δεξιοτήτων που ανήκουν στην ίδια βαθμίδα της εργασιακής ιεραρχίας στην επιχείρηση και την παραγωγική αλυσίδα και β) ο κάθετος εμπλουτισμός, που αναφέρεται στην απόκτηση ειδικεύσεων που παλιότερα εξασκούσαν εργαζόμενοι σε διαφορετικές ιεραρχικά θέσεις.

Στη δεύτερη ομάδα, αριθμητικά ευέλικτων εργαζομένων, εντάσσονται (Γκιάλης, 2002):

- I. Εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου ή μερικής απασχόλησης
- II. Μόνιμοι εργαζόμενοι, που δε διαθέτουν τα προνόμια της πρώτης ομάδας εργαζομένων και χαρακτηρίζονται από υψηλά μεγέθη απολύσεων - προσλήψεων
- III. Εργαζόμενοι με άλλες μορφές άτυπων εργασιακών σχέσεων, όπως ο διαμοιρασμός θέσεων, ο διασπασμένος χρόνος, σε καθεστώς μαθητείας ή πρακτικής άσκησης κ.λπ.

Επιπροσθέτως, στη δεύτερη ομάδα εντάσσονται εργαζόμενοι που τυπικά όμως δεν ανήκουν στις λίστες προσωπικού της επιχείρησης. Τέτοιοι είναι οι (Δεδουσόπουλος, 2002 όπως και Γκιάλης, 2002, σ. 54):

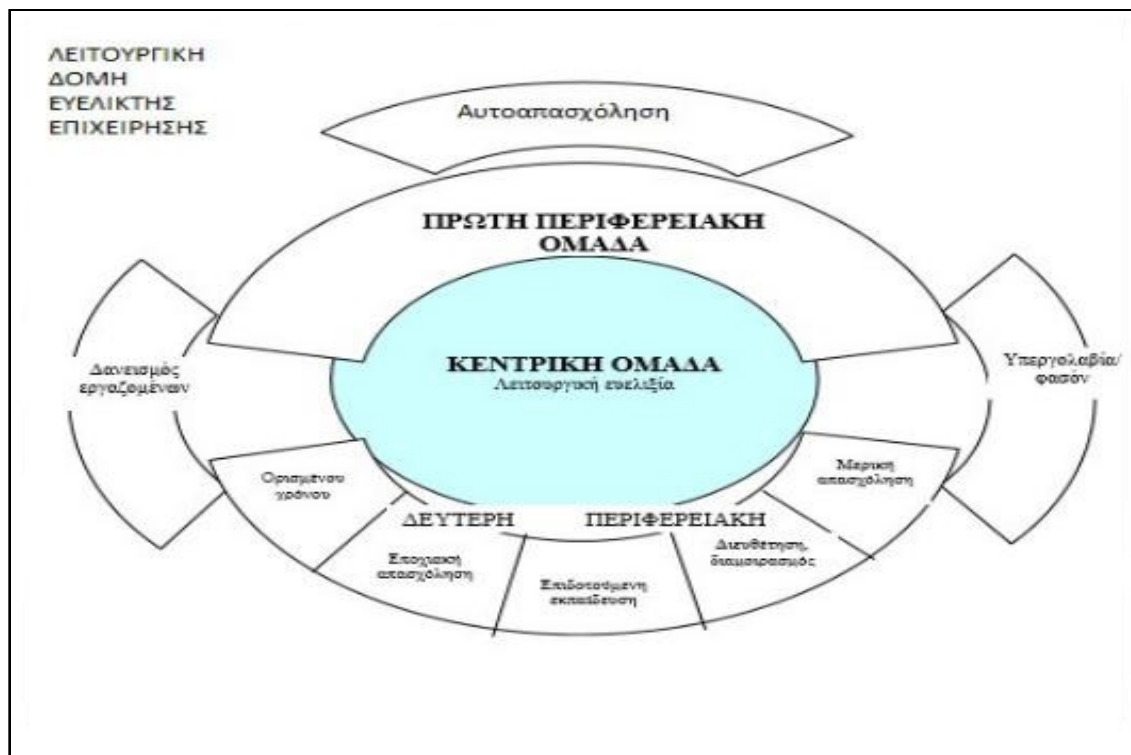
- IV. Εργαζόμενοι σε υπεργολάβους και εργαστήρια φασόν ή εργαζόμενοι σε υπεργολαβίες στο εσωτερικό της επιχείρησης. Στους τελευταίους εντάσσονται και οι προσωρινά εργαζόμενοι μέσω των γραφείων δανεισμού εργασίας
- V. Αυτοαπασχολούμενοι και εργαζόμενοι σε καθεστώς παροχής υπηρεσιών. Συχνά πρόκειται για πρώην εργαζόμενους στην επιχείρηση ή για τυπικά απασχολούμενους όπου αποφεύγεται η πρόσληψη τους για λόγους αποφυγής των εμμέσων μισθολογικών επιβαρύνσεων.

Σύμφωνα λοιπόν με όσα καταγράψαμε στα παραπάνω, η μια εκδοχή της έννοιας της ευελιξίας αναφέρεται στην ευκολία προσαρμογής της ποσότητας ή και της ποιότητας της εργασίας στις μεταβολές της αγοράς, ενώ, η άλλη διάσταση της ευελιξίας αναφέρεται στην ευχέρεια προσαρμογής με βάση το υπάρχον προσωπικό ή σε συνάρτηση με την ευρύτερη αγορά εργασίας. (Γαβρόγλου, 2006, σ. 13).

Με βάση λοιπόν αυτές τις δύο διαστάσεις της ευελιξίας, οι πολλαπλές μορφές της ευελιξίας μπορούν να ταξινομηθούν στην ακόλουθη τυπολογία:

<b>Πίνακας 1: Τυπολογία ευελιξίας σύμφωνα με τους Goudswaard και de Nanteuil</b>		
	Εσωτερική ή Της εργασίας	Εξωτερική ή Των συμβάσεων εργασίας
Ποιοτική ή Λειτουργική	Αναδιοργάνωση της εργασίας : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διερεύνηση δεξιοτήτων/κατάρτιση</li> <li>• Ομαδική εργασία</li> <li>• Εναλλαγή καθηκόντων</li> <li>• Ομάδες έργου</li> </ul>	Εξωτερίκευση δεξιοτήτων: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Υπεργολαβία</li> <li>• Τηλεργασία-αυτοαπασχόληση</li> <li>• Δικτύωση επιχειρήσεων</li> </ul>
Ποσοτική ή Αριθμητική	Αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Υπερωρίες</li> <li>• Διευθέτηση του χρόνου εργασίας</li> <li>• Εκούσια μερική απασχόληση</li> </ul>	Εξωτερίκευση του χρόνου εργασίας: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Προσωρινή απασχόληση</li> <li>• Ακούσια μερική απασχόληση</li> <li>• Απολύσεις-προσλήψεις</li> <li>• Αδήλωτη εργασία</li> </ul>
Πηγή: Goudswaard και de Nanteuil (παρατίθεται σε Γαβρόγλου, 2006: 15)		

Θεωρούμαι όμως χρήσιμο να παραθέσουμε ακόμα ένα διάγραμμα απεικονίζοντας τη λειτουργική δομή του υποδείγματος της ευέλικτης επιχείρησης, δίνοντας έτσι έμφαση στον τρόπο που συναρθρώνονται οι επιμέρους εργατικές ομάδες στο εσωτερικό μιας επιχείρησης.



Παρά τον αναγκαίο διαχωρισμό τους σε κατηγορίες, οι ευελιξίες της εργασίας εμφανίζονται κατά κανόνα σε διάφορους συνδυασμούς ή και αντιθέσεις μεταξύ τους, συνδεδεμένες ή όχι με γενικότερες στρατηγικές αναδιάρθρωσης των παραγωγικών μονάδων, κλάδων ή τομέων της οικονομίας, επανεξέτασης των θεσμών και των εθνικών ή διεθνών ρυθμίσεων. Στην πράξη, δεν έχει εντοπισθεί κάποιο ενιαίο και αδιαμφισβήτητης γενικής ισχύος μοντέλο αποτελεσματικής ευελιξίας της εργασίας και συνολικότερης προσαρμογής της οικονομίας για την καταπολέμηση της ανεργίας και έξοδο από την κρίση. (Γεωργακοπούλου, 1998).

Μια ακόμη διάσταση της ευελιξίας αναφέρεται στις αμοιβές της εργασίας και δεν θεωρούμαι πως εντάσσεται πλήρως στην παραπάνω τυπολογία.

Η μισθολογική ευελιξία, αναφέρεται στη δυνατότητα αυξομείωσης των μισθών ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης. Λαμβάνοντας υπόψιν την ανωτέρα τυπολογία, θα ήταν εφικτό να διακρίνουμε την μισθολογική ευελιξία σε εσωτερική και εξωτερική. Αναλυτικότερα, η εσωτερική μισθολογική ευελιξία, αναφέρεται στην προσαρμοστικότητα των

μισθών με βάση την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και αντανακλάται σε πρακτικές όπως η πληρωμή (ή παρακράτηση) μπόνους, η σύνδεση των κερδών με τους μισθούς, και τέλος, η σύνδεση της αποδοτικότητας μιας συγκεκριμένης μονάδας παραγωγής με τον μισθό. Ως εξωτερική μισθολογική ευελιξία, ορίζεται η προσαρμοστικότητα των μισθών στην κατάσταση της ευρύτερης οικονομίας (και ιδιαίτερα με βάση την ανεργία) (Γαβρόγλου, 2009).

Μένοντας στο μικροοικονομικό επίπεδο, έχουν εντοπιστεί διαφορετικά μοντέλα ευέλικτης διαχείρισης των μισθών (Γεωργακοπούλου, 1996), όπως:

Η οργανωμένη ευέλικτη διαχείριση των μισθών κατά την οποία, κεντρικό στόχος είναι η μεθοδευμένη υποκίνηση του ανθρωπίνου δυναμικού και η ενεργή ενσωμάτωσή του στην επιχείρηση με συλλογικά και ατομικά πριμ ή μπόνους και η συνεισφορά του στα αποτελέσματα της επιχείρησης, με βασικότερο χαρακτηριστικό τη συμμετοχή τους στα κέρδη. Η αμοιβή βάση αξιολόγησης δεν δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα σε παράγοντες όπως η προϋπηρεσία, τα τυπικά προσόντα ή οι οικογενειακές υποχρεώσεις στο σχηματισμό των αμοιβών. Σε αυτό το μοντέλο ευέλικτης διαχείρισης μισθών αναπτύσσονται οι εξατομικευμένες αμοιβές εργασίας έναντι των συλλογικών ρυθμίσεων.

Η ανοργάνωτη ευέλικτη διαχείριση των μισθών σύμφωνα με την οποία βασικός στόχος είναι η μέγιστη δυνατή κινητικότητα ενός εύκολα αντικαταστάσιμου και φθηνού εργατικού δυναμικού. Αυτό το μοντέλο δεν στοχεύει στην υποκίνηση της παραγωγικότητας ούτε στην ενσωμάτωση του προσωπικού στα κέρδη της επιχείρησης. Η ανοργάνωτη ευέλικτη διαχείριση των μισθών εντοπίζεται κυρίως σε επιχειρήσεις μικρού μεγέθους και σε παραδοσιακούς κλάδους όπου εστιάζονται περισσότερο στη φθηνή και εντατικοποιημένη εργασία, παρά στην αξιοποίηση με ποιοτικούς όρους του προσωπικού.

Ένα ακόμη μοντέλο ευέλικτης διαχείρισης των μισθών είναι η θεσμοποιημένη ευέλικτη διαχείριση των μισθών. Βασικό χαρακτηριστικό αποτελεί η κωδικοποίηση της διαχείρισης των μισθών μέσα από συλλογικές, κλαδικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις.

Πέρα από τις παραπάνω μορφές ευέλικτης διαχείρισης των μισθών, υπάρχουν και ορισμένες επιμέρους πρακτικές που έχουν εφαρμοστεί κατά καιρούς, όπως πολιτικές συγκράτησης ή μείωσης των πραγματικών αμοιβών, συμφωνίες συγκράτησης ή παγώματος των μισθών με

πρόσχημα την αποφυγή των απολύσεων. Συναντώνται επίσης συχνά και δυαδικές μισθολογικές κλίμακες ή κλίμακες δυο ταχυτήτων με ρήτρες διαφοροποίησης των αμοιβών και των παροχών σε βάρος των νεοεισερχόμενων ή άλλων μεμονωμένων κατηγοριών εργαζομένων (Σπύρου, 2008: 17).

Εντούτοις, θεωρείται αναγκαία η επαναδιατύπωση τη θέσης μας αναφορικά στην ανωτέρα τυπολογία. Οι τέσσερις τύποι ευελιξίας (τρόπον τινά και ο τύπος της μισθολογικής ευελιξίας) λειτουργούν περισσότερο ως ιδεότυποι, παρά ως σαφείς αναλυτικές κατηγορίες. Επιπροσθέτως, οι ευέλικτες επιχειρήσεις δεν υιοθετούν μόνον έναν τύπο ευελιξίας, αλλά προχωρούν σε ένα συνδυασμό ή μείγμα τύπων και, ως εκ τούτου, οι επιχειρήσεις διαφοροποιούνται μεταξύ τους ως προς την αναλογία των διάφορων τύπων ευελιξίας που χρησιμοποιούν.

Το ζήτημα της ευελιξίας στο χώρο της εργασίας έχει καταστεί κεντρικό πρόβλημα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής καθώς οι περισσότερες χώρες στην Ευρώπη έχουν προβεί τις δύο τελευταίες δεκαετίες σε μια διαδικασία ελεγχόμενης απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, με γνώμονα τη διευκόλυνση της λειτουργίας της ελεύθερης αγοράς.

Οι εν λόγω πολιτικές απορρύθμισης, έχουν οδηγήσει στη τμηματοποίηση της αγοράς εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας, οι άτυπες μορφές απασχόλησης καταλαμβάνουν ένα χώρο ανάμεσα στις αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης θέσεις εργασίας και στο άλλο άκρο της μακροχρόνια ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Αυτοί που εργάζονται στην αποκαλούμενη «δευτερογενή αγορά εργασίας της περιστασιακής απασχόλησης συνήθως βρίσκονται σε μειονεκτικότερη θέση έναντι των συναδέρφων τους, της τυπικής απασχόλησης (Μ. Καραμεσίνη, 1999, σ. 138).

Η εν λόγω διαπίστωση, όπως επίσης και οι διαπιστώσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω αναφορικά στη λειτουργική δομή της ευέλικτης επιχείρησης, πρακτικά αναπαράγουν τις αναλύσεις των εσωτερικών ή των κατατμημένων αγορών εργασίας<sup>4</sup> ανάμεσα σε

---

<sup>4</sup> Σε ότι αφορά τη θεωρία της δυαδικής αγοράς εργασίας, η Πετρινώτη υποστηρίζει ότι έχει τις ρίζες της στη θεωρία της δυαδικής οικονομίας, η οποία είχε τη μεγαλύτερη απήχηση κατά της δεκαετία του 1960, ιδίως στην Οικονομική της Ανάπτυξης. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, η οικονομία χωρίζεται σε δύο τομείς. Ο πρώτος ονομάζεται πυρήνας ή σύγχρονος τομέας, συγκεντρώνει τις μεγάλες επιχειρήσεις, τη σύγχρονη τεχνολογία, την



περιφερειακούς και κεντρικούς εργαζόμενους. Βεβαίως, οφείλουμε να σημειώσουμε, ιδιαίτερα όσον αφορά το μοντέλο του Atkinson, πως δεν φιλοδοξεί να ερμηνεύσει τις συνολικές μεταβολές στα πρότυπα συσσώρευσης αλλά περιορίζεται σε μικροοικονομικό επίπεδο.

## 1.5 Τα είδη και οι μορφές της ευέλικτης απασχόλησης

Σημείο αναφοράς για τον ορισμό των «άτυπων» και «νέων» μορφών απασχόλησης είναι η σταθερή και με πλήρες ωράριο μισθωτή απασχόληση, που αποτελεί για τις αναπτυγμένες οικονομίες την τυπική - δηλαδή την κανονική - μορφή απασχόλησης (Καραμεσίνη, 1999, όπως και Meuldersetal., 1994).

Ως εκ τούτου, θεωρείται αναγκαίο να προηγηθεί μια αναφορά στα κύρια μορφολογικά χαρακτηριστικά της τυπικής απασχόλησης, ώστε τα αποκλίνοντα χαρακτηριστικά των άτυπων μορφών απασχόλησης, να αναδειχθούν και να κατανοηθούν με σαφήνεια.

Αρχικά, τα κεντρικά στοιχεία/χαρακτηριστικά της τυπικής απασχόλησης είναι τα ακόλουθα: α) εξαρτημένη μισθωτή εργασία (οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη, προσδιορισμός του τόπου και του χρόνου εργασίας, καθορισμός του τρόπου άσκησης της εργασίας κι έλεγχος αυτής), β) σταθερή απασχόληση (αόριστη διάρκεια εργασιακής σχέσης συμβαλλομένων μερών), γ) πλήρης απασχόληση (πλήρες ωράριο σε σχέση πάντοτε με χώρα/ κλάδο/ επιχείρηση), δ) σταθερό ωράριο, ε) εξασφάλιση μισθού που δε μπορεί να είναι μικρότερος του κατωτάτου νόμιμου, στ) προστασία της εργατικής νομοθεσίας (Κουζής, 2001).

Για κάθε μορφή απασχόλησης που διαφέρει από την κανονική, τυπική εργασία, χρησιμοποιείται ο όρος νέα ή άτυπη μορφή απασχόλησης. Μάλιστα, τόσο στη διεθνή όσο και στην ελληνική βιβλιογραφία, γίνεται εναλλακτική χρήση των όρων ευέλικτες, ειδικές και

---

υψηλή παραγωγικότητα, παρουσιάζει στοιχεία μονοπωλιακή δύναμης, πληρώνει καλύτερες αμοιβές, προσφέρει σταθερότητα απασχόλησης και προοπτικές εξέλιξης, ενώ ο δεύτερος, γνωστός και ως τομέας περιφέρεια, συγκεντρώνει μικρές επιχειρήσεις με ασταθή ζήτηση για το προϊόν τους, προσφέρει χαμηλότερες αμοιβές στους εργαζομένους, παρουσιάζει υψηλή ανακύκλωση του προσωπικού του και ανασφάλεια απασχόλησης Βλ. Ξ. Πετρινώτη, Αγορές Εργασίας, ό π , σ 367 - 368.

άτυπες μορφές απασχόλησης προκειμένου να γίνει αναφορά στο φαινόμενο εκείνων των μορφών απασχόλησης που αποτελούν απόκλιση από το κλασικό, παραδοσιακό μοντέλο της πλήρους απασχόλησης, το οποίο, όμως, ακόμη επικρατεί και αποτελεί το κατ' αρχήν αντικείμενο ρύθμισης του εργατικού δικαίου (Δασκαλάκης, 1995).

Έτσι, η προσωρινή και η μερική απασχόληση, η αυτο-απασχόληση και η απλήρωτη βοηθητική εργασία σε οικογενειακή επιχείρηση, η αμειβόμενη εργασία στο (από το) σπίτι, η ανασφάλιστη και η παράνομη απασχόληση καθώς και οι υπεργολαβίες στο εσωτερικό της επιχείρησης αποτελούν τις βασικές άτυπες μορφές απασχόλησης (Καραμεσίνη, 1999). Οι πιο διαδεδομένες ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι η προσωρινή (συγκεκριμένα συμβάσεις ορισμένου χρόνου) και η μερική απασχόληση. Οι επιχειρήσεις επιλέγουν τη μία ή την άλλη μορφή ευέλικτης απασχόλησης ανάλογα με τη διάρθρωση των λειτουργικών αναγκών τους και τη σχέση τους προς την αγορά (Γαβρόγλου, 2009).

Στη διεθνή βιβλιογραφία έχουν καταγραφεί περίπου τριάντα (30) μορφές άτυπης απασχόλησης, από τις οποίες μπορούν να διακριθούν ως σημαντικότερες – βάσει των εθνικών ιδιαιτεροτήτων και αναλόγως του χαρακτηριστικού σε σχέση με το οποίο αποκλίνουν από το τυπικό μοντέλο απασχόλησης – οι ακόλουθες:

Η μη - τυπική απασχόληση, δηλαδή η απασχόληση εκτός του παραδοσιακού και συμβατικού προτύπου της πλήρους απασχόλησης, περιλαμβάνει μια πληθώρα από μορφές απασχόλησης ανάμεσα στις οποίες η μερική απασχόληση καταλαμβάνει μια διακριτή θέση.

Ένα μεγάλο μέρος της συζήτησης που διεξάγεται για την ευκαμψία στην αγορά εργασίας, επικεντρώνεται γύρω από την έκταση, το χαρακτήρα και τη δυναμική της μερικής απασχόλησης. Με την άνοδο των ποσοστών ανεργίας και τη συνεπακόλουθη σταθεροποίηση τους σε υψηλά επίπεδα στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και με τη στασιμότητα που παρατηρείται στην προώθηση της πλήρους απασχόλησης, η μερική απασχόληση προέβαλλε ως ένα μέσο αναδιανομής της απασχόλησης προς όφελος περισσότερων ατόμων κι επομένως ως ένας τρόπος μείωσης του αποθέματος των ανέργων (Καραντίνος κ.ά. 1997).

Μερική απασχόληση (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2006): ορίζεται ως η εκδοχή της εξαρτημένης εργασίας αόριστης ή ορισμένης διάρκειας που υπολείπεται του αντίστοιχου συμβατικού ή μόνιμου ωραρίου. Ο υπολογισμός του χρόνου της μερικής απασχόλησης προσδιορίζεται σε διαφορετικές βάσεις, (ημέρα, εβδομάδα, μήνα, έτος) ώστε μερικώς απασχολούμενος να θεωρείται εκείνος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο έναντι του πλήρως απασχολούμενου στη βάση του συγκεκριμένου χρονικού υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου της πλήρους απασχόλησης. Η διεύρυνση του χρόνου υπολογισμού της μερικής απασχόλησης σε ευρύτερα της εβδομάδας χρονικά διαστήματα έχει ως αποτέλεσμα να εντάσσονται σε αυτή και άλλες ευέλικτες μορφές που παρουσιάζουν το γνώρισμα του συνολικά μειωμένου ωραρίου απασχόλησης όπως η εκ περιτροπής και η διαλείπουσα εργασία. Η εκ περιτροπής εργασία (jobrotation) ορίζεται ως η ατομική ή ομαδική εναλλαγή εργαζομένων στην παροχή εργασίας πλήρους ωραρίου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους απασχόλησης, ενώ με τη διαλείπουσα εργασία εκδηλώνεται το φαινόμενο της περιοδικής απασχόλησης χωρίς εκ των προτέρων καθορισμό των συγκεκριμένων περιόδων εργασίας (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2006).

Η μερική απασχόληση παρουσιάζει πολλά μεθοδολογικά προβλήματα ως προς τον εννοιολογικό προσδιορισμό της, και αυτό γιατί είναι δυνατό να υπάρξουν πολλές υποκατηγορίες, μορφές και συνδυασμοί. Για παράδειγμα, μορφή της μερικής απασχόλησης θα μπορούσε να θεωρηθεί το μειωμένο ωράριο (short time working). Ωστόσο, αρκετοί είναι οι συγγραφείς που δεν το εντάσσουν στη μερική απασχόληση, παρά το γεγονός ότι δεν είναι πλήρης απασχόληση. Μία άλλη μορφή μερικής απασχόλησης θα μπορούσαν να θεωρηθούν οι συμβάσεις αλληλεγγύης ή αντικατάστασης που ουσιαστικά αφορούν στην ενοικίαση εργαζομένων για την εκτέλεση εργασίας λίγων ωρών και τη συμπλήρωση έτσι της εργασίας ορισμένων κατηγοριών εργατικού δυναμικού πλήρους απασχόλησης. (Δασκαλάκης, 1995).

Όπως προκύπτει από την έρευνα της ξένης βιβλιογραφίας, δεν υπάρχει ένας ορισμός για τη μερική απασχόληση, κοινής αποδοχής. Διάφορες είναι οι απόψεις, διεθνώς, μεταξύ των φορέων των εργασιακών σχέσεων για τη μερική απασχόληση, ενώ στις νομοθεσίες των διαφόρων χωρών δεν υπάρχει εννοιολογικός προσδιορισμός της μερικής απασχόλησης. Αντίθετα, συχνά υιοθετούνται διάφοροι και πολλές φορές αντιφατικοί μεταξύ τους ορισμοί

ανάλογα με την περίπτωση και τον επιδιωκόμενο σκοπό. Έτσι, άλλοτε η μερική απασχόληση θεωρείται η εποχιακή εργασία πλήρους απασχόλησης για κάποιους μήνες ανά έτος, άλλοτε συμπεριλαμβάνει την εργασία πλήρους απασχόλησης για κάποιες όμως από τις ημέρες της εβδομάδας ή τα σαββατοκύριακα ή ανά εναλλασσόμενες εβδομάδες. Άλλοτε, πάλι ορίζεται ως μία ημερήσια ή εβδομαδιαία απασχόληση, βραχύτερη ωστόσο από το κανονικό ή από το νόμιμο ωράριο ή από ένα προκαθορισμένο όριο ωρών εργασίας (Δασκαλάκης, 1995).

Ο ορισμός, ωστόσο, που έχει υιοθετήσει η ΕΟΚ για τη μερική απασχόληση, θεωρεί ότι η άτυπη αυτή μορφή απασχόλησης λειτουργεί σε κανονική βάση, απλά ο εργοδότης και ο εργαζόμενος συμφωνούν βραχύτερο ωράριο από το κανονικό ωράριο εργασίας. Όσον αφορά στο κανονικό ωράριο, αυτό θεωρείται αυτό που ορίζεται από το νόμο ή από τη Σ.Σ.Ε. Παρότι δεν υπάρχει διεθνής ορισμός, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η μερική απασχόληση αφορά εργασία μέχρι 30 ή 35 ωρών εβδομαδιαίως, ενώ πρόκειται για μισθωτή απασχόληση και όχι ανεξάρτητη (αυτό - απασχόληση) ή άμισθη εργασία. Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι υπάρχουν επιχειρήσεις που έχουν μειωμένο ωράριο σε σχέση με το νόμιμο ή το συμβατικό. Συνεπώς, η μερική απασχόληση διαφοροποιείται από το μειωμένο ωράριο, από τη μερική ανεργία καθώς και από τη διαθεσιμότητα (Δασκαλάκης, 1995).

Προσωρινή Απασχόληση: Πρόκειται για έναν ευρύ όρο που περιλαμβάνει κυρίως τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (ΣΟΧ), αλλά όχι μόνο αυτές: περιλαμβάνει και τις συμβάσεις έργου, την «ενοικίαση» εργαζομένων από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, και τις επιδοτούμενες θέσεις ορισμένου χρόνου (Γαβρόγλου, 2009, σ. 112). Επιπροσθέτως, ορίζεται η διάρκεια της απασχόλησης που περιορίζεται λόγω κάποιου αντικειμενικού λόγου και η περιοδικότητα της εναλλαγής εργασίας και μη εργασίας δεν είναι σταθερή (Καραντίνος κ.ά. 1997). Οι σημαντικότερες εκφράσεις της προσωρινής απασχόληση συμπυκνώνονται στις εξής: Α) Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο, ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του και παύει αυτοδικαίως μόλις λήξει ο χρόνος για τον οποίο καταρτίστηκε. Η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης, μπορεί να συνεπάγεται και από το είδος ή τον σκοπό της εργασίας ή το είδος και τον σκοπό της επιχείρησης (π.χ. ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για να αντικαταστήσει εργαζόμενη που έχει άδεια λοχείας ή προσλαμβάνεται σε επιχείρηση που λειτουργεί εποχιακά, όπως σε ξενοδοχείο

(Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων, ΙΝΕ - ΓΣΕΕ, 2012-2015). Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή μόνο εάν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο, όπως αυτός προσδιορίζεται περιοριστικά στον νόμο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν άμεσα ή έμμεσα από την οικεία σύμβαση, όπως :

- η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού
- η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα
- η προσωρινή σώρευση εργασίας
- η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση
- γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση
- γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος
- συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός

Ωστόσο, η αναφορά σε αντικειμενικούς λόγους αφήνει περιθώρια για ενδεχόμενη δυσχέρεια και καταστρατήγηση στην εφαρμογή των ως άνω κανόνων, γεγονός που έχει δημιουργήσει σειρά συζητήσεων και προβλημάτων για την εφαρμογή τους (Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων, ΙΝΕ - ΓΣΕΕ, 2012-2015)

Η *εποχιακή απασχόληση*, ως μια εκ των βασικών εκφράσεων της προσωρινής απασχόλησης, σχετίζεται άμεσα με την επιχειρησιακή δραστηριότητα σε συγκεκριμένες περιόδους του έτους, όπου το προσωπικό μπορεί να καλύπτει τόσο προσωρινές ανάγκες της επιχείρησης για τις οποίες δεν επαρκούν οι μόνιμοι εργαζόμενοι όσο και αντίστοιχες ανάγκες καθαρά εποχικών επιχειρήσεων (Κουζής, 2001)

Δανεισμός Εργαζομένων : Στην εν λόγω μορφή απασχόλησης δεν διακρίνεται σαφώς η ύπαρξη ενός εργοδότη αλλά συχνά υποκρύπτεται ύπαρξη τριμερών εργασιακών σχέσεων και εξάρτηση από περισσότερους του ενός εργοδότες (Δασκαλάκης, 1995).

Το κύριο χαρακτηριστικό είναι η δημιουργία συμβατικής σχέσης μεταξύ τριών συμβαλλόμενων μερών και την παρουσία περισσοτέρων του ενός εργοδοτών. Πρόκειται για περιπτώσεις κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας. *Γνήσιος δανεισμός* υπάρχει όταν ο εργαζόμενος ενώ προσφέρει την εργασία του κανονικά στον αρχικό εργοδότη παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα σε τρίτη επιχείρηση, συνήθως πρακτική σε ομίλους επιχειρήσεων. Το διευθυντικό δικαίωμα (το δικαίωμα δηλαδή του εργοδότη να καθορίσει τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας από τον εργαζόμενο) κατά τη σύμβαση δανεισμού μεταβιβάζεται στον τρίτο εργοδότη στον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του. Ιδιαίτερη μορφή ευελιξίας αποτελεί και ο *μη γνήσιος δανεισμός* προσωπικού μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης (Temporary Agency Work). Οι εταιρείες προσωρινής εργασίας προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν έναντι αμοιβής επί ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις για την κάλυψη προσωρινών αναγκών. Κατά κανόνα το προσωρινώς δανειζόμενο προσωπικό δεν συμβάλλεται με τη δανειζόμενη επιχείρηση αν και η τελευταία ασκεί ουσιαστικά το διευθυντικό δικαίωμα, εφόσον για το διάστημα που απασχολείται σε αυτή αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της. Ως προς τον τύπο εργοδότη θεωρείται πάντα η δανειζούσα επιχείρηση (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2006).

Επιπροσθέτως, υφίστανται μερικές ακόμη εκφράσεις των νέων μορφών απασχόλησης και επιγραμματικά -καθώς δεν απασχολούν την εν λόγω μελέτη- αναφέρονται οι παρακάτω :

- Παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη
- Εργολαβία
- Μοίρασμα της θέσης (jobrotation)
- Συμβάσεις έργου
- Συμβάσεις μαθητείας και πρακτικών
- Πολλαπλή απασχόληση/Παράνομη ευελιξία

Στο σημείο αυτό, θεωρείται χρήσιμη η καταγραφή των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων χρήσης της εν λόγω άτυπης μορφής απασχόλησης από τη πλευρά των εργοδοτών και των εργαζομένων. Προκαταλαμβάνοντας εν μέρει τον αναγνώστη, σημειώνουμε πως ορισμένοι λόγοι χρήσης έχουν ήδη αναφερθεί στο πρώτο κεφάλαιο και συγκεκριμένα στην αναφορά περί

των ευρύτερων πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων χρήσης των ευέλικτων μορφών εργασίας. Μολαταύτα, η παρακάτω αναφορά θεωρούμαι πως αναδεικνύει με μεγαλύτερη σαφήνεια αυτό που σε θεωρητικό επίπεδο αναφέρθηκε πρωτίτερα. Δηλαδή, τις συγκεκριμένες διαστάσεις της προσωρινής απασχόλησης, οι οποίες διαφοροποιούνται τρόπον τινά από αυτές της μερικής απασχόλησης παρόλο που τόσο η προσωρινή όσο και η μερική απασχόληση, συγκαταλέγονται στις άτυπες ελαστικές και νέες μορφές απασχόλησης.

Οι νέες μορφές απασχόλησης, οι βασικότερες εκ των οποίων σκιαγραφήθηκαν παραπάνω, παρουσιάζουν μια εξαιρετική ποικιλία τόσο ως προς τον τύπο της σύμβασης όσο ως προς το χρόνο τον τρόπο και τον τόπο παροχής της εργασίας, με αποτέλεσμα σε αυτή τη γενική κατηγορία να υπάγονται πολλές και διαφορετικές εκφράσεις ευέλικτης απασχόλησης (Αντ. Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004, σ. 39).

Σε κάθε περίπτωση λοιπόν οι «νέες» μορφές απασχόλησης αναφέρονται σε μορφές μισθωτής απασχόλησης ή στα όρια αυτής οι οποίες ως προς τουλάχιστον μία παράμετρο της μισθωτής σχέσης (ωράριο εργασίας, συνολικός χρόνος σύμβασης, μοναδικότητα εργοδότη, τόπος παροχής υπηρεσίας, κ.λπ.) παρεκκλίνουν από το τυπικό μοντέλο της τυπικής εξαρτημένης μισθωτής εργασίας. Κεντρικό σημείο όλων των προσεγγίσεων για τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας αποτελεί η έννοια της ευελιξίας ως βασικό συστατικό στοιχείο ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μίας επιχείρησης ή μίας οικονομίας γενικότερα. Διακρίνονται, όμως, εμφανείς διαφοροποιήσεις ως προς τη μορφή ή τη στρατηγική ευελιξία που επιδιώκουν οι επιχειρήσεις και εμφανίζονται στην αγορά εργασίας. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, με κυρίαρχες τις συμβάσεις μερικής και προσωρινής απασχόλησης, είναι πλέον δομικό στοιχείο του νέου τρόπου οργάνωσης της ευέλικτης επιχείρησης (Μιχαήλ, 2000).

## **1.6 Ποιότητα προσωρινής απασχόλησης σε καθεστώς δανεισμού**

Η σημασία της εργασίας αποτυπώνεται σε μια εκτενή βιβλιογραφία πάνω στην ποιότητα της εργασιακής ζωής, στην ικανότητα των εργαζομένων να εξισορροπούν την επαγγελματική με την προσωπική τους ζωή και στην επίδραση της ανεργίας ή του αποκλεισμού από την εργασία

στην ευημερία και την ικανοποίηση από τη ζωή. Είναι φανερό, ότι η ικανοποίηση στην επαγγελματική ζωή κάποιου «διαχέεται» και στην υπόλοιπη «έξω-επαγγελματική» ζωή του (Dockery, A.M.).

Η ποιότητα της εργασίας λοιπόν, είναι μια εξαιρετικά πολύπλευρη έννοια: αναφέρεται τόσο στη συγκρότηση και στα χαρακτηριστικά της εργασίας αυτής καθαυτής, στις ικανότητες των εργαζομένων, στους σκοπούς και στις επιχειρησιακές πρακτικές των εργοδοτών, στο γενικότερο εργασιακό περιβάλλον όσο και στις κατευθύνσεις και στις προτεραιότητες των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004).

Μια ακόμη δυσκολία παρουσιάζεται αναφορικά στην έλλειψη ενός συμπεφωνημένου ορισμού σχετικά με τη ποιότητα της εργασίας στην επιστημονική βιβλιογραφία. Λόγο της έλλειψης ενός ενιαίου κριτηρίου, η πλειονότητα των μελετών χρησιμοποιεί και προτείνει περισσότερες θεμελιώδεις διαστάσεις για την οροθέτηση της ποιότητας των θέσεων εργασίας. Αυτές οι διαστάσεις έχουν συνήθως ως επίκεντρο τόσο τα ειδικά χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας (αμοιβή, ωράριο εργασίας, απαιτήσεις εξειδίκευσης, περιεχόμενο της εργασίας) όσο τις πτυχές του ευρύτερου εργασιακού περιβάλλοντος (γενικότερες συνθήκες της αγοράς εργασίας, επιμόρφωση, προοπτικές σταδιοδρομίας, κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης κ.λπ.) (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004).

Η παραπάνω ατέλεια στη διαχείριση ενός τόσο σημαντικού θέματος είναι αναπόφευκτη, αφού η εννοιολογική σύλληψη μίας μόνο μεταβλητής και η διαμόρφωση μιας αντίστοιχης κατηγορίας, προσκρούουν(Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004).:

- στις πιθανές εσωτερικές αντιφάσεις των συστατικών της στοιχείων (ευελιξία και ασφάλεια, εισόδημα και έξαρση ψυχοκοινωνικών εντάσεων κ.λπ.).
- στην αδυναμία της πραγματικής οικονομίας να δημιουργήσει μόνο καλές θέσεις εργασίας από όλες τις εκτιμώμενες πλευρές
- στην υποκειμενική πρόσληψη και αξιολόγηση του εργαζομένου, δηλαδή στην ατομική επιλογή.



Ορισμένες μελέτες στη κατεύθυνση αυτή, επικεντρώνονται πλήρως στην υποκειμενική ικανοποίηση από τη θέση εργασίας ως συνοπτικό μέτρο της γενικής ποιότητας της εργασίας, όπως την αντιλαμβάνεται ο εργαζόμενος. Οι εν λόγω μελέτες, επεξεργάζονται κυρίως τις μη μισθολογικές πτυχές της έννοιας της ποιότητας της εργασίας(Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004).

Μολαταύτα, έχει επιχειρηθεί η ταξινόμηση των θέσεων εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, με σκοπό να διευκολυνθεί η παρακολούθηση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και των δυναμικών μεταβάσεων στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Το αποτέλεσμα ήταν η ταξινόμηση των θέσεων εργασίας στην Ευρώπη στις ακόλουθες βαθμίδες ποιότητας (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004).:

1. Θέσεις εργασίας καλής ποιότητας που προσφέρουν ικανοποιητικούς μισθούς και διακρίνονται για την υψηλή παραγωγικότητά τους, για την εργασιακή ασφάλεια που παρέχουν και τέλος για τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης σε συνδυασμό με παρεχόμενη κατάρτιση
2. Θέσεις εργασίας σχετικής ποιότητας που προσφέρουν ικανοποιητικούς μισθούς και διακρίνονται είτε για την υψηλή παραγωγικότητά τους είτε για την εργασιακή ασφάλεια και παρέχουν προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης μέσω παρεχόμενης κατάρτισης
3. Θέσεις εργασίας είτε χαμηλής αμοιβής είτε παραγωγικότητας που παρέχουν είτε εργασιακή ασφάλεια είτε προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης μέσω της παρεχόμενης κατάρτισης.
4. Θέσεις εργασίας εξαιρετικά χαμηλής ποιότητας που αφορούν κυρίως θέσεις εργασίας με σύμβαση ορισμένου χρόνου και δεν παρέχουν ευκαιρίες κατάρτισης είτε επαγγελματικής ανέλιξης.

*Στον αντίποδα αυτής της προσέγγισης υποστηρίζεται πως δεν είναι εφικτή μια ταξινόμηση του συνόλου των θέσεων εργασίας σε βαθμίδες ποιότητας, διαπίστωση που υιοθετείται και από μέρος μας. Τα άτομα αξιολογούν και κατατάσσουν σε όρους σημαντικότητας τα διάφορα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας με αρκετά διαφορετικούς τρόπους, εξαρτώμενους κατά*

*βάση, από τις ατομικές επιλογές καθενός και τις ιδιαίτερες περιστάσεις βάση των οποίων καλείται κάποιος να επιλέξει (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004, όπως επίσης, Beatson, 1995)*

Γενικά στις χώρες του ΟΟΣΑ, οι κύριες τάσεις όσον αφορά την προσωπική ικανοποίηση από την εργασία έχουν ως εξής :

- Η ικανοποίηση από την εργασία όσον αφορά το ανδρικό εργατικό δυναμικό σχετίζεται περισσότερο με το εισόδημα και αντίστοιχα με τις ώρες εργασίας όσον αφορά το γυναικείο εργατικό δυναμικό.
- Η εκτίμηση της δυσκολίας ή της κόπωσης από την εργασία δεν επηρεάζει ιδιαίτερα τις αναφορές ικανοποίησης των εργαζομένων νεαρής ηλικίας, σε αντίθεση με τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας.
- Το εισόδημα καθίσταται όλο και σημαντικότερο ως πηγή ικανοποίησης, καθώς μεγαλώνει η ηλικία του εργαζομένου και αυξάνεται η χρονική του παρουσία στην αγορά εργασίας, σε αντίθεση με τις προοπτικές για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, η οποία ακολουθεί αντίστροφη φορά με την πάροδο του εργάσιμου χρόνου και την αύξηση της ηλικίας του εργαζομένου (Λυμπεράκη κ.α. , 2004, όπως επίσης και Clark, 1998).

Αν επικεντρώσουμε το ενδιαφέρον μας στην ανάλυση των επιμέρους διαστάσεων της ποιότητας της εργασίας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η προαγωγή της ποιότητας της εργασίας σημαίνει ουσιαστικά τα εξής(Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004) :

1. Εξασφάλιση της επαγγελματικής σταθερότητας και της επαγγελματικής εξέλιξης.  
Οι τρέχοντες προβληματισμοί ενασχολούνται με το ύψος του εισοδήματος και το καθεστώς απασχόλησης (δηλαδή με τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης που προσδιορίζουν την ασφάλεια και τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης) σε συνάρτηση με την εμφάνιση δυϊστικών φαινομένων: την αντιπαράθεση σταθερού, προστατευμένου και υψηλών προσόντων προσωπικού στον πυρήνα, έναντι του ευέλικτου και προσωρινού προσωπικού χαμηλών δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας
2. Διατήρηση και βελτίωση της υγείας και της ευεξίας των εργαζομένων.

Αφορά στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, η οποία απειλείται τόσο από τους παραδοσιακούς κινδύνους της εργασίας (φυσικοί κίνδυνοι, κακές εργονομικές συνθήκες) όσο και τους νέους κινδύνους που προκύπτουν από τις αλλαγές στη φύση και την οργάνωση της εργασίας (ψυχοκοινωνικές εντάσεις, επαγγελματικό στρες, έλεγχος επί του περιεχομένου της εργασίας κ.λπ.) αλλά και από άλλα προβλήματα (με έμμεση επίδραση) όπως η παρενόχληση στο χώρο εργασίας και λοιπά συμπτώματα εργασιακής βίας.

3. Ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων.

Αφορά στην απελευθέρωση των δυνατοτήτων των εργαζομένων και στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους, τα οποία αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις τόσο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και της συνολικής οικονομίας όσο και για την επιτυχέστερη προσαρμογή των παραπάνω στις απαιτήσεις της νέας οργάνωσης της εργασίας. Στο πεδίο αυτό εκλαμβάνονται ως κρίσιμα σημεία η δυνατότητα λειτουργίας των επιχειρήσεων ως οργανισμού μάθησης, δηλαδή η λειτουργία του εργασιακού χώρου με τέτοιο τρόπο που να παρέχει τη δυνατότητα στους εργαζομένους να βελτιώνουν τις γνώσεις τους και φυσικά να λαμβάνουν πιστοποίηση είτε τυπική είτε άτυπη, για αυτό.

4. Συμφιλίωση της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων.

Συνδέεται με την ισόρροπη και επωφελή του εργαζομένου κατανομή του εργάσιμου και μη εργάσιμου χρόνου, καθώς και τις δομές – θεσμούς υποστήριξης της σύζευξης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή. Η ιδιαίτερη σημασία της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή καταδεικνύεται από το γεγονός ότι το λεγόμενο μεταφορντικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας και την επιτακτική ανάγκη διαχείρισης του χρόνου (εργασίμου και μη).

Ένα ακόμη συστατικό στοιχείο της ποιότητας της εργασίας έγκειται στην «ευελιξία». Αναφερόμαστε γενικά στην έννοια της ευελιξίας, είτε με την εκδοχή του τύπου της σύμβασης (αορίστου χρόνου, προσωρινής διάρκειας, μέσω εταιρείας ενοικίασης προσωπικού κ.λπ.) είτε με την εκδοχή των ωρών απασχόλησης (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) είτε, τέλος, με την

εκδοχή της δυνατότητας εισόδου και εξόδου από την αγορά εργασίας με κατοχύρωση των επαγγελματικών και των ασφαλιστικών δικαιωμάτων. Οι παραπάνω μορφές ευελιξίας προσδίδουν ένα ιδιαίτερο βάρος στις περιπτώσεις εκείνες, όπου η επιδίωξη της ευελιξίας εκ μέρους των εργαζομένων εντάσσεται στη συνολική προσπάθειά του να αναβαθμίσει την ποιότητα του εργάσιμου βίου του και, ως εκ τούτου, αντιλαμβάνεται την ευελιξία που του προσφέρεται (και την αποδέχεται «εθελοντικά») ως συστατικό στοιχείο της έννοιας της ποιότητας της εργασίας. (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004). Στη προκείμενη περίπτωση, η έννοια της ευελιξίας αποκτά θετικό και ποιοτικό χαρακτήρα.

Επιπροσθέτως, έχει επιχειρηθεί η διασύνδεση των νέων μορφών απασχόλησης με την ποιότητα της εργασίας. Σε θεωρητικό επίπεδο διάφορες προσεγγίσεις έχουν αναπτυχθεί ωστόσο ερμηνεύουν με επιλεκτικό τρόπο τη παραπάνω σχέση προβάλλοντας επιμέρους χαρακτηριστικά της. Έτσι, μια πρώτη γενική εκτίμηση τονίζει τις αναπόφευκτα χαμηλές αποδοχές που επιφυλάσσει στους εργαζομένους η εργασία υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, την περιθωριοποίηση των εν λόγω εργαζομένων από δράσεις και διαδικασίες συλλογικής εκπροσώπησης κ.λπ. Η εν λόγω προβληματική εστιάζει στον αναγκαστικό χαρακτήρα της μερικής και προσωρινής απασχόλησης (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004)

Από την άλλη μεριά, άλλες – θεωρητικές επίσης – προσεγγίσεις διατείνονται ότι δεν φαίνεται να υπάρχει επαρκής δικαιολογητική βάση για να εκτιμήσουμε την επίδραση της μερικής και προσωρινής απασχόλησης στην ποιότητα της εργασίας a priori αρνητική ή θετική. Σύμφωνα με αυτές, γίνεται δεκτό ότι κάτι τέτοιο εξαρτάται από τις ατομικές προτιμήσεις του εργαζομένου, τις προσδοκίες του και φυσικά τους οικονομικούς περιορισμούς που αντιμετωπίζει, σε συνάρτηση με το πλουραλιστικό περιεχόμενο των διάφορων μορφών απασχόλησης, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής, καθώς και τη θεσμική διαχείριση και φιλοσοφία εφαρμογής που επιφυλάσσουν σε αυτή οι διάφορες κοινωνίες. Κάποια άτομα πιθανόν να προτιμούν μια σταθερή εργασία, η οποία να παρέχει μόνιμη εισοδηματική ροή, αλλά ταυτόχρονα να απαιτεί έντονη και απαιτητική πρόσδεση στην αγορά εργασίας. Άλλοι εργαζόμενοι (όπως οι νέοι, οι εργαζόμενοι σε προχωρημένη ηλικία ή οι νέες εργαζόμενες μητέρες) είναι πιθανόν να προτιμούν περισσότερο ευέλικτη εργασιακή απασχόληση, ακόμη και στην περίπτωση που η εργασία αυτή είναι λιγότερο αμειβόμενη ή πιο ασταθής. Στο μέτρο

που οι εργαζόμενοι προσφεύγουν εθελοντικά σε αυτές τις «περιθωριακές» μορφές απασχόλησης, μπορούμε να υποθέσουμε ότι η άτυπη απασχόληση δεν έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην ποιότητα εργασίας. (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004). Ως εκ τούτου, η προκύπτουσα και συχνά αναφερόμενη στην Ελληνική βιβλιογραφία «ανασφάλεια», μπορεί να ιδωθεί όχι ως εγγενής στη μερική και προσωρινή απασχόληση καθαυτή, αλλά ως συνέπεια ενός συγκεκριμένου είδους σύμβασης εργασίας και των όρων αυτής, που προσφέρουν πολύ συχνά οι ελληνικές επιχειρήσεις (Γαβρόγλου, 2006).

Σε κάθε περίπτωση, πάντως, περισσότερο πιθανό είναι το ενδεχόμενο εγκλωβισμού των εργαζομένων σε αυτές τις θέσεις εργασίας και ανάδυσης του φαινομένου *carousel effect*, δηλαδή παλίνδρομων κινήσεων από τέτοιες υποβαθμισμένες θέσεις εργασίας στην ανεργία – και αντίστροφα - με συχνές εξόδους από την αγορά εργασίας.

Ιδιαίτερη μνεία πρέπει να αφιερωθεί στους εργαζόμενους με προσωρινή απασχόληση, μέσω γραφείων δανεισμού εργαζομένων, καθώς είναι μια δυναμική μορφή απασχόλησης με έντονα αυξητικές τάσεις. Θεωρείται από τις αμφισβητούμενες εκδοχές ευελιξίας, όσον αφορά τη ποιότητα της εργασίας, ενώ οι προσπάθειες υιοθέτησης, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μιας οδηγίας με το ελάχιστο περιεχόμενο προστασίας παρουσιάζει ιδιαίτερες δυσκολίες. Είναι εμφανές ότι τα δύο χαρακτηριστικά που θεωρούνται υπεύθυνα για την υποβάθμιση της ποιότητας εργασίας στην περίπτωση των προσωρινά απασχολούμενων την εν λόγω κατηγορίας είναι η συχνή αλλαγή του εργασιακού χώρου και η κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004).

Τα εν λόγω χαρακτηριστικά καθιστούν εκ προοιμίου οποιαδήποτε προσπάθεια διαβούλευσης και διαπραγμάτευσης μεταξύ των εργαζομένων και της εργοδοσίας μη εφικτή. Ο διχασμός της εργοδοτικής ιδιότητας κρίνεται ιδιαίτερα προβληματικός στη περίπτωση των θεμάτων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Με βάση την οδηγία 91/383/EK, κατοχυρωνόταν η διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των προσωρινά απασχολούμενων και των μόνιμων εργαζομένων από τη χρήστρια επιχείρηση. Εντούτοις, ενώ τόνιζε την ανάγκη εκπαίδευσης και ενημέρωσης των προσωρινά απασχολούμενων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, δεν διευκρίνιζε ποιος από τους δυο εργοδότες είναι υπεύθυνος για την παροχή αυτής της εκπαίδευσης.

Εκείνο που φαίνεται λοιπόν να συμβαίνει είναι ότι οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας διαθέτουν ελλιπή ενημέρωση σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Επίσης, οι προσωρινά εργαζόμενοι μέσω ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας έχουν λιγότερες ευκαιρίες κατάρτισης από ότι οι υπόλοιποι εργαζόμενοι. Τέλος, η γενικότερη αντίληψη που έχει διαμορφωθεί για αυτή την κατηγορία προσωρινά εργαζομένων, είναι ότι οι γενικότερες συνθήκες εργασίας τους είναι σχετικά υποβαθμισμένες, ενώ κάτι τέτοιο δεν φαίνεται να αποτελεί τον κανόνα (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004).

Παρόλο που η πλειονότητα των εργαζομένων υπό αυτό το καθεστώς απασχόλησης θα προτιμούσε μια μόνιμη εργασία, κάποιοι το επιλέγουν συνειδητά για του παρακάτω τέσσερις λόγους (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004) :

1. Υπάρχει πιθανόν κάποιο είδος εξαργύρωσης της εργασιακής ασφάλειας από υψηλότερες αποδοχές. Πιθανολογείται ότι τούτο συμβαίνει σε εξειδικευμένες θέσεις εργασίας στα ανώτερα κλιμάκια της μισθολογικής ιεραρχίας.
2. Πιθανόν ο εργαζόμενος να αποζητά μέσω αυτού του καθεστώτος απασχόλησης περισσότερες και διαφοροποιημένες εργασιακές εμπειρίες.
3. Αυτό το καθεστώς απασχόλησης εξυπηρετεί πολλές φορές τις ανάγκες ευελιξίας του χρόνου εργασίας, τον οποίο αναζητούν κάποιοι εργαζόμενοι, προκειμένου να συνδυάσουν καλύτερα τις επαγγελματικές, τις οικογενειακές ή άλλες προσωπικές υποχρεώσεις τους.
4. Παρότι σε πολλές περιπτώσεις είναι εμφανής η διάβρωση των εργασιακών δικαιωμάτων (μέσω της παράκαμψης από τις επιχειρήσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά και της εσωτερικής μισθολογικής διάρθρωσης, έτσι όπως προβλέπεται από τον εσωτερικό επιχειρησιακό κανονισμό εργασίας), η οποία οδηγεί σε δυσμενέστερες εργασιακές συνθήκες και χαμηλότερους μισθούς, είναι εν τούτοις εφικτό ότι σε μερικές περιπτώσεις ισχύει η αντίστροφη διαδρομή και κατεύθυνση. Αυτό συμβαίνει όταν οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν αυτό το καθεστώς απασχόλησης σε περίπτωση αδυναμίας προσέλκυσης εργατικού δυναμικού (ειδικές κατηγορίες με μικρή προσφορά εργασίας ή υψηλής ειδίκευσης) με βάση τη μισθολογική κλίμακα ( και

το εύρος της) που προβλέπεται από τον εσωτερικό κανονισμό και τις δυνατότητες της επιχείρησης.

5. Δύναται επίσης να οδηγήθηκε στην εν λόγω εργασιακή μορφή προσωρινής απασχόλησης, λόγω αδυναμίας εξεύρεσης μιας μόνιμης εργασίας (Καραντίνος κ.ά., 1997).

Δεν θα επικεντρωθούμε αναλυτικά εδώ στους παράγοντες που ωθούν τις επιχειρήσεις στη χρήση αυτής της μορφής απασχόλησης. Επιγραμματικά αξίζει να αναφερθούν οι σημαντικότεροι μόνο παράγοντες (Καραντίνος κ.ά., 1997). :

1. Κάλυψη πρόσκαιρου κενού σε προσωπικό
2. Εξασφάλιση περιστασιακής εξειδικευμένης εργασίας
3. Δυνατότητα άμεσης ανταπόκρισης σε απότομη και πρόσκαιρη αύξηση της ζήτησης.

Συνοψίζοντας τα ανωτέρω, κανείς εντοπίζει πολλά εμπειρικά ευρήματα τα οποία στοιχειοθετούν σημαντικές ενδείξεις για τις υποβαθμισμένες εργασιακές συνθήκες των προσωρινά απασχολούμενων αυτής της κατηγορίας, εντούτοις, πολύ λιγότερα αποτελούν πειστικές μαρτυρίες και αποδείξεις. Ουσιαστικά καμία από τις έρευνες των κρατών μελών, δεν μπορεί να διακρίνει εάν οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας των εργαζομένων της κατηγορίας αυτής οφείλονται στον τύπο της σύμβασης καθαυτό ή στις ιδιαίτερες συνθήκες που φαίνεται να επικρατούν στα επαγγέλματα και στους κλάδους, όπου και κατά κύριο λόγο χρησιμοποιείται η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004).

Η εν λόγω μορφή απασχόλησης αποτελεί μια παράμετρο της γενικότερης συζήτησης που διεξάγεται για την ευελιξία της αγοράς εργασίας. Το εάν αυτού του είδους η απασχόληση ανοίγει ευκαιρίες για εργασία σε άτομα που αλλιώς θα έμεναν άνεργα, και με τι κόστος ή παρενέργειες, παραμένει ένα ανοικτό ερώτημα στη βιβλιογραφία (Καραντίνος κ.ά., 1997).

Συνοψίζοντας τα ανωτέρω, επαναφέρουμε στο προσκήνιο την αρχική μας θέση, βάση της οποίας, η ποιότητα της εργασίας είναι μια εξαιρετικά πολύπλευρη έννοια και κατ' επέκταση η σημασία που προσλαμβάνει, αποκτά διαφορετικό περιεχόμενο ανά το πλαίσιο εκφοράς αυτής.

Δεδομένης όμως της κεντρικής στοχοθεσίας, εμείς περιοριζόμαστε στην ανάδειξη των περιγραφικών αφηγήσεων που θα αντλήσουμε από τους/τις συνεντευξιαζόμενους/ες αναφορικά στις κεντρικές διαστάσεις της εργασίας σε καθεστώς δανεισμού, κατ' αντιστοιχία ή κατ' αντιπαράθεση με τις προσδοκίες που οι ίδιοι εκφράζουν σε σχέση με τον εργασιακό τους βίο. Η αποτίμηση από τον ίδιο τον εργαζόμενο της ποιότητας της εργασίας του, χρησιμοποιήθηκε σαν δείκτης - μεταξύ άλλων - για την εκτίμηση του περιεχομένου της εργασίας στις ευρωπαϊκές έρευνες του 1995 και του 2000 αντίστοιχα (Πετράκη, 2007).

Στο εν λόγω εγχείρημα, υφέρπει η παραδοχή βάση της οποίας, η επιτελούμενη εργασία, αξιολογείται με υποκειμενικούς όρους. Εντούτοις, σύμφωνα και με τα παραπάνω, η επιτελούμενη εργασία, όπως επίσης και η αξιολόγηση των ποιοτικών της διαστάσεων, δεν περιορίζεται μονάχα στην κρίση εκάστου υποκειμένου. Στο πλαίσιο όμως της ανά χείρας μελέτης, η στοχοθεσία κινείται ακριβώς σε αυτή την κατεύθυνση και δεν επιχειρεί να διερευνήσει τις ποιοτικές πτυχές του ευρύτερου εργασιακού περιβάλλοντος, όπως επίσης και τις κοινωνικές αναπαραστάσεις της σημασίας της εργασίας που εντοπίζονται και διαφοροποιούνται ανά τους κοινωνικούς σχηματισμούς. Βεβαίως, θα λειτουργήσει προωθητικά στις παραπάνω δυο κατευθύνσεις, εμπλουτίζοντας ιδιαίτερος τη συζήτηση αναφορικά στις κοινωνικές σημασιοδοτήσεις της εργασίας.

Οι ευρύτερες λοιπόν εργασιακές και κοινωνικές συνθήκες, συντελούν στον προσδιορισμό της σημασίας της εργασίας. Εν προκειμένω όμως, ενδιαφερόμαστε να ανακαλύψουμε τη σημασία που κατέχει η εργασία για τους ενοικιαζόμενους εργαζομένους στο τομέα παροχής υπηρεσιών πληροφορικής. Για το λόγο αυτό, οι πρακτικές διαστάσεις της ευελιξίας, που αντανακλώνται στον τύπο σύμβασης, στις ώρες απασχόλησης, στον τόπο απασχόλησης, στα ζητήματα ασφάλειας, και ο τρόπος αξιολόγησης αυτών από τους ίδιους τους εργαζομένους, θεωρούμαι πως θα προσδώσουν ορισμένο περιεχόμενο στην ίδια την έννοια της ποιότητας της εργασίας και κατ' επέκταση θα μαρτυρήσουν τη σημασία που κατέχει η επιτελούμενη εργασία για τον/την εργαζόμενο/η, κατ' αντιστοιχία ή κατ' αντιπαράθεση με τις προσδοκίες που οι ίδιοι εκφράζουν. Ιδιαίτερα όσον αφορά τους ενοικιαζόμενους εργαζομένους, στις πρακτικές διαστάσεις της ευελιξίας, προστίθενται η κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας και η συχνή αλλαγή εργασιακού χώρου.



Αναλυτικότερα, με βάση τις θεωρητικές παρατηρήσεις που προηγήθηκαν, οι όροι και οι συνθήκες απασχόλησης, φαίνεται να καθορίζουν την επαγγελματική σταθερότητα και τις προοπτικές εξέλιξης. Εκκινώντας από αυτή τη θέση, θα επιχειρήσουμε αρχικά να κατανοήσουμε αν το διακύβευμα για τους εργαζόμενους έγκεινται στην επαγγελματική σταθερότητα και στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Έπειτα θα διερευνήσουμε τις απόψεις των ίδιων για τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και τέλος θα διερευνήσουμε το ενδεχόμενο ύπαρξης μιας δυναμικής συσχέτισης μεταξύ των όρων - συνθηκών απασχόλησης και της επαγγελματικής σταθερότητας αφενός, και αφετέρου, της επαγγελματικής ανέλιξης.

Κατ' αντιστοιχία, θα επιχειρήσουμε -αρχικώς - να κατανοήσουμε αν το διακύβευμα για τους ευέλικτα εργαζόμενους ορίζεται στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και έπειτα θα διερευνήσουμε τις απόψεις των ίδιων για τις ώρες και τον τόπο εργασίας και τέλος τις εν δυνάμει συσχετίσεις των ευέλικτων ωρών και χώρων εργασίας με το εν λόγω διακύβευμα.

Όμως, ως μας επιτραπεί να μην εγκλωβιστούμε μονάχα στις παραπάνω ερευνητικές ερωτηματοθεσίες, καθώς, ο τρόπος αξιολόγησης των συνθηκών εργασίας, όσο και οι προσδοκίες του ίδιου του εργαζόμενου, παραμένουν στη κρίση του ίδιου του υποκειμένου.

Στο πλαίσιο λοιπόν της ανά χειράς μελέτης, ενδιαφέρει μεταξύ άλλων, η ανάδειξη της σημασίας που αποκτούν οι κεντρικές παράμετροι της ποιότητας εργασίας σε καθεστώς ενοικίασης, κατ' αντιστοιχία ή κατ' αντιπαράθεση με τις προσδοκίες που οι ίδιοι εκφράζουν σε σχέση με τον εργασιακό τους βίο ---αλλά και συνολικότερα, σε σχέση με τις κεντρικές διαστάσεις που καθορίζουν την κοινωνική τους υπόσταση ---.

Για το λόγο αυτό, το κεντρικό ερευνητικό ερώτημα -που ενυπάρχει και κατευθύνει τρόπον τινά τις παραπάνω δυο υποθέσεις- αναφέρεται στον τρόπο που περιγράφονται οι εργασιακές εμπειρίες από τους/τις εργαζόμενους/ες, κατ' αντιπαράθεση ή κατ' αντιστοιχία, με τις προσδοκίες που οι ίδιοι έχουν. Δεν θεωρούμαι λοιπόν εφικτό, πέραν των βασικών υποθέσεων που ήδη έχουμε εγείρει, να εικάσουμε εξαρχής, το πως σημασιοδοτείται το περιεχόμενο της εργασίας από τους ίδιους τους εργαζόμενους.

## 2. ΑΝΑΔΥΣΗ ΘΕΩΡΙΩΝ ΠΕΡΙ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑΣ

### 2.1 Προοίμιο

Ο σκοπός του παρόντος κεφαλαίου έγκειται στην ανάδειξη των κυρίαρχων εννοιολογήσεων της έννοιας της εργασιακής επισφάλειας. Παράλληλα, το ενδιαφέρον μας επικεντρώνεται στη καταγραφή των κεντρικών διαστάσεων της έννοιας, προκειμένου η ίδια να καταστεί λειτουργική για τις ανάγκες της ανά χείρας μελέτης.

Η εργασιακή επισφάλεια ή επισφαλής εργασία (όροι που χρησιμοποιούνται εναλλακτικά) αποτελεί μια πολυδιάστατη κοινωνική (και όχι φυσική) έννοια που συνδέεται με ποικίλα διαφορετικά φαινόμενα κοινωνικής λειτουργίας της εργασίας και διαφορετικές ιδεολογίες.

Η έννοια της «επισφαλούς εργασίας» και εν γένει, η λέξη «επισφάλεια» χρησιμοποιείται τα τελευταία χρόνια ως μετάφραση των όρων *précarité* στα γαλλικά και *precarity/precariousness* στα αγγλικά. Το κανονιστικό και σχεδόν πολιτικά καθορισμένο περιεχόμενό της, παίρνει διαφορετικές μορφές σε διαφορετικές κοινωνικό-πολιτικές εποχές και χώρες. Η έμφαση μέσω του όρου, δίνεται στη κοινωνική θέση στην οποία τοποθετείται το υποκείμενο και στον κίνδυνο που διατρέχει η ίδια του η θέση. Ως εκ τούτου, δεν αναφέρεται στα προσωπικά χαρακτηριστικά του υποκειμένου, χωρίς κάτι τέτοιο να συνεπάγεται πως η κοινωνική θέση του ατόμου δεν αναφέρεται και στο ίδιο το άτομο.

Η εργασιακή επισφάλεια, άργησε αρκετά να εισέλθει στην πραγματικότητα της ελληνικής βιβλιογραφίας, χωρίς φυσικά, κάτι τέτοιο να συνεπάγεται ένα έλλειμμα. Οι έρευνες αρχικά, είτε έδιναν έμφαση στο δίπολο εργασία – ανεργία, καταγράφοντας στατιστικές για τους ανέργους και τις απολύσεις, είτε εξειδίκευαν επιμέρους κατηγορίες της επισφαλούς απασχόλησης, είτε τέλος, εστίαζαν στο θέμα των ομάδων σε κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού και φτώχιας. Μολαταύτα, εισήλθε με μεγαλύτερη ένταση από το 2010 και έπειτα, αρχικά σε δημοσιεύσεις συνδικάτων και κοινωνικών κινημάτων της αριστεράς και έπειτα, ως αναλυτική κατηγορία από ερευνητές και ερευνήτριες. Η ύπαρξη ενός νέου αστερισμού εργασιακών συνθηκών, έχει ξεθωριάσει το εννοιολογικό δίπολο εργασία - ανεργία. Εντούτοις, σε άλλες

εθνικές - ευρωπαϊκές βιβλιογραφίες, ο όρος της εργασιακής επισφάλειας, είχε ήδη εισέλθει από τη δεκαετία του 80', αντανακλώντας και αποτυπώνοντας έτσι σε θεωρητικό επίπεδο, τις κοινωνικές διαστάσεις του φαινομένου, δηλαδή την αποδιάρθρωση της θεσμοποιημένης συνθήκης της μισθωτής εργασίας. (Κεσίσογλου, 2014).

Ορισμένα σχόλια για την ελληνική κοινωνική εργασιακή πραγματικότητα έγιναν σε προηγούμενα κεφάλαια, και για το λόγο αυτό, δεν θεωρούμε πως υπάρχει λόγος επιστροφής σε αυτά. Μολαταύτα, λαμβάνοντας υπόψιν τις ανωτέρω αναφορές, ας σημειώσουμε, πως οι λόγοι για τη καθυστερημένη αναφορά έγκεινται στην ισχυρή ύπαρξη της μισθωτής, φορντικού τύπου, απασχόλησης. Η ανωτέρα, συνοπτική παρουσίαση του εργασιακού καθεστώτος στην Ελλάδα, επέτρεψε στην ανάδειξη, αφενός της ύπαρξης των επισφαλών θέσεων εργασίας ήδη από τη δεκαετία του 1990, και αφετέρου, τη μαζική αλλαγή της αγοράς εργασίας κατά ένα νέο εργασιακό πρότυπο ευελιξίας (Κεσίσογλου, 2014). Πλέον, η νέα όψη του εργασιακού τοπίου στην Ελλάδα της κρίσης, συνίσταται στη διεύρυνση της εργασιακής επισφάλειας, η οποία συνοδεύεται και συνυπάρχει με μια ευρύτερη εργασιακή, κοινωνική και οικονομική ανασφάλεια. «Ως προς το εργασιακό καθεστώς και τις συνθήκες εργασίας διαπιστώνεται διεύρυνση της ζώνης της εργασιακής αβεβαιότητας, η οποία επεκτείνεται πλέον και σε θεωρούμενες μέχρι πρότινος, προστατευμένες κατηγορίες εργαζομένων (Καρακιουλάφη κ.ά. 2014, σ. 61).

Το «σύγχρονο προλεταριάτο», επομένως, δεν αποτελείται πλέον αποκλειστικά από νέους, γυναίκες και μετανάστες ή ανειδίκευτους εργαζομένους που ανήκουν στην “περιφέρεια”. Τροφοδοτείται, ολοένα και περισσότερο, τόσο με άτομα (συνήθως νέους) με υψηλά τυπικά προσόντα που αδυνατούν να βρουν σημείο εισόδου, όσο και με άτομα της κύριας αγοράς εργασίας, που έχουν μεν μια σταθερή, πλήρη (συχνά και καλοπληρωμένη) θέση εργασίας, τα οποία, ωστόσο, κινδυνεύουν ανά πάσα στιγμή με απόλυση ή υποχρεώνονται να εργάζονται με μειωμένο ωράριο, ή σε διαθεσιμότητα εργασίας, με συνέπεια τη δραστική μείωση του εισοδήματός τους (Μουρίκη, 2010, σ. 111).

## 2.2 Ορισμοί και έκταση της έννοιας

Η συζήτηση που διεξάγεται τα τελευταία χρόνια για την εργασιακή επισφάλεια, έχει τις ρίζες της στις αλλαγές που συντελέστηκαν, όχι μόνο στο χώρο της εργασίας, αλλά και στο κοινωνικό κράτος, όπως και στη νέα φτώχεια. Από θεωρητική σκοπιά, τα ζητήματα αυτά, αποτέλεσαν το επιστημολογικό υπόβαθρο πάνω στο οποίο στηρίχθηκαν οι ποικίλες νοηματοδοτήσεις της εργασιακής επισφάλειας (Κεσίσογλου, 2014). Ας σημειώσουμε όμως με σαφήνεια, πως το κυρίαρχο πλαίσιο ανάδειξης της έννοιας της επισφάλειας, αναφέρεται στη «κρίση της εργασίας».

Η ευελικτοποίηση και η κυριαρχία των άτυπων μορφών απασχόλησης, θέτουν υπό αμφισβήτηση τη κεντρική αρχή στην οποία βασιζόταν η κοινωνία της εργασίας, δηλαδή τη σχετική ασφάλεια της απασχόλησης και τη μακροπρόθεσμη προβλεψιμότητά της. Αυτή η μετατόπιση των κινδύνων και της αβεβαιότητας από τους εργοδότες και το κράτος προς τους εργαζόμενους, αποτελεί το βασικό στοιχείο της επισφαλούς απασχόλησης. Για τους εργαζόμενους σήμερα, το διακύβευμα δεν ορίζεται στη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας αλλά, στη διατήρηση των εγγυήσεων και των προστατευτικών μηχανισμών που τους παρείχε το μεταπολεμικό κοινωνικό συμβόλαιο (Καρακιουλάφη, 2006, Κοινωνικό Πορτραίτο 2010).

«Ο Kalleberg, όρισε την επισφαλή εργασία ως την «απασχόληση που είναι αβέβαιη, απρόβλεπτη και υπό διακινδύνευση (risky) από την προοπτική του εργαζομένου. Η επακόλουθη δυσφορία που εμφανίζεται με ποικίλες μορφές, μας θυμίζει καθημερινά αυτή την επισφάλεια» (Kalleberg, 2009, σ. 2). Ο πρόεδρος της Αμερικάνικης Κοινωνιολογικής Εταιρείας, υπογράμμισε έντονα τη σύνδεση μιας εργασιακής συνθήκης με ένα υποκειμενικό ατομικό αίσθημα, αυτό της δυσφορίας. Εντόπισε ορισμένες όψεις της επισφάλειας της απασχόλησης, είτε ως προσδιοριστικούς παράγοντες της ίδιας της απασχόλησης, είτε ως συνέπειες αυτών των βασικών μορφών αβεβαιότητας. Αναλυτικότερα, αναφέρθηκε στην επισφάλεια του εισοδήματος, την ανασφάλεια της εργασίας και την επισφάλεια της αντιπροσώπευσης (μη δυνατότητα συλλογικής εκπροσώπησης).

Ο Caille (1994), υποστηρίζει πως η σύγχρονη κοινωνία περνά μια κρίσης της εργασίας, καθώς, ο μεταπολεμικός κόσμος της σίγουρης εργασίας καταρρέει και η ανάπτυξη δεν δημιουργεί

πλέον αρκετές δουλειές για όλους, ενώ, οι νέες θέσεις εργασίας χαρακτηρίζονται από την επισφάλειά τους (Κεσίσογλου, 2014, σ. 24).

Ο Castel (1995), προτείνει ότι την εποχή του Φορντισμού η κοινωνία χαρακτηριζόταν από μια καθολική κοινωνική σχέση μόνιμης απασχόλησης, θεσμοποιημένη στη «κοινωνία των μισθωτών». Η διάβρωση της μισθωτής συνθήκης, κατά τα τελευταία 20 χρόνια, είχε ως αποτέλεσμα την επισφαλή απασχόληση που οδήγησε στο σχηματισμό μιας ομάδας «πλεοναζόντων», που περιλαμβάνει τους ανέργους αλλά και τους απασχολούμενους με ειδικές συμβάσεις. Η εν λόγω συνθήκη, συντέλεσε πολύ στην υποβάθμιση της εργασίας και του δικαιώματος της κοινωνικής προστασίας, ενώ, τελικά, επηρέασε και τον πυρήνα των εργαζόμενων στη μισθωτή κοινωνία (Κεσίσογλου, 2014, σ. 25).

Ας σημειώσουμε εδώ, ότι ο Castel, όπως και ο Atkinson, υιοθετεί το σχήμα περί της δυαδικής αγοράς εργασίας. Μέσα από αυτό το σχήμα, περί δυαδικότητας, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην αποσταθεροποίηση των σταθερών συνθηκών εργασίας, καθεστώς που αφορά με σαφήνεια την περιφέρεια, ενώ τείνει να επηρεάσει και τον ίδιο τον πυρήνα.

Ας σημειωθεί όμως, πως κανείς από τους δυο δεν αναφέρεται στους μηχανισμούς αποσταθεροποίησης των σταθερών συνθηκών εργασίας. Τα αίτια που οδήγησαν στη νέα εργασιακή πραγματικότητα καταλήγουν πολλές φορές να επικαλύπτονται από όσους αρκούνται σε περιγραφικές αναγνώσεις της νέας εργασιακής συνθήκης. Έτσι, η συμπίεση του κόστους εργασίας από πλευράς επιχειρήσεων, θεωρείται πολλές φορές και ουδόλως αδικως, ως η κυρίαρχη αιτία που οδήγησε στη νέα πραγματικότητα επισκιάζοντας έτσι, άλλους οικονομικούς, κοινωνικούς και πολιτικούς μηχανισμούς. Εντούτοις, διαπιστώνουμε ότι παρά το έλλειμμα που εντοπίζεται αναφορικά στην ανάδειξη εκείνων των μηχανισμών αποσταθεροποίησης, η συζήτηση που επικεντρώνεται στη νέα επισφαλή εργασιακή πραγματικότητα έχει πολλά να προσφέρει καθώς, με αφορμή από την ίδια τη κοινωνική πραγματικότητα -όπως αυτή διαφοροποιείται ανά τις χώρες- οδηγεί στην κατασκευή αναλυτικών πλαισίων και εργαλείων αποκωδικοποίησης της ίδια της πραγματικότητας.

Επαναφέροντας στο προσκήνιο την έννοια της αποσταθεροποίησης, ας μας επιτραπεί να σημειώσουμε, πως η έννοια της «αποσταθεροποίησης των σταθερών» προτάθηκε αρχικά από τον Beck (1992) και αφορά μια δυναμική διαδικασία επισφαλοποίησης, που επιδρά σε

ολόκληρη την κοινωνία, διαβρώνοντας τις εργασιακές σχέσεις, σε μια πορεία δομικής αλλαγής της αγοράς εργασίας.

«Η έκθεση στη γενικευμένη κινητικότητα των εργασιακών καταστάσεων και των επαγγελματικών σταδιοδρομιών επιβάλλει την αβεβαιότητα για το μέλλον στον κόσμο της εργασίας, ενώ παράλληλα λαμβάνει χώρα η άνοδος του ατομικισμού στην κοινωνία, η οποία οδηγεί στη διάβρωση και των δεσμών οργανικής αλληλεγγύης που οδηγούσαν στην κοινωνική συνοχή των νεωτερικών κοινωνιών (Κεσίσογλου, 2014). Η διαβρωτική αυτή πορεία που τρέφει την ευαλωτότητα, οδηγεί το ίδιο το υποκείμενο στην αποξένωση, δηλαδή, σε μια δυσλειτουργική θέση, τόσο ως προς την ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας όσο και στην εγγραφή του σε δίκτυα κοινωνικότητας.

Ας τονίσουμε όμως με σαφήνεια ότι πολλάκις παρατηρείται η έννοια της επισφάλειας να λειτουργεί ταυτοχρόνως και σαν ζουρλομανδύας -αφού περιορίζει εννοιολογικά την έκταση των πραγματικών φαινομένων της αγοράς εργασίας - και σαν σούπα κακκαβιάς, αφού περιέχει λίγο από όλες τις συνθήκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας (Κεσίσογλου, 2014).

Είναι αλήθεια πως η έννοια αποκτά συγκεκριμένο περιεχόμενο ανά τις συνθήκες εμφάνισής της και για αυτόν τον λόγο θεωρείται ενδιαφέρουσα μια ενδεικτική καταγραφή του περιεχομένου της ανά τις Ευρωπαϊκές χώρες.

Ενδεικτικά, στη Μεγάλη Βρετανία, δεν χρησιμοποιείται καθόλου στο δημόσιο λόγο, καθώς επικρατεί η διάκριση ανάμεσα στις κακές δουλειές (badjobs) ή στις δουλειές χωρίς μέλλον (dead-endjobs) και στις υπόλοιπες εργασίες. Αντίστοιχα στη Γερμανία, το κοινό, αναφέρεται περισσότερο στην ανασφάλεια ορισμένων απασχολήσεων με επισφαλή χαρακτηριστικά και υφίσταται διάκριση στο λόγο ανάμεσα στις “περιθωριακές/καθόλου σημασίας” εργασίες (gerigfügig) και τις άλλες (Barbieret.al. 2002).

Αντιθέτως, στις λατινογενείς χώρες (Γαλλία, Ιταλία και Ισπανία) η έννοια της επισφάλειας αναφέρεται σε μια εξελικτική εκτατική πορεία της αγοράς εργασίας, δημιουργίας άτυπων εργασιών, χωρίς κοινωνική προστασία.

Table 2.2.1 Main trends in the national academic debates (Duell, 2004)

	<i>UK</i>	<i>Italy</i>	<i>Spain</i>	<i>France</i>	<i>Germany</i>
"Origin"	The problem is not addresses as such, instead debate on social exclusion and poverty	Studies on hidden employment and industrial relations system (1970s, 1980s)	Studies on hidden employment (end of 1970s, beginning of 1980s)	Poverty studies (end of 70s, 80s)	Studies questioning the erosion of the "regular" employment relationship (end of the 1980s)
Influence of economic constraints and labour market flexibility arguments	Strong	Strong	Strong	Little Relevance	Medium
...of general erosion of wage employment relationship argument	Little Relevance	Little Relevance	Strong	Strong	Strong
... of segmentation theories	Medium (including focus on inequality and discrimination)	Strong	Strong	Strong	Strong
... of social cohesion arguments	Little Relevance	Medium relevance	Medium (with reference to the sociology of family)	Very strong but contentious	Little relevance
... of individual choices arguments	Strong	Medium	Little Relevance	Little Relevance	Medium

Από τη πρώτη κιόλας αναφορά στις εν λόγω σημασιολογικές διαφοροποιήσεις, βρισκόμαστε στη θέση να υποστηρίξουμε, πως η έννοια αποκτά διαφορετικό περιεχόμενο ανά τις υπαρκτές συνθήκες εντοπισμού της και την ιστορικότητα που τη συνοδεύει. Σε μια πρώτη απόπειρα εξήγησης της διαφοροποίησης των αναγνώσεων, παρατηρούμε ότι «ενώ στις ηπειρωτικές χώρες, το σύστημα της κοινωνικής πρόνοιας έχει θεμελιωθεί, με κορπορατιστικό πνεύμα, πάνω στην σταθερότητα της απασχόλησης που επιτρέπει στην παροχή κοινωνικών

δικαιωμάτων, το ισχύον σύστημα στη Μ. Βρετανία οργανώνεται γύρω από την αρχή της ελάχιστης παρέμβασης του κράτους, κάτι που μεταφράζεται σε μετριοπαθείς κοινωνικές συνεισφορές και μια ακόμη πιο αδύναμη προστασία των μισθωτών (Paugam 2000: 16). Έτσι, στη πρώτη περίπτωση, η έλλειψη σταθερής εργασίας μετατρέπεται σε μεγάλο κοινωνικό κίνδυνο, επειδή ενέχει αναπόφευκτα λιγότερη κοινωνική πρόνοια, ενώ στη δεύτερη, το ρίσκο είναι μικρότερο, αφού σε κάθε περίπτωση οι εργαζόμενοι έχουν αδύναμη προστασία(Κεσίσογλου, 2014).

Προκειμένου λοιπόν, να αποφύγουμε τις όποιες συγχύσεις που πιθανόν να προκύπτουν από την χρήση της έννοιας χωρίς την απαραίτητη συγκεκριμενοποίηση της σημασίας της, θεωρούμε απαραίτητη την ανάδειξη των κεντρικών διαστάσεων της. Ο απώτερος σκοπός, έγκειται στο να καταστήσουμε την έννοια περισσότερο λειτουργική για τις ανάγκες της εν λόγω έρευνας, να της προσδώσουμε δηλαδή συγκεκριμένη και ακριβή υπόσταση.

### **2.3 Κεντρικές διαστάσεις της έννοιας**

Η Bresson (2007: 9-10) περιγράφει διάφορες έννοιες της επισφάλειας: κατά μια πρώτη έννοια, η επισφάλεια είναι μια γενική κατηγορία, η οποία επικαλύπτει ολόκληρη την πολλαπλότητα των “προβληματικών” κοινωνικών καταστάσεων (Κεσίσογλου, 2014, σ. 29). Δεν υπάρχει πραγματική διαφορά με την φτώχεια και τον αποκλεισμό, καταστάσεις που μπορούν να προσδιοριστούν με τον ίδιο τρόπο. Αλλά, σε μια δεύτερη ανάγνωση, η επισφάλεια, η φτώχεια, και ο αποκλεισμός είναι διακριτές συνθήκες, ιεραρχικές, που μετράνε βαθμούς δυσκολίας: η επισφάλεια ταιριάζει με πληθυσμούς που στερούνται παροχών όσον αφορά το εισόδημα, την πρόσβαση στην εργασία, στην εκπαίδευση· η φτώχεια είναι ένα συμπληρωματικός βαθμός αποστέρησης και ο αποκλεισμός αντιστοιχεί σε μια τρομερή φτώχεια, ειδικά στην έλλειψη κατοικίας (Κεσίσογλου, 2014). Κατά μια τρίτη έννοια, η επισφάλεια εκφέρεται μέσα από το κίνδυνο να δει κάποιος/α τη κοινωνική του θέση να υποβαθμίζεται.

Κατά την άποψή μας, περισσότερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η τέταρτη θέση, βάση της οποίας, ο όρος μπορεί να προσδιορίζει μια διαδρομή ζωής, που σημαδεύεται από μια κίνηση εξαθλίωσης (δηλαδή οι πληθυσμοί ή τα άτομα που έχουν γίνει ή πρόκειται να γίνουν



περισσότερο φτωχά σχετικά με την προέλευσή τους ή το προηγούμενο επίπεδο ζωής τους) (Κεσίσογλου, 2014). Θεωρούμαι πως παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον η εν λόγω παρατήρηση, καθώς το καθεστώς της επισφάλειας δεν παρουσιάζει μια στατικότητα. Πρόκειται για μια δυναμική διαδικασία, που όπως θα διαφανεί και στα παρακάτω, την έκβαση της οποίας, με δυσκολία μπορεί να προεξοφλήσει το υποκείμενο εκφοράς της. Μολαταύτα, δεν ταυτιζόμαστε με τη -νομοτελειακού χαρακτήρα - έκβαση της διαδρομής. Επί παραδείγματι, ένας νέος/α μπορεί να βρίσκεται σε μια θέση από την οποία να βιώνει μια διαδρομή ζωής που σημαδεύεται από μια κίνηση εξαθλίωσης, δηλαδή, να βιώνει μια χειροτέρευση των όρων της ζωής του, εντούτοις, μόνο εικασίες μπορεί να εγείρει για την έκβαση της εν λόγω διαδρομής. Παραμένει ακόμη όμως ανοικτό το ερώτημα σχετικά με εκείνες τις συνθήκες βάση των οποίων ένας πληθυσμός καθίσταται επισφαλής.

Έως τώρα, έχουμε αποδείξει πως η εργασιακή επισφάλεια γίνεται αντιληπτή ως μια έννοια -ομπρέλα που καλύπτει μια πληθώρα δυναμικών ατομικών και κοινωνικών καταστάσεων. Παραμένει όμως ανοικτό το ερώτημα αναφορικά στο πως συσχετίζεται η επισφάλεια με την απασχόληση/εργασία.

Κατά της άποψη της Drancourt (1992: 57) «Μερικές φορές πρόκειται για ένα υποσύνολο εργασιών εκτός του κανόνα (εργασία περιορισμένης διάρκειας, ενδιάμεση αντικατάσταση, προγράμματα stage, κ.λπ.)· μερικές φορές ακόμη είναι η εργασία εκτός του κανόνα συν τη φτώχεια· μερικές φορές τέλος, η επισφάλεια προσδιορίζει το σύνολο του συστήματος της απασχόλησης που θεωρείται αποσταθεροποιημένο από τη γρήγορη διάδοση των νέων μορφών απασχόλησης: η επισφάλεια προσδιορίζει εδώ τα χαρακτηριστικά της κατάστασης απασχόλησης, χαρακτηριστικά του ατομικού βίου».

Ως κατηγορία πρέπει να διακρίνεται από την “επισφαλή απασχόληση”. Επί παραδείγματι, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μπορούν να λειτουργήσουν ως δουλειές ένταξης στην αγορά εργασίας ενταγμένες σε αλληλουχίες επιθυμητής κινητικότητας. Κατά δεύτερον, το να έχει κάποιος μια επισφαλή εργασία δεν σημαίνει ντετερμινιστικά ότι τη βιώνει ως επισφαλή. Κατά τρίτον, ακόμη και η ανεργία κατά την Drancourt δεν συσχετίζεται άμεσα με το να είσαι “επισφαλής”. Η “επισφάλεια” θα πρέπει να γίνει λοιπόν κατανοητή διαφορετικά ανάλογα με την προσωπική επένδυση που κάνει το άτομο στην εργασιακή του ζωή, κάτι που σύμφωνα με

εκείνη, οδηγεί σε μια διάκριση ανάμεσα στην επισφάλεια ενσωμάτωσης και την επισφάλεια αποκλεισμού (Κεσίσογλου, 2014, σ. 35). Η πρώτη αναφέρεται κατ' ουσίαν σε νέους και γυναίκες, ενώ η δεύτερη μπορεί να αποδοθεί στην έλλειψη προοπτικών εργασίας στην αγορά. Με βάση την ανάγνωσή της, ορισμένες εργασίες με επισφαλείς συνθήκες προορίζονται για τους νέους και τις γυναίκες, είτε ως βήμα ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας, είτε ως αποκλεισμός. Υφίσταται λοιπόν μια κατάτμηση της αγοράς εργασίας με διαφοροποίηση της επισφάλειας και των προοπτικών εργασίας ανάλογα με το φύλο και την ηλικία.

Ο Paugam (2000) συμπληρώνοντας την Drancourt, θέτει στο επίκεντρο και διερευνά την επίδραση που προκύπτει από τη σχέση του ατόμου με την εργασία ως προς την παραγόμενη επισφάλεια. Η σχέση με την εργασία καθορίζει την σταθερότητα της επαγγελματικής κατάστασης. Όπως και η Drancourt, θεωρεί ότι η επισφάλεια μπορεί να αντιστοιχεί για ορισμένους εργαζόμενους και εργαζόμενες σε μια φάση ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας. Εκ τούτου, δεν θεωρεί ότι οι εργασίες σε επισφαλή καθεστώτα εμποδίζουν πάντα τη προσέγγιση της σταθερής εργασίας. Εντούτοις, επισημαίνει ότι οι κατέχοντες λιγότερα προσόντα έχουν περισσότερες πιθανότητες να μείνουν σε μια τέτοια κατάσταση επισφάλειας, η οποία συντελεί στο να απαξιωθούν ως εργαζόμενοι (Κεσίσογλου, 2014, σ. 47).

Γίνεται λοιπόν κατανοητό, ότι η σχέση με την εργασία παράγει μια επισφάλεια που αποτυπώνεται όχι μόνο στο ίδιο το άτομο αλλά κυρίως, στη θέση του ατόμου στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, καθώς, φαίνεται να αναπτύσσεται μια δυναμική μεταξύ της σχέσης του ατόμου με την εργασία και της θέσης του με την κοινωνία.

Σύμφωνα με τον Paugam (2000), ο οποίος έχει ως σημείο εκκίνησης τη διάκριση ανάμεσα στη «σχέση με την εργασία» και τη «σχέση με την απασχόληση», πρέπει να μιλάμε για επισφάλεια στην εργασία και για επισφάλεια στην απασχόληση.

Κατόπιν της ποσοτικής έρευνας που διεξήχθη με επικεφαλής τον ίδιο το 2000, κατάφερε να συνοψίσει, με μεγαλύτερη σαφήνεια τις κεντρικές διαστάσεις της παραγόμενης εργασιακής επισφάλειας σε σχέση με τα υπάρχοντα καθεστώτα εργασίας.

Ειδικότερα, ο ίδιος διέκρινε δυο κεντρικές διαστάσεις της εργασιακής επισφάλειας, εκ των οποίων, η πρώτη παραπέμπει στη παραγωγική λογική της βιομηχανικής κοινωνίας καθώς, στο πλαίσιο αυτό, ο εργαζόμενος ορίζεται ως επισφαλής όταν η εργασία χαρακτηρίζεται από τον

ίδιο, χωρίς ενδιαφέρον, με φτωχή ανταμοιβή και αναγνώριση μέσα στην επιχείρηση, ενώ ενυπάρχει στον ίδιο το αίσθημα της αχρηστίας. Οι εργαζόμενοι συχνά αισθάνονται, πως δεν τους αφορά η λειτουργία της ομάδας ή ακόμη, καταλήγουν να χάνουν την ευχαρίστηση της κοινωνικοποίησης και της επαφής με τους συναδέλφους τους. Στη περίπτωση αυτή, ο Paugam, αναφέρεται στην *επισφάλεια της εργασίας*. Αντιθέτως, αναφέρεται στην *επισφάλεια της απασχόλησης*, όταν το επαγγελματικό μέλλον του εργαζόμενου είναι αβέβαιο. Στην εν λόγω περίπτωση, οι συμβάσεις εργασίας των απασχολούμενων έχουν μικρή διάρκεια και ως εκ τούτου η απασχόλησή τους είναι αβέβαιη. Επιπροσθέτως, η κατάσταση χαρακτηρίζεται από έντονη οικονομική ευαλωτότητα και από έναν περιορισμό, έστω και δυνητικό, των κοινωνικών δικαιωμάτων, αφού τα περισσότερα εξ αυτών, εκπορεύονται κατά ένα μεγάλο μέρος τους από τη σταθερότητα της απασχόλησης.

«Οι επισφαλείς εργαζόμενοι δεν βρίσκονται εκτός του οικονομικού και κοινωνικού συστήματος, αλλά συμβάλλουν στη ρύθμισή του. Η επισφάλεια της εργασίας και της απασχόλησης είναι συγχρόνως, η συνέπεια της ευελιξίας των επιχειρήσεων, του μετασχηματισμού των μεθόδων παραγωγής, και το τίμημα που είναι μερικές φορές έτοιμες να πληρώσουν οι δημόσιες αρχές για να ρίξουν την ανεργία» (Κεσίσογλου, 2014, σ. 17).

Ιδιαίτερα όσον αφορά τις διάφορες μορφές επισφαλούς απασχόλησης, μπορούμε να εντοπίσουμε ένα κοινό προσδιοριστικό στοιχείο και ταυτοχρόνως τη βασική ειδοποιώ διαφορά μεταξύ αυτών και των διαφόρων μορφών επισφαλούς εργασίας. Αυτό έγκειται στην α-συνέχεια του χρόνου. Οι μορφές άτυπης απασχόλησης συνεπάγονται μια ρήξη σε σχέση με τη σταθερή εργασία και το εισόδημα που αποφέρει η τελευταία, η οποία ρήξη, συχνά επιβάλλεται από το εξωτερικό κοινωνικό εργασιακό περιβάλλον. Το εισόδημα που προέρχεται από τις άτυπες μορφές απασχόλησης, οδηγεί σε μια *αστάθεια του επιπέδου ζωής* και μεταφράζεται σε μια δυσκολία «των οικογενειών και των νοικοκυριών να τα βγάλουν πέρα κάθε μήνα, διατηρώντας ένα κοινωνικά αποδεκτό επίπεδο κατανάλωσης. Ο μισθωτός είναι επισφαλής συνολικά, όταν η απασχόλησή του είναι αβέβαιη και όταν δεν μπορεί να προβλέψει το επαγγελματικό του μέλλον, ούτε να εξασφαλίσει με διάρκεια την κοινωνική του προστασία. Θα μπορούσαμε κατά μια έννοια να αναφερθούμε στο οικονομικό αστάθμητο,

συνθήκη στην οποία εκτίθενται όσοι εργάζονται σε καθεστώτα άτυπης απασχόλησης (Καμπέρης, 1999, σ. 80).

Στην ίδια όμως συνθήκη θεωρούμε πως τρέφεται και το αίσθημα περί έλλειψης επαγγελματικών προοπτικών στο μέλλον. Η προοπτική στην εργασία με την έννοια της πραγματικής ή φαντασιακής προβολής σε ένα μέλλον «καλύτερο» ή «διαφορετικό», αποτελεί ένα ουσιαστικό κίνητρο του ατόμου για μια σειρά σχέδια και προσπάθειες. Όταν όμως η προοπτική «δεν είναι εύκολη», «δεν υπάρχει», ή αν υπάρχει «δεν αλλάζει τίποτα», τότε ο αναγκαστικός χαρακτήρας της εργασίας γίνεται πιο συνειδητός και εκφράζεται με μεγαλύτερη έμφαση (Καμπέρης, 1999, σ. 80).

Εάν όμως ο εργαζόμενος δεν εγκαταλείπει την εργασία του, αλλά προσαρμόζεται στις υπάρχουσες συνθήκες εργασίας, παρά το αίσθημα εγκλωβισμού, με ποιο τρόπο καταλήγει να νοηματοδοτεί την επιλογή του; Θεωρούμαι πως πρόκειται για ένα από τα κεντρικά ερωτήματα που απασχολούν την ερευνητική ερωτηματοθεσία.

Αφήνοντας μετέωρο το ερώτημα, επιστρέφουμε στη διαπραγμάτευση του περιεχομένου της έννοιας, επιθυμώντας να αναδείξουμε με έναν περισσότερο emphaticό τρόπο τις προεκτάσεις ή τα παράγωγα της επισφαλούς απασχόλησης. Στην κατεύθυνση αυτή, ο Κουζής (2010) σημειώνει πως «το αίσθημα αυτό της ανασφάλειας εκδηλώνεται από την αδυναμία κάλυψης των σύγχρονων αναγκών λόγω της μη ένταξης στην αγορά εργασίας αλλά και εξαιτίας του περιεχομένου της απασχόλησης. Ανασφάλεια για την ύπαρξη και τη διατήρηση της απασχόλησης. Ανασφάλεια για την επάρκεια του μισθού, αλλά και τη διατήρηση του ύψους του εισοδήματος. Ανασφάλεια για τη διατήρηση του εργασιακού αντικειμένου, της θέσης εργασίας».

Στο σημείο αυτό, θεωρούμε χρήσιμη μια αναφορά σε ένα ακόμη αναλυτικό πλαίσιο της επισφαλούς απασχόλησης, καθώς θεωρούμε πως σε επίπεδο περιεχομένου παρουσιάζονται πολλές ομοιότητες.

Σύμφωνα λοιπόν με την Αλ. Μουρίκη (2010), η έννοια της επισφάλειας δεν πρέπει να συγχέεται με την έννοια της ανασφάλειας. Η εργασιακή ανασφάλεια έχει να κάνει κυρίως με την έκθεση των εργαζομένων στον κίνδυνο της απόλυσης και τη δυσχέρεια εξεύρεση μιας νέας θέσης εργασίας, ενώ η επισφάλεια της απασχόλησης, ταυτίζεται με θέσεις εργασίας χαμηλής

ποιότητας, με περιορισμένα ή και καθόλου εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα, που δεν επιτρέπουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Οι εργαζόμενοι που ανήκουν στην «ζώνη της επισφάλειας» ή της αβεβαιότητας είναι, επομένως, όλοι όσοι απασχολούνται με ασταθή και απρόβλεπτη εργασία, χωρίς τις εγγυήσεις μιας «κανονικής» εργασιακής σχέσης (Μουρίκη, 2010, σ. 110).

Όπως και στις κατηγοριοποιήσεις στις οποίες οδηγήθηκε ο Paugam, έτσι και εδώ μπορούμε να εντοπίσουμε ένα κοινό προσδιοριστικό στοιχείο και ταυτοχρόνως τη βασική ειδοποιώ διαφορά μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και της επισφαλούς απασχόλησης. Αυτό έγκειται στην α-συνέχεια του χρόνου. Οι συμβάσεις εργασίας των απασχολούμενων έχουν μικρή διάρκεια και ως εκ τούτου η απασχόλησή τους, όπως επίσης και το επαγγελματικό μέλλον του εργαζόμενου είναι αβέβαιο.

Η ίδια, καταλήγει στο συμπέρασμα, πως ο εργαζόμενος βρίσκεται σε καθεστώς επισφαλούς απασχόλησης ή - διαφορετικά - εργασιακής ανασφάλειας, όταν απασχολείται με ασταθή και απρόβλεπτη εργασία, χωρίς τις εγγυήσεις μιας κανονικής εργασίας. Βρίσκεται σε μια ευέλικτη συνθήκη με έντονο το χαρακτηριστικό της οικονομικής ευαλωτότητας και - δυνητικών - περιορισμών των κοινωνικών του δικαιωμάτων.

Το επισφαλές εργατικό δυναμικό, περιλαμβάνει στο εσωτερικό του ένα ευρύ φάσμα απασχολούμενων με έντονα ανομοιογενή χαρακτηριστικά, όπως είναι (Μουρίκη, 2010, σ. 110):

- Οι απασχολούμενοι μέσω των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, οι οποίες «ενοικιάζουν» ή «δανείζουν» στις επιχειρήσεις - πελάτες τους (έναντι αμοιβής) εργαζόμενους, για να καλύψουν έκτακτες, προσωρινές ή εποχιακές ανάγκες. Στην πράξη, οι όροι εργασίας του ενοικιαζόμενου εργαζόμενου είναι κατά κανόνα υποδεέστεροι αυτών που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη, οι αμοιβές τους συχνά υπολείπονται των κατώτατων ορίων που ορίζει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, η δε διάρκεια της ενοικίασης μπορεί να υπερβαίνει την επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια των 12 – 18 μηνών.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί, πως η οδύνη που συχνά προκύπτει από την επισφάλεια, δίνει τη θέση της στο άγχος, το οποίο, σύμφωνα με τους Sordes-Ader&Lacoste (2004), εμφανίζεται όταν οι υποχρεώσεις, οι στόχοι, οι προσωπικές ενασχολήσεις απειλούνται ή χάνονται σε μια κατάσταση, ή όταν υπάρχει αναντιστοιχία ανάμεσα στους πόρους που χρησιμοποιούνται και τους διαθέσιμους πόρους. Οι πόροι, μπορεί να είναι άλλοτε εσωτερικοί, και άλλοτε εξωτερικοί. Οι συγγραφείς αναφέρουν τους φυσικούς πόρους (υγεία, ενέργεια, σφρίγος), τους κοινωνικούς πόρους (δίκτυο, υποστήριξη, βοήθεια), τους ψυχολογικούς πόρους (αίσθημα του εαυτού, πεποιθήσεις, συνήθειες, αντοχή...), τους υλικούς πόρους (χρήματα, εξοπλισμός, εργαλεία) (Κεσίσογλου, 2014). «Το άγχος λοιπόν εγκυβύζει τη γνωσιακή εκτίμηση μιας κατάσταση ή ενός γεγονότος που βιώνεται από το άτομο σαν να το θέτει σε δοκιμασία, σαν να ξεπερνά τους πόρους του, ή μιας κατάστασης για την οποία δεν υπάρχει απάντηση» (Κεσίσογλου, 2014, σ. 39).

Εν κατακλείδι οφείλουμε να σημειώσουμε πως η εν λόγω κοινωνιολογική οπτική αναδεικνύει με σαφήνεια τα συσσωρευμένα κοινωνικο-οικονομικά προβλήματα που βαρύνουν όλες τις πλευρές της καθημερινής ζωής: «καθολικό ανεπαρκές και ασταθές επίπεδο ζωής, περιορισμοί για τη διατροφή, τη στέγαση, την φροντίδα... η ιδέα της επισφάλειας μπορεί να συνδεθεί τελικά με συνθήκες λιγότερο ή περισσότερο ικανοποιητικές σε όλους τους τομείς της καθημερινής ζωής: την απασχόληση, την εργασία, την στέγαση, την άνεση, την κατανάλωση, την υγεία (Κεσίσογλου, 2014, σ. 18).

## **2.4 Συμπεράσματα θεωρητικού μέρους**

Συνολικά, στο υποκεφάλαιο αυτό, επιχειρήθηκε μια παράθεση των -κατά την άποψή μας - κυριότερων κοινωνιολογικών απόψεων που εκφράζονται στη βιβλιογραφία -κυρίως γαλλικής προελεύσεως - σχετικά με την ταυτόχρονη ανάδυση τους καθεστώτος και της έννοιας της επισφαλούς εργασίας. Όπως έγινε κατανοητό, η εργασιακή ανασφάλεια γίνεται υποχρεωτικά ορατή σε σχέση με άλλες μορφές οικονομικής και κοινωνικής ανασφάλειας, που όπως αναφέραμε, είτε απορρέουν από την επισφαλή εργασία ή απασχόληση, είτε τη συνοδεύουν. Η παραγόμενη, από τη σχέση του ατόμου με την εργασία, επισφάλεια, καταλήγει να επιδρά και

να επισφαλοποιεί, την ίδια τη κοινωνική υπόσταση του υποκειμένου, δηλαδή την κοινωνική του θέση. Επιπροσθέτως, εικάζουμε πως το υποκείμενο που εντοπίζεται να βιώνει μια διαδικασία επισφαλοποίησης, υπόκειται παράλληλα και σε μια αλλαγή των κυρίαρχων, εκφορούμενων από το ίδιο, ταυτοτήτων.

Συνοψίζοντας τα ανωτέρω, επισημαίνουμε τα εξής.

Αρχικά, η σχέση του ατόμου με την εκάστοτε θέση εργασίας, καθορίζει την σταθερότητα της επαγγελματικής κατάστασης στην οποία βρίσκεται το ίδιο το άτομο. Η σχέση του ατόμου με την εργασία ορίζει την παραγόμενη επισφάλεια, η οποία γίνεται κατανοητή -και- με βάση τη προσωπική επένδυση που κάνει το άτομο.

Η σχέση του ατόμου με άτυπες μορφές απασχόλησης, παράγει μια επισφάλεια που αποτυπώνεται όχι μόνο στο ίδιο το άτομο, αλλά κυρίως, στη θέση του ατόμου στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, καθώς, υφίσταται ένας δυναμικός συσχετισμός μεταξύ της σχέσης του ατόμου με την εργασία και της θέσης του στην κοινωνία.

Η σχέση του ατόμου με την εργασία, παράγει την επισφάλεια εργασίας και την επισφάλεια της απασχόλησης.

Στην πρώτη συνθήκη, το άτομο προσφέρει εργασία με φτωχή ανταμοιβή, αισθάνεται χαμηλό ενδιαφέρον για την ίδια τη εργασία και καταλήγει να αποξενώνεται από τη λειτουργία της ομάδας.

Όσον αφορά τη δεύτερη, οι άτυπες μορφές απασχόλησης, διακατέχονται από ένα κοινό προσδιοριστικό στοιχείο, τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Ως συνέπεια του αυστηρά προσδιορισμένου χρόνου εργασίας, προκύπτει ένα αβέβαιο εργασιακό μέλλον, οικονομική ευαλωτότητα και ένας εν δυνάμει περιορισμός των κοινωνικών του δικαιωμάτων. Ο εγκλωβισμός στο καθεστώς της επισφάλειας, έστω και αν είναι παροδικός, δίνει τη θέση του στο άγχος, το οποίο εγκαλεί τη γνωσιακή εκτίμηση μιας κατάσταση ή ενός γεγονότος που βιώνεται από το άτομο. Το άγχος προκύπτει, όταν οι υποχρεώσεις, οι στόχοι, οι προσωπικές ενασχολήσεις απειλούνται ή χάνονται σε μια κατάσταση, ή όταν υπάρχει αναντιστοιχία ανάμεσα στους πόρους που χρησιμοποιούνται και τους διαθέσιμους πόρους.

Εντούτοις, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μπορούν να λειτουργήσουν, είτε ως δουλειές ένταξης στην αγορά εργασίας, ενταγμένες σε αλληλουχίες επιθυμητής κινητικότητας, είτε ως δουλειές που οδηγούν μακροπρόθεσμα ή βραχυπρόθεσμα στον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας. Συνεπώς, μπορούμε να κάνουμε λόγο για δυναμικές και επισφαλείς διαδρομές ενσωμάτωσης ή (και) αποκλεισμού. Μολαταύτα, όπως αναφέραμε στα παραπάνω, περισσότερο πιθανό είναι το ενδεχόμενο εγκλωβισμού των εργαζόμενων σε αυτές τι θέσεις εργασίας και ανάδυσης του φαινομένου *carouseleffect*, δηλαδή παλίνδρομων κινήσεων από τέτοιες υποβαθμισμένες θέσεις εργασίας στην ανεργία και αντίστροφα.

Συμπληρωματικά, ας λάβουμε υπόψιν, πως η έκταση και η ένταση των προσαρμογών που οι εργαζόμενοι και ιδιαίτερα οι νέοι, είναι αναγκασμένοι να κάνουν μπροστά στην απειλή της ανεργίας ή την «έκπτωση» σε μια προηγούμενη χειρότερη δουλειά, βοηθάει να κατανοήσουμε τις περιπτώσεις εκείνες, που ενώ η εργασία δεν έχει καμιά προοπτική οι νέοι δηλώνουν σχετικά «ικανοποιημένοι».

Βεβαίως, το να βρίσκεται κάποιος σε μια επισφαλή θέση εργασίας δεν σημαίνει ντετερμινιστικά ότι τη βιώνει ως επισφαλή. Άρα, η “επισφάλεια” θα πρέπει να γίνει κατανοητή διαφορετικά και ανάλογα με την προσωπική επένδυση που κάνει το άτομο στον εργασιακό του βίο.

Επί παραδείγματι, μια προσωρινή θέση απασχόλησης πιθανό να μην παραπέμπει σε κατάσταση επισφαλούς ενσωμάτωσης για έναν νέο/α που εργάζεται σε αυτή. Θεωρούμαι πως στο εν λόγω παράδειγμα, είτε υφίσταντο μια σειρά από αιτίες που δεν επιτρέπουν στον ίδιο τον εργαζόμενο να εντοπίσει τα επισφαλή χαρακτηριστικά της θέσης που απασχολείται, είτε ο ίδιος δεν έχει ως στόχο την «κανονική» ένταξη στην αγορά εργασίας. Επιπροσθέτως, η ηλικία συνοδεύεται από σημαντικούς βαθμούς μεταβλητότητας των αναγκών και προσδοκιών σε σχέση με την εργασία και τη ζωή. Μέσω του εν λόγω παραδείγματος, αποσκοπούμε στο να αναδείξουμε με σαφήνεια πως λ.χ. το επαγγελματικό μέλλον που χαρακτηρίζεται ως αβέβαιο στο πλαίσιο μιας επισφαλούς και προσωρινής θέσης απασχόλησης, ίσως να μην εκλαμβάνεται ως αβέβαιο, καθώς, ίσως να μην αποτελεί διακύβευμα για τον ίδιο το εργαζόμενο η συνέχιση της απασχόλησης στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Εντούτοις, δεν θεωρούμε επ’ ουδενί πως



μπορεί να εκτιμηθεί ως βέβαιο, καθώς, η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπει σε παρόμοιες εκτιμήσεις.

---

## **Μέρος 2.**

**Η Παρούσα Έρευνα: Στόχοι, μεθοδολογία, αποτελέσματα, συζήτηση  
και συμπεράσματα**

## Κεφάλαιο 3.

### Σχεδιασμός και μεθοδολογία ανάλυσης

#### 3.1 Στόχοι της έρευνας

Τα προηγούμενα κεφάλαια αφιερώθηκαν στην εκτεταμένη ανασκόπηση και κριτική σύνθεση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, ώστε να περιγραφεί η σημερινή εργασιακή συνθήκη, έτσι όπως προσδιορίζεται από τη ραγδαία ανάπτυξη των άτυπων μορφών απασχόλησης και τις συνέπειές αυτών, για τους εργαζόμενους. Οι νέες μορφές προσωρινής απασχόλησης διαμορφώνουν νέους όρους και συνθήκες απασχόλησης για τους εργαζομένους και κυρίως, αμφισβητούν την κεντρική αρχή στην οποία βασιζόταν η κοινωνία της μισθωτής εργασίας, δηλαδή, τη σχετική ασφάλεια της απασχόλησης και τη μακροπρόθεσμη προβλεψιμότητά της. Οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας, συνεχώς πολλαπλασιάζονται στην ελληνική αγορά εργασίας, ενώ, ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζόμενων στην Ελλάδα εργάζεται χωρίς ένσημα και ασφάλιση, πολλές φορές και χωρίς συνέχεια απασχόλησης.

Πιο συγκεκριμένα, ο στόχος της παρούσας μελέτης έγκειται στη διερεύνηση, με ποιοτικές μεθόδους, της επίδρασης τους καθεστώτος του δανεισμού στους ενοικιαζόμενους εργαζόμενους στο τομέα παροχής υπηρεσιών πληροφορικής. Αυτή η διερεύνηση, αποσκοπεί αρχικώς, στην ανάδειξη της σημασίας που κατέχει η εργασία για τους ίδιους τους εργαζόμενους. Επιπροσθέτως, αποσκοπούμε στο να κατανοήσουμε πως οι πρακτικές διαστάσεις της εν λόγω ευέλικτης μορφής απασχόλησης επηρεάζουν την σημασία της ποιότητας της εργασίας, κατ' αντιστοιχία ή κατ' αντιπαράθεση με τις προσδοκίες που οι ίδιοι εκφράζουν σε σχέση με τον εργασιακό τους βίο. Τέλος, το καθεστώς δανεισμού, ως ευέλικτη μορφή προσωρινής απασχόλησης, δεν καθορίζει μονάχα την ποιότητα της εργασίας, αλλά και την ίδια την κοινωνική υπόσταση των εργαζομένων. Για το λόγο αυτό, ενδιαφέρει επίσης η

καταγραφή των αβέβαιων κοινωνικών συνθηκών, στις οποίες δύναται να εκτεθεί ο εργαζόμενος, λόγω της προσωρινής σχέσης του με την εργασία.

Για τις ανάγκες αυτής της ποιοτικής έρευνας, αποφασίστηκε να διεξαχθούν εις βάθος συνεντεύξεις με εργαζόμενους και εργαζόμενες στο τομέα παροχής υπηρεσιών πληροφορικής. Θεωρούμαι πως πρόκειται έναν επαγγελματικό τομέα, στο οποίο συντελέστηκαν αλλαγές ως προς τον τρόπο που οργανώνεται η εργασία.

### 3.2 Ερευνητικά ερωτήματα, διαδικασία, συμμετέχοντες και υλικό.

Η έρευνα αυτή, επιδιώκει να απαντήσει στα ακόλουθα ερωτήματα:

1. Ποιες διαστάσεις της ευέλικτης απασχόλησής ευθύνονται για την υποβάθμιση της ποιότητας της εργασίας τους;
2. Ποιες διαστάσεις της ευέλικτης απασχόλησής ευθύνονται για την αναβάθμιση της ποιότητας της εργασίας τους;
2. Ποια είναι η σημασία της εργασίας για τους ίδιους;
3. Ποιοι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία σε καθεστώς δανεισμού, θεωρούνται από τους εργαζόμενους ως υπεύθυνοι για την παραγωγή του αισθήματος της κοινωνικής ανασφάλειας;
4. Πως επιδρά η απασχόλησή στο συγκεκριμένο καθεστώς εργασίας στις προσδοκίες που οι ίδιοι εκφράζουν σε σχέση με τον εργασιακό τους βίο;

Για την πληρέστερη διερεύνηση των παραπάνω ερωτημάτων, η εργασία μας, στη διερευνητική της φάση, περιέλαβε 1 προ-πιλοτική συνέντευξη και 2 πιλοτικές, ώστε να δοκιμάσουμε διαφορετικούς τρόπους αναζήτησης της πληροφορίας, καθώς, θεωρήσαμε πως το υπό μελέτη ζήτημα είναι σύνθετο και μπορεί να παρερμηνευθεί. Παράλληλα, αποκτήσουμε μια χρήσιμη προκαταρκτική πληροφόρηση, βάση της οποίας ελέγξαμε τον Οδηγό της Συνέντευξης.

Στην φάση της διεξαγωγής της έρευνας, συμμετείχαν 1 γυναίκα και 8 άντρες, 22 έως 49 ετών. Όλοι οι συμμετέχοντες έφεραν την ιδιότητα του εργαζομένου σε καθεστώς ενοικίασης.

Η προσέγγιση των πληροφορητών για τη διεξαγωγή της συνέντευξης έγινε με διάφορους τρόπους: Αρχικά αναζήτησα ανθρώπους - συνδέσμους σε κοινά δίκτυα γνωριμιών για τους αρχικούς πληροφορητές που συμμετείχαν στις πιλοτικές συνεντεύξεις, ενώ στη συνέχεια με τη μέθοδο της “χιονοστιβάδας” (Goodman, 1961). Στην προσέγγιση για τη συνέντευξη συστηνόμουν ως μεταπτυχιακός φοιτητής πολιτικής επιστήμης που διερευνά την επίδραση των ευέλικτων μορφών εργασίας στους εργαζομένους και ρωτούσα αν ήθελαν να λάβουν μέρος στην έρευνα, παρέχοντάς μου μια ανώνυμη συνέντευξη, η οποία θα χρησιμοποιηθεί μόνο για ερευνητικούς σκοπούς. Επιπροσθέτως, εγγυήθηκα για το καθεστώς ανωνυμίας, καθώς τους εξήγησα πως τα προσωπικά τους δεδομένα, όπως και τα ονόματα των εταιρειών μέσω των οποίων δανείζονται ή των εταιρειών που εργάζονται, δεν θα αναφερθούν. Εξήγησα επίσης, ότι η συνέντευξη διαρκεί περίπου μια ώρα, ότι θα μπορούσαν να διακόψουν σε όποιο σημείο επιθυμούν, ότι θα μαγνητοφωνηθεί ψηφιακά για λόγους μνήμης και θα αποθηκευτεί σε ασφαλές περιβάλλον, με αλλαγμένα τα στοιχεία τους. Στη συνέχεια, προγραμματίσαμε τη συνέντευξη ως προς την ώρα και το μέρος. Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν σε μέρη που οι ίδιοι θεωρούσαν πως η εχεμύθεια μπορούσε να εξασφαλιστεί και διήρκεσαν από 30 έως και 80 λεπτά. Αν και δεν γνώριζαν εκ των προτέρων το ακριβές θέμα της έρευνας, παρά το ότι αφορά γενικά τον τρόπο που επιδρά η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης στους ίδιους, ωστόσο, προς το τέλος της συνέντευξης τους αποκαλύφθηκε το πλήρες θέμα και παροτρύνθηκαν από τον ερευνητή να κάνουν μια τελική αποτίμηση.

Για την ποιοτική ημιδομημένη κατευθυνόμενη συνέντευξη βάθους, κατασκευάστηκε ένας οδηγός συνέντευξης με τέσσερα μέρη και βασίστηκε στο υπάρχον θεωρητικό πλαίσιο για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τις συνέπειες αυτών στους εργαζομένους, για την ποιότητα της εργασίας και τέλος για το δίπολο της εργασιακής ασφάλειας και ανασφάλειας.

Στην πρώτη ενότητα του οδηγού έγιναν αναγνωριστικές ερωτήσεις σχετικές με την ταυτότητα των πληροφορητών που αφορούσαν προσωπικά στοιχεία, το μορφωτικό επίπεδο και το επίπεδο σπουδών. Ο εν λόγω άξονας βοήθησε σημαντικά στη δημιουργία ενός θετικού

κλίματος για τη περαιτέρω διενέργεια της συνέντευξης. Στη δεύτερη ενότητα, οι συνεντευξιαζόμενοι παρακινήθηκαν να μιλήσουν για τις επιμέρους διαστάσεις του περιεχομένου της απασχόλησης (εξασφάλιση επαγγελματικής σταθερότητας και ανέλιξης, στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων, στη συμφιλίωση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, στη μισθολογική ευελιξία, στη δυνατότητα εισόδου και εξόδου από την αγορά εργασίας) σε σχέση με τις προσδοκίες που οι ίδιοι έχουν για τον εργασιακό τους βίο. Το τρίτο μέρος, αφορούσε τον τρόπο που οι ίδιοι αξιολογούσαν τις ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας που προκύπτουν στην εν λόγω μορφή απασχόλησης (διττή εργοδοσία, εργασιακά δικαιώματα) και επηρέαζαν τους ίδιους. Στο τελευταίο μέρος, παρακινήθηκαν να συζητήσουν τα αισθήματα της ανασφάλειας που προκύπτουν στους ίδιους εξαιτίας της σχέσης τους με την εργασία.

## Κεφάλαιο 4.

### Ευρήματα και συζήτηση

#### 4.1 Συνθήκες απασχόλησης, επαγγελματική σταθερότητα και ανέλιξη

Όπως είδαμε και στην επισκόπηση της βιβλιογραφίας, οι σύγχρονοι προβληματισμοί θέτουν στο επίκεντρο τις συνθήκες απασχόλησης και εξετάζουν τον τρόπο που συντελούν στην επίτευξη επαγγελματικής σταθερότητας και ανέλιξης. (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004). Εντούτοις, το ζητούμενο της επαγγελματικής σταθερότητας και ανέλιξης, οφείλει να εξετάζεται υπό διαφορετικό πρίσμα, όταν αυτό εκφράζεται από εργαζόμενους σε καθεστώς ενοικίασης ( Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004).

Για ορισμένους εργαζόμενους σε καθεστώς ενοικίασης και ειδικότερα, σε θέσεις εργασίας που μονάχα εξυπηρετούν στην κάλυψη πρόσκαιρων αναγκών των επιχειρήσεων, οι συνθήκες απασχόλησης υποβαθμίζονται και δεν λειτουργούν ευνοϊκά ως προς την επίτευξη επαγγελματικής σταθερότητας και ανέλιξης. (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2006). Για τους ενοικιαζόμενους εργαζόμενους στον τομέα παροχής υπηρεσιών πληροφορικής, η εν λόγω διαδικασία κάλυψης πρόσκαιρων αναγκών, πρακτικά συνεπάγεται τον δανεισμό τους σε επιχειρήσεις που τους τοποθετούν σε θέσεις εργασίας με άμεσο στόχο την έγκαιρη παράδοση των projects.

Ορισμένοι εργαζόμενοι μας εξήγησαν πως, όχι μονάχα δεν επέλεξαν την χρήστρια εταιρεία, αλλά επίσης, ότι βρέθηκαν σε θέσεις εργασίας που σκοπό είχαν την έγκαιρη παράδοση ενός project. Ενδεικτικά αναφέρουμε την μαρτυρία του Σπύρου:

*«Δούλεψα ως δανειζόμενος για τέσσερα χρόνια... εκείνοι με έστειλαν και μου έλεγαν το τι ακριβώς πρέπει να κάνω.. Ήτανε όλα πολύ πιεσμένα.» Σπύρος, 49 ετών.*

Η βασική λειτουργία, των εν λόγω θέσεων εργασίας, που δηλαδή συνίσταται στην έγκαιρη παράδοση ορισμένων projects, φαίνεται να αποτελεί την βασική αιτία για τις υποβαθμισμένες συνθήκες εργασίας, οι οποίες σε πρακτικό επίπεδο, μεταφράζονται σε εξαντλητικούς ρυθμούς εργασίας.

*«Δεν ξέρω τι θα κάνεις, την Δευτέρα πρέπει να είναι έτοιμο.» Σπύρος 24 χρονών*

Μάλιστα, τα εν λόγω πιεστικά χρονοδιαγράμματα, ανάγκασαν τους συγκεκριμένους εργαζόμενους είτε σε υπερωρίες, είτε σε επιπλέον εργασία στο σπίτι. Ενδεικτικά ο Ντετιόν αναφέρει:

*«... αναγκάστηκα να δουλεύω από το σπίτι. Στην αρχή πίεσα πολύ τον εαυτό μου για να αντέξω, αλλά μετά κατάλαβα πως όλα τα παιδιά έτσι πρέπει να δουλεύουμε για να βγει το project». Ο Σπύρος, απαντώντας στην ερώτηση: «πως προέκυπτε η πίεση στη δουλειά σου;» αναφέρει: «Η πίεση προκύπτει μέσα από τα project που έχουν ένα deadline. Αυτό πρέπει να βγει σε έξι μήνες.. τώρα αυτό, τεχνικά δεν γίνεται.» Ντετιόν 27 χρονών.*

Υπό αυτές τις εξαντλητικές συνθήκες εργασίας, ορισμένοι εργαζόμενοι οδηγούνται στο «burnout» και στην παραίτηση από την εν λόγω θέση εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρουμε τις μαρτυρίες του Τάσου, και του Ντετιόν.

*«Μας βάζανε πάρα πολύ δουλειά και μας λέγανε πως πρέπει να βγει το deadline. Αυτός ήταν και ο λόγος που αποχώρησα. Μας λέγανε πρέπει να βάλετε πλάτη. Στην αρχή το κάναμε αλλά μετά η πίεση ήταν μεγάλη.» Τάσος.*

*«Μου φαινότανε απίστευτο να δουλεύω τόσο σκληρά στις ώρες εργασίας που μου είχε πει η εταιρεία και να μου ζητάνε να εργαστώ παραπάνω χωρίς να πληρώνομαι. Ήξερα από την αρχή πως δεν πρόκειται να αντέξω σε αυτές τις συνθήκες.» Ντετιόν, 27 ετών*

Οι περισσότεροι μαρτυρούν πως υπό αυτές τις συνθήκες εργασίας, είναι αδύνατο να αποκομίσουν εκείνα τα απαραίτητα εφόδια, ώστε να επιδιώξουν την επαγγελματική ανέλιξη τόσο στο εσωτερικό της επιχείρησης όσο και στην ευρύτερη αγορά εργασίας.

Συγκεκριμένα ο Τάσος αναφέρει πως:

*«τα συστήματα είναι πολύ εξειδικευμένα αλλά έχουν ενδιαφέρον. Αν είσαι όμως δανειζόμενος και ξέρεις ότι δεν θα είσαι στην ίδια τράπεζα είναι άχρηστη γνώση, τα έχεις μάθει για να τα πετάξεις. Όλα αυτά τα testing, ήθελα να τα μάθω, αλλά είναι εσωτερικά και τα έμαθα για το συγκεκριμένο project.» Τάσος, 25 ετών.*

Αντιστοίχως ο Ντετιόν αναρωτιέται:

*«Έμαθα όντως να χειρίζομαι κάποια συστήματα εσωτερικά της .. . Αλλά είναι αυτό που σου είπα και πριν. Δεν υπήρχε περίπτωση να αντέχω να δουλεύω σε αυτούς τους ρυθμούς. Ε και για αυτό ήξερα πως σύντομα θα παραιτηθώ... Που θα μου χρησιμεύσει όλη αυτή η γνώση σε κάποια άλλη δουλειά;» Ντετιόν, 27 ετών.*

Ο Σπύρος, που βρέθηκε για τέσσερα χρόνια σε καθεστώς δανεισμού, θεωρεί πως η γνώση που άντλησε μέσα από την συμμετοχή του σε projects υπήρξε περιορισμένη και εξειδικευμένη και μας εξηγεί τη λογική πίσω από αυτήν την διαδικασία.

*«Ο... πήγε στο εξωτερικό στην ... που είναι μεγάλη εταιρεία. Επί έξι μήνες ήταν μαθητευόμενος στο lab. Πέρασε σεμινάριο κορμού, είχε μέντορα, του είπαν την ειδικότητα... και μετά ήταν αυστηρά εννιά με πέντε. Στις πέντε κατέβαινε ο διευθυντής του lab, που είχε 4.500 άτομα προσωπικό και αν σε έβλεπε στην θέση σου σε άρχιζε στα μπινελίκια. Γιατί εκεί τα έχουν όλα υπολογισμένα.» Σπύρος, 49 ετών.*

Σε αντίθεση με την παραπάνω εμπειρία που ο ίδιος καταθέτει για τον φίλο του, ο ίδιος, μας περιγράφει μια προσωπική εμπειρία εξηγώντας πως:

*«εξαιτίας του deadline που ήταν στον ένα μήνα» οδηγήθηκε στο να «ρίξει το διάβασμα της αρκούδας. Δούλευα κάθε μέρα μέχρι τις δυο το πρωί, κάθε μέρα όμως, από τις 10 το πρωί μέχρι τις 2 το βράδυ.» Καταλήγει έτσι στο συμπέρασμα: «και όταν έχει πάει δυο το πρωί δεν είναι ώρα για αισθητικές αναζητήσεις.» Σπύρος, 49 ετών.*

Δεν μπορούμε λοιπόν να συμπεράνουμε, ότι οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας, όπως αυτές εκφράζονται μέσα από τους εξοντωτικούς ρυθμούς εργασίας, το έντονο ψυχολογικό στρες, την αδυναμία επαγγελματικής σταθερότητας και ανέλιξης οφείλονται στον τύπο της σύμβασης καθαυτό ή στις ιδιαίτερες συνθήκες που φαίνεται να επικρατούν στα επαγγέλματα και στους



κλάδους, όπου και κατά κύριο λόγο χρησιμοποιείται η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2006). Διαπιστώνουμε όμως, πως οι παραπάνω αρνητικές για τους εργαζόμενους συνθήκες εργασίας, προκύπτουν όταν οι επιχειρήσεις οδηγούνται στην δημιουργία ή κάλυψη θέσεων εργασίας, που σκοπό έχουν μονάχα ως σκοπό την εξυπηρέτηση βραχυχρόνιων αναγκών, δηλαδή, την σύντομη ολοκλήρωση των projects. Στην περίπτωση αυτή, οι εργαζόμενοι αισθάνονται αναλώσιμοι, βιώνουν έντονο ψυχολογικό στρες και δεν αποκομίζουν ουσιαστικές γνώσεις.

Ορισμένοι άλλοι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι, δεν έκαναν λόγο για εξοντωτικούς ρυθμούς εργασίας και έντονο ψυχολογικό στρες, ενώ εξέφρασαν τις ίδιες απόψεις αναφορικά στην εξασφάλιση επαγγελματικής σταθερότητας και στην επίτευξη επαγγελματικής ανέλιξης στο εσωτερικό της επιχείρησης.

Ενδεικτικά αναφέρουμε την άποψη του Χρήστου, ο οποίος όντας ενοικιαζόμενος εργαζόμενος για δυο χρόνια σε εταιρεία τηλεπικοινωνιών αναφέρει:

*«Αν είσαι υπάλληλος μιας εταιρείας ανεβαίνεις. Αυτό, σε αυτό το καθεστώς, δεν ξέρω πως μπορεί να γίνει γιατί δεν μπορώ να αλλάξω θέση.» Χρήστος, 28 ετών.*

Εντούτοις, παρά το γεγονός δηλαδή της μη ύπαρξης επαγγελματικής ανέλιξης στο εσωτερικό της επιχείρησης, ο ίδιος, δεν βιώνει ψυχολογικό στρες και δεν υπόκειται σε εξοντωτικούς ρυθμούς εργασίας.

*«Το ωράριο είναι ουσιαστικά βάση της σύμβασης και δεν υποχρεώνεσαι να κάτσεις παραπάνω... Η μεταχείριση είναι άψογη.» Χρήστος, 28 ετών.*

Οι παραπάνω αντικρουόμενες αφηγήσεις, ως προς τις συνθήκες απασχόλησης, δεν μας επιτρέπουν, λοιπόν, να υποδείξουμε την υποβαθμισμένη ποιότητα εργασίας, σαν τη βασική αιτία που ευθύνεται για την αδυναμία επίτευξης εργασιακής σταθερότητας και επαγγελματικής ανέλιξης στο εσωτερικό της επιχείρησης, σε καθεστώς δανεισμού. Ανεξαρτήτως, όμως, του νοήματος που προσδίδουν οι εργαζόμενοι στην εν λόγω πτυχή της ποιότητας της εργασίας που επιτελούν, όλοι, θεωρούν πως δεν βρίσκονται σε ένα εργασιακό πλαίσιο που εγγυάται την εργασιακή σταθερότητα και υποβοηθά στην ανέλιξη. Αν, λοιπόν, οι

συνθήκες απασχόλησης, ως προς τους έντονους ρυθμούς απασχόλησης και ψυχολογικού στρες δεν καθορίζονται άμεσα από το εν λόγω καθεστώς απασχόλησης, εντούτοις, το τελευταίο θεωρείται υπεύθυνο, από τους ίδιους τους εργαζόμενους, για την αδυναμία καλλιέργειας ενός σταθερού εργασιακού περιβάλλοντος και συνθηκών ενίσχυσης των προοπτικών για την επαγγελματική τους ανέλιξη).

Καταλήγουμε έτσι στο συμπέρασμα, βάση των μαρτυριών, πως οι συνθήκες απασχόλησης, ως προς τους ρυθμούς εργασίας και τη ψυχολογική πίεση, δεν καθορίζονται με κοινό τρόπο από το εν λόγω καθεστώς εργασίας, αλλά, από την χρήση του προσωπικού που επιλέγει να κάνει η εκάστοτε επιχείρηση και τη χρήση των θέσεων εργασίας. Στην προκειμένη περίπτωση, παρατηρούμε πως οι προσωρινές θέσεις εργασίας, εντοπίζονται στα χαμηλά επίπεδα της ιεραρχίας των εταιρειών και καταλαμβάνονται από νεοπροσληφθέντες εργαζόμενους. Για το λόγο αυτό, δεν μπορούμε να υποστηρίξουμε, ότι η εν λόγω μορφή απασχόλησης εγγυάται εξοντωτικούς ρυθμούς εργασίας, υπερωρίες, επιπλέον απλήρωτη εργασία στο σπίτι και έντονο ψυχολογικό στρες, αλλά οδηγούμαστε ευκόλως στο συμπέρασμα, πως για τους συμμετέχοντες στην έρευνα, δεν υπάρχουν περιθώρια επαγγελματικής σταθερότητας και ανέλιξης δεδομένης της απασχόλησής τους στο εν λόγω καθεστώς εργασίας.

Πρόκειται, βεβαίως, για παρατήρηση που αντιβαίνει των διαπιστώσεων της «θεωρίας της εσωτερικής αγοράς εργασίας», βάση των οποίων, οι εργαζόμενοι από αυτές τις θέσεις εργασίας βελτιώνουν συνεχώς τη θέση τους βρίσκοντας καλύτερες θέσεις εργασίας, οπότε και ξεπερνάνε τα προβλήματα που προκύπτουν σε αυτές τις προσωρινές θέσεις απασχόλησης (Παυλόπουλος, 2015, σ. 10). Οφείλουμε όμως να επισημάνουμε, όσον αφορά το σκέλος της παράκαμψης των προβλημάτων που ανακύπτουν στις εν λόγω θέσεις απασχόλησης, πως για του εργαζόμενους με τους οποίους συζητήσαμε, αυτά δεν αποτελούν συστατικό στοιχείο των εν λόγω θέσεων εργασίας και επίσης, μια παρόμοια διαπίστωση αναφορικά στο ζήτημα της παράκαμψης, θα χρειαζόταν άλλου είδους έρευνα και μελέτη προς τεκμηρίωση ή απόρριψη της εν λόγω διαπίστωσης. Εντούτοις, οι μαρτυρίες συνομολογούν στην έλλειψη επαγγελματικής σταθερότητας και συνθηκών που θα επέτρεπαν στην επαγγελματική ανέλιξη στο εσωτερικό της επιχείρησης.

## 4.2 Συμφιλίωση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

Η συζήτηση που λαμβάνει χώρα για το ζήτημα της συμφιλίωσης της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, ως επιδιωκόμενη συνθήκη από πλευράς εργαζομένων, εστιάζει κυρίως στην ισόρροπη και επ' ωφελεία κατανομή του εργάσιμου και μη εργάσιμου χρόνου (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2006). Σε ότι αφορά το εν λόγω ζήτημα και ιδιαίτερα ως προς την ευχερέστερη διαχείριση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, υποστηρίζεται πως, η διάχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης μπορεί να λειτουργήσει θετικά προς την παραπάνω κατεύθυνση (Μελέτη Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006).

Μιλώντας για τον εργάσιμο και τον μη εργάσιμο χρόνο, ο Μανώλης αναφέρει πως:

*«Δεν έχω χρόνο να δω τους φίλους μου... Δεν με νοιάζει να βγαίνω καθημερινά, αλλά μέχρι να γυρίσω σπίτι να μαγειρέψω και να φάω, μου μένει χρόνος μόνο για να ξεκουραστώ για να πάω την επομένη για δουλειά.» Μανώλης 26 χρονών.*

Αντίστοιχα, ο Τάσος και ο Σπύρος μας μαρτυρούν τα παρακάτω:

*«Η σύμβαση ήταν 9 - 5.. Αλλά από πολύ νωρίς μας είχαν ξεκαθαρίσει, πως περιμέναμε να δουλεύουμε παραπάνω και να κάνουμε απλήρωτες υπερωρίες, το οποίο στην αρχή το κάναμε και δεν μας ενδιέφερε καν, αλλά από τον δεύτερο μήνα η πίεση ήταν μεγάλη και ήταν και ο λόγος που αποχώρησα.. Έκανα μισή ώρα για να πάω στη δουλειά που ήταν στο Γέρακα... Δεν είχα καθόλου ελεύθερο χρόνο και αυτό ήταν το μεγαλύτερο παράπονο.» Τάσος 25 χρονών.*

*«Στη πληροφορική, υπάρχει η λογική, πρέπει να βγει το project, θα κάτσεις παραπάνω... Δεν το συζητάς για υπερωρίες και ξεκούραση, εκτός αν είσαι μόνιμος σε μεγάλη εταιρεία αλλά ακόμα και αυτό έχει αρχίσει να αμφισβητείται... Στην καλύτερη περίπτωση θα παίρναμε κάνα ρεπό.. Αυτό το είδα σχετικά γρήγορα και πάρα πολύ απότομα όταν (\*\*\*) και εκεί είπα αυτό δεν βγαίνει.. Εκεί σταμάτησα να διαβάζω στο σπίτι, σταμάτησα να δουλεύω στο σπίτι, το ξεκαθάρισα σε όλους. Κάπου πέρασε, κάπου δεν πέρασε, αλλά ήμουν τυχερός γιατί είχα μια εξειδίκευση» Σπύρος, 49 χρονών.*

Εν αντιθέσει με τις παραπάνω αφηγήσεις, στις οποίες φαίνεται πως ο χρονικός ορίζοντας της εργασίας διατρέχει όλη τη καθημερινότητα των εργαζομένων και ουδόλως γίνεται λόγος για το

ζήτημα της ευχερέστερης διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου εξαιτίας της εργασίας σε ευέλικτο καθεστώς εργασίας, η μαρτυρίες του Κυριάκου και του Νικίτα, μας υποδεικνύουν μια διαφορετική πραγματικότητα.

*«Ήξερα πριν ακόμα πιάσω δουλειά τα ωράρια μου, είχαν ξεκαθαριστεί από την εταιρεία εργοδότη (σ.σ. Ε.Π.Α.). Ήξερα απ' την αρχή πότε θα πρέπει να πάω να δουλέψω. Δεν υπήρχε το βωρο και δουλεύω δέκα ώρες, ήταν ξεκάθαρα αυτά... είχα στείλει βιογραφικό γιατί ήθελα πριν τελειώσω τη σχολή να έχω εμπειρία... Την πήγα αρκετά πίσω γιατί δεν είναι εύκολο να δουλεύεις και να διαβάζεις μαθήματα ταυτόχρονα.» Κυριάκος, 26 χρονών.*

*«Γούσταρα αυτό που πήγαινα να κάνω... Τα ωράρια ήταν βάση της σύμβασης και τυπικά δεν υποχρεώνεσαι να κάτσεις παραπάνω... θα 'θελα να συνεχίσω σε αυτή τη δουλειά... έχω ελεύθερο χρόνο αλλά δεν μπορώ να προσαρμόσω το πότε θα ξεκινήσω και θα τελειώσω τη δουλειά μου. Άντε το 9 να το έκανα 10 που μου το είπαν αυτό στην αρχή αλλά είναι η φύση της δουλειάς τέτοια που δεν μπορούσα να πάω στις 3 (σ.σ. το μεσημέρι).» Νικίτας, 27 χρονών.*

Η πραγματικότητα στην οποία αναφέρονται βέβαια, δεν φαίνεται κατ' ουσίαν να διαφοροποιείται αναφορικά στο ζήτημα της ευέλικτης διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου με σκοπό την ευνοϊκή διαχείριση του εργάσιμου και μη εργάσιμου χρόνου. Κανείς από τους δανειζόμενους πληροφορικούς δεν αναφέρθηκε σε κάποια -έστω και ελάχιστη - δυνατότητα συνδιαμόρφωσης του ωραρίου εργασίας του και όπου δόθηκε αυτή η δυνατότητα, κατ' ουσίαν, τους επέτρεπε μονάχα να ξεκινήσουν την εργασία τους μια ώρα νωρίτερα, γεγονός που θα τους οδηγούσε στο να ολοκληρώσουν την εργασία τους μια ώρα νωρίτερα. Στο σημείο αυτό, ως μας επιτραπεί να σημειώσουμε, πως η εν λόγω περίπτωση διαχείρισης δεν αναφέρεται κατ' ουσίαν στο μοντέλο του ευέλικτου ωραρίου απασχόλησης, κατά το οποίο οι εργαζόμενοι αποφασίζουν την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης, καλύπτοντας όμως έναν βασικό πυρήνα ωρών εργασίας (Μελέτη Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006, σ. 19).

Πέραν λοιπόν της εν λόγω διαφοροποίησης, για τους συμμετέχοντες στην έρευνα, το ωράριο εργασίας δεν φάνηκε να ξεφεύγει από το συμβατικό μοντέλο της 8ωρης συνεχούς απασχόλησης με φυσική παρουσία των εργαζομένων (Μελέτη Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006, σ.3). Επιπροσθέτως, δεν φάνηκαν να μπορούν κατ' ουσίαν να επιλέξουν το πότε θα ξεκινήσουν και θα ολοκληρώσουν τις εργασίες τους, βρισκόμενοι έτσι να εργάζονται σε ένα καθεστώς

εξατομικευμένου ωραρίου (Κουζής, 2008, σ. 18). Συνεπώς, το ωράριο εργασίας τους φαίνεται να οργανώνεται με βάση τις ανάγκες της παραγωγικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων. Μάλιστα, ορισμένοι εργαζόμενοι, αναγκάζονται να εργάζονται υπερωρίες ή και από το σπίτι, γεγονός που περιορίζει ακόμη περισσότερο τον ελεύθερο τους χρόνο και ουσιαστικά ο εναπομείναντας, επέτρεπε στην ελάχιστη ανάπαυλα. Έτσι, ο εργάσιμος βίος, κατέληγε να καθορίζει και την υπόλοιπη εξω-επαγγελματική ζωή του ατόμου, χωρίς ωστόσο η εν λόγω διαφοροποίηση (μεταξύ εργάσιμου και μη εργάσιμου βίου) να στηρίζεται σε ευδιάκριτα χρονικά και γεωγραφικά όρια.

### 4.3 Ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων

Η συζήτηση αναφορικά στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων, ως συστατικό στοιχείο της έννοιας της ποιότητας της ευελιξίας, επικεντρώνεται κυρίως στην απελευθέρωση των δυνατοτήτων των εργαζομένων και στην διαρκή αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους, διαδικασία που προωθείται στο πλαίσιο του εργασιακού χώρου, γεγονός που προσδίδει στην επιχείρηση μια ακόμη λειτουργία αυτής της εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων. (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004).

Η επιχείρηση δηλαδή, αποσκοπεί στην διαρκή κατάρτιση και αναβάθμιση των τεχνικών δεξιοτήτων του προσωπικού, προκειμένου ο ίδιος να εκτελεί πιο σύνθετα καθήκοντα, να παίρνει πρωτοβουλίες και να αλλάζει διαρκώς εργασιακά αντικείμενα, διαδικασίες που φυσικά συντελούνται στο εσωτερικό της επιχείρησης προς όφελος, τόσο της ίδιας, όσο και του εργαζομένου (Coriat, 2013). Η λέξη κλειδί που εγγυάται την δημιουργία θέσεων υψηλής ποιότητας και ειδίκευσης, είναι η πολυδυναμία του εργαζομένου (Λυμπεράκη και Μουρίκη, 2003).

Μέσα από την απασχόλησή τους, οι συμμετέχοντες στην έρευνας μας, αναφέρθηκαν διεξοδικά σε εκείνες τις επιπλέον τεχνικές δεξιότητες που αποκόμισαν.

*«Οι γνώσεις που αποκτάς είναι σε ένα κομμάτι καθαρά τεχνικές και έμαθα πράγματα από την πράξη και αυτό με βοήθησε πολύ,» Κυριάκος, 26 ετών.*

*«Έχω διδαχθεί παραπάνω πράγματα από αυτά που ήξερα... θα 'λεγα ότι έχω κερδίσει όχι παραπάνω αλλά συμπληρωματικές γνώσεις σε σχέση με κάποιον που έχει τελειώσει απλά μια σχολή.» Χρήστος, 28 ετών.*

*«Η πρόκληση είναι να συνηθίσεις τα συστήματα... το πρώτο καιρό έκανα μικροπράγματα. Έμαθα πως δουλεύουνε κάποια πράγματα. Έμαθα κάτι μέσα από τη συμμετοχή μου.» Τάσος, 25 ετών.*

Εντούτοις, οι παραπάνω αφηγήσεις μαρτυρούν μια διαδικασία αναβάθμισης δεξιοτήτων και γνώσεων που επαφίεται μονάχα στη θέληση των ίδιων για περαιτέρω εξειδίκευση και κατάρτιση στο γνωστικό τους αντικείμενο. Η εν λόγω διαδικασία, δεν φάνηκε να υποστηρίζεται, τόσο από τη χρήστρια όσο και από την εταιρεία εργοδότη, μέσα από την διεξαγωγή εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Διερευνώντας το αν οι ίδιοι είχαν συμμετάσχει σε ορισμένα ενδοεπιχειρησιακά προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης, διαπιστώθηκε πως κανείς από τους συμμετέχοντες δεν είχε λάβει μέρος σε παρόμοια εκπαιδευτική διαδικασία.

Συζητώντας λοιπόν για τη συμμετοχή του σε αντίστοιχα προγράμματα, ο Σπύρος αναφέρει:

*«Με έστειλαν και μου έλεγαν το τι πρέπει να ξέρω και το τι ακριβώς πρέπει να κάνω. Άλλοτε το μάθαινες επί τόπου και αυτό ήταν ζόρι και άλλοτε είχες χρόνο. Δεν είχα μπει σε κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης. Την ξέρω την αγορά, αυτά δεν γίνονται. Στην Ελλάδα, η εκπαίδευση γίνεται από μεγάλες επιχειρήσεις για το μόνιμο προσωπικό τους. Οι άλλες οι μικρές, θα σου κάνουνε χάρη αν σου πάρουνε βιβλία.. Αν δεν είσαι εργαζόμενος της (\*\*\*) είσαι εργαζόμενος δεύτερης κατηγορίας.» Σπύρος, 49 ετών.*

Παρόμοια εμπειρία μας καταθέτει και ο Τάσος:

*«Δεν υπήρχε κάτι εκπαιδευτικό αν και μας είχα πει πως για δύο μήνες θα κάναμε πράγματα εσωτερικά της (\*\*), που δεν θα έβλεπαν πελάτες για να μάθουμε. Από την αρχή όμως που πήγαμε μας έριξαν στο project.» Τάσος, 25 ετών.*

Οι παραπάνω δυο μαρτυρίες, είναι ενδεικτικές των όσων καταγράψαμε στο πλαίσιο της εκπόνησης των συνεντεύξεων. Το ζητούμενο, λοιπόν, αναφορικά στην αναβάθμιση της ποιότητας της εργασίας των συμμετεχόντων, ως προς την περαιτέρω ανάπτυξη των δικών τους δεξιοτήτων και ικανοτήτων, φάνηκε να έγκειται στη δική τους προσπάθεια, προκειμένου οι

ίδιοι να ανταπεξέλθουν στο φόρτο της εργασίας, ενώ η ενδυνάμωση των γνώσεών τους, όπως και των τεχνικών τους δεξιοτήτων, δεν προωθήθηκε μέσα από κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

Επιπροσθέτως, το «μερίδιο» της εργασίας που επωμίζονταν, όπως και η διαχείριση του όγκου αυτής, ενώ οφείλει να κατανέμετε με βάση τα προσόντα των ιδίων, αποσκοπώντας έτσι στην απόκτηση ουσιαστικής εργασιακής εμπειρίας και εξειδίκευσης, το ίδιο διαμοιράζονταν ποικιλόμορφα σε σύντομο χρονικό διάστημα, διαδικασία ιδιαίτερα απαιτητική που ταυτόχρονα παρεμποδίζει την απόκτηση ουσιαστικής επαγγελματικής εμπειρίας και εξειδίκευσης (Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης , 2006, σ. 25).

Ενδεικτική είναι η μαρτυρία του Τάσου:

*«Δεν ήξερα αρκετά πράγματα στην αρχή, αλλά τα μάθαινα στην πορεία. Τα καθήκοντά μου όμως στην αρχή, λόγω της συνεννόησης, αλλάζανε συνέχεια... όσο άλλαζε φάση το project, τόσο άλλαζαν και τα καθήκοντα αλλά κυρίως έκανα προγραμματισμό.. στο περιβάλλον όμως αυτό, που όλα γίνονται τόσο γρήγορα, το πρώτο πράγμα που έμαθα είναι ότι πρέπει να βγει το project. Αναγκαστικά πηδάς πολλά πράγματα και κάνεις πολλά λάθη αλλά δεν φταίγαμε εμείς για αυτό.» Τάσος, 25 ετών.*

Ο Ντετιόν, αναφέρει τα παρακάτω:

*«.. η εμπειρία που κέρδισα ήταν καλή γιατί όντως είδα πως γίνονται κάποια πράγματα που μέχρι τότε τα χα μάθει στη σχολή. Οι ρυθμοί όμως ήταν πολύ δύσκολοι και στο λέω ειλικρινά, η όλη διαδικασία ήταν πολύ ψυχοφθόρα. Άρχισα να χάνω τα μαλλιά μου και πιέστηκα πολύ. Όλα αυτά όμως στα λέω τώρα γιατί τότε δεν το καταλάβαινα γιατί νόμιζα πως μαθαίνω πράγματα και μ' άρεσε στην αρχή η ένταση, αλλά τώρα που είμαι στην καινούργια εταιρεία, κατάλαβα το πόσο πιεζόμουν.» Ντετιόν, 27 ετών.*

Πέραν των ανωτέρω γλαφυρών αφηγήσεων που μαρτυρούν εκείνες τις συνθήκες που δεν επέτρεψαν στην περαιτέρω ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους, ορισμένοι συμμετέχοντες μας ανέφεραν έναν ακόμη λόγο που στάθηκε αιτία που στάθηκε εμπόδιο στην επιδιωκόμενη ανάπτυξη των τεχνικών τους δεξιοτήτων.

Η αφήγηση του Μανώλη αποτελεί ενδεικτική μαρτυρία:

*«Περισσότερο στη δουλειά όταν ξεκίνησα μου άρεσαν τα καινούργια πράγματα.. Στην αρχή, μπαίνεις μέσα, μαθαίνεις πράγματα και βλέπεις ότι υπάρχουν δυνατότητες στο να αναπτυχθείς, όχι μόνο στο εσωτερικό της επιχείρησης αλλά και στο αντικείμενο της πληροφορικής. Πλέον δεν υπάρχουν δυνατότητες.. Περισσότερο με ενοχλεί ότι δεν έχω να μάθω κάτι άλλο... Αν άλλαζα κάτι θα ήταν τμήμα.. Θα θελα να είμαι μόνιμος και να εξελίσσομαι γιατί, επειδή στη πληροφορική έχεις κάποιους κωδικούς, αυτούς δεν τους δίνεις σε έναν εξωτερικό, γιατί ο εξωτερικός θα φύγει... Άρα η δουλειά μου είναι περιορισμένη. Υπάρχουν δικλίδες ασφαλείας... Δεν πρόκειται να γίνω μόνιμος και για αυτό θέλω να αλλάζω τμήμα.» Μανώλης, 26 ετών.*

Δεν θεωρούμε πως στο πλαίσιο της ανά χείρας μελέτης μπορούμε να καταπιαστούμε με τους λόγους για τους οποίους οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι δεν κατέχουν τους απαραίτητους κωδικούς που θα τους εξασφάλιζαν την πρόσβαση σε συστήματα -συνήθως - εσωτερικά των επιχειρήσεων για τις οποίες κατ' ουσίαν εργάζονται. Εντούτοις, σύμφωνα και με τις μαρτυρίες των ίδιων, η εν λόγω πρακτική είναι συνήθης και λογική. Μολαταύτα, η περιορισμένη πρόσβαση που οι ίδιοι έχουν στα συστήματα εξαιτίας της θέσης εργασίας τους, αποτελεί εμπόδιο στην περαιτέρω εξέλιξη των τεχνικών γνώσεων και δεξιοτήτων.

Ο Τάσος, μας αναφέρει μια ακόμη περιοριστική συνθήκη που δεν του επέτρεψε την πρόσβαση σε συστήματα, αφαιρώντας του έτσι τη δυνατότητα ενασχόλησης με περαιτέρω εργασιακά αντικείμενα και κατ' επέκταση απόκτησης επιπλέον τεχνικών δεξιοτήτων και εργασιακής εμπειρίας.

*«Η πρόσβαση που είχαμε σε σχέση με τους μόνιμου ήταν περιορισμένη. Δεν θα μας λέγανε τι κάνει και πως θα το αξιοποιήσω εγώ... Τα παιδιά αυτά δουλεύανε μαζί μας και ήταν και αυτοί ενοικιαζόμενοι από την (\*\*). Στη θέση αυτών θα ήθελα να πάω να εργαστώ γιατί εκείνοι δεν είχαν πολλούς περιορισμούς στη πρόσβαση... στην αρχή δεν το γνώριζα αλλά μετά κατάλαβα πως μπορούσαν εξαιτίας της εταιρείας που τους δάνειζε.» Τάσος, 25 ετών.*

Ο ίδιος θεωρεί πως, αν εργαζότανε μέσω της άλλης εταιρείας, ναι μεν θα είχε λιγότερη πρόσβαση στα συστήματα σε σχέση με τους μόνιμους, αλλά αυτή, θα ήταν μεγαλύτερη σε σχέση με την πρόσβαση που είχε ο ίδιος. Για τον ίδιο λοιπόν, η περιορισμένη πρόσβαση που διαθέτει, δεν οφείλεται μονάχα στη σχέση εργασίας του με την χρήστρια εταιρεία, αλλά και



στην σχέση που υπάρχει μεταξύ της εταιρείας που τον δάνεισε με την χρήστρια εταιρεία. Κατ' ουσίαν δηλαδή, παρατηρούμε πως, η αξιοπιστία που μπορεί να διαθέτει μια εταιρεία εργοδότης, δημιουργεί διαφορετικές συνθήκες αξιοποίησης του δανειζόμενου προσωπικού από την εκάστοτε χρήστρια επιχείρηση.

Παρατηρήσαμε λοιπόν, πως οι χρήστριες εταιρείες των εργαζομένων με τους οποίους συνομιλήσαμε, όχι μόνο δεν προσέφεραν ενδοεπιχειρησιακά εκπαιδευτικά προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης, αλλά επιπλέον, αξιοποιούσαν το δανειζόμενο προσωπικό, μονάχα στην βάση βραχυχρόνιων αναγκών της παραγωγικής τους δραστηριότητας, ανεξάρτητα, τέλος, από τις προσωπικές ικανότητες και δεξιότητες, που οι ίδιοι κατείχαν. Στο πλαίσιο αυτό, οι περισσότεροι εργαζόμενοι, αισθάνθηκαν έντονη πίεση και δυσφορία, δεν θεώρησαν πως αποκόμισαν ουσιαστικές τεχνικές δεξιότητες, ενώ, τέλος, οι επιπλέον εμπειρίες και γνώσεις που αποκόμισαν, οφείλονται στη συμμετοχή τους σε πολύ εξειδικευμένα projects και σίγουρα θα μπορούσαν να είχαν αποκομίσει περισσότερες, αν το καθεστώς εργασίας τους δεν δομούσε ορισμένους φραγμούς, στην πρόσβαση που οι ίδιοι είχαν σε συστήματα των επιχειρήσεων. Ενδεχομένως, οι χρήστριες εταιρείες επέλεξαν εσκεμμένα να διατηρήσουν το προφίλ των εν λόγω θέσεων εργασίας χαμηλό, διαπίστωση που ισχυροποιείται αν λάβει κανείς υπόψιν του όλα τα παραπάνω, που υποδεικνύουν με σαφήνεια την έλλειψη στρατηγικής αξιοποίησης του εν λόγω δανειζόμενου προσωπικού, εν αντιθέσει με τις περιγραφόμενες -σε επίπεδο βιβλιογραφίας - ποιοτικές τεχνικές αξιοποίησης του προσωπικού, που προωθούν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων, προς όφελος τόσο των ιδίων όσο και της χρήστριας επιχείρησης (Γεωργακοπούλου, 1996). Τέτοιου είδους πρακτικές, προωθούν την πολυδυναμία του εργαζομένου, δηλαδή, την ικανότητά του να εκτελεί νέα καθήκοντα, πιο σύνθετες και πολύπλοκες εργασίες, την διαρκή επανειδίκευση και επιμόρφωση με συνεχή καθοδήγηση και επίβλεψη (Γεωργακοπούλου, 1996).

#### 4.4 Δυνατότητα εισόδου στην αγορά εργασίας

Πολλοί ερευνητές θεωρούν, ότι η απασχόληση σε καθεστώς προσωρινής απασχόλησης, εξασφαλίζει την ομαλή πρόσβαση στην αγορά εργασίας και την εξασφάλιση εργασιακής

εμπειρίας σε εργαζομένους (κυρίως νέους, γυναίκες και άλλες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες) που σε διαφορετική περίπτωση θα παρέμεναν άνεργοι (Παυλόπουλος, 2015). Υπό αυτή την έννοια, νεο-εισερχόμενοι εργαζόμενοι φαίνεται να αντιλαμβάνονται την απασχόλησή τους σε καθεστώς προσωρινής απασχόλησης ως απαραίτητο βήμα, άλλοτε εισόδου και άλλοτε, προαγωγής της ποιότητας του εργασιακού βίου τους (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004).

Αντίστοιχες προβλέψεις διαμορφώνονται και από κοινωνιολογικές θεωρίες, όπως η «υπόθεση της πύλης εισόδου» («entryrorthyprothesis») που, επιπροσθέτως, υποστηρίζει πως η πρώτη δουλειά στον εργασιακό βίο είναι προσωρινή (Continietal., 2000).

Όπως υποστηρίζει ο Σπύρος, του οποίου η άποψη είναι ενδεικτική των ερμηνειών που δόθηκαν,:

*«Ήταν μια κατάσταση που και γω ήμουν νέος και το βλέπω και στους πιτσιρικάδες τώρα, ήταν ένα βήμα απαραίτητο για να κάνω καριέρα, οπότε δίνεις και τον καλύτερο εαυτό σου, για να φανώ λιγάκι ότι είμαι καλός και τα λοιπά.» Σπύρος, 49 ετών.*

Παρομοίως, ο Χρήστος και ο Ντετιόν μαρτυρούν πως:

*«Έψαχνα καιρό δουλειά αλλά δεν είχα καμία θετική απάντηση και αυτό έτυχε... δεν θα ξαναδούλευα δανεικός γιατί τώρα δεν είναι ότι τώρα δεν έχω καμία εργασιακή εμπειρία.»*

*Χρήστος, 28 ετών*

*«Ήμουν έξι μήνες άνεργος αφότου είχα τελειώσει τη σχολή... Από άποψη αμοιβής με βάση το τι δούλευες και το τι έπαιρνες προτιμούσα να δουλεύω σε ρεσταυράν, από άποψη, κάνω μια δουλειά για να ζήσω, να αποκτήσω μια βάση για το μέλλον είναι αυτή που κάνω αυτή τη στιγμή σε πληροφορικός.. Είχα μπει στο να ψάξω μια πιο μόνιμη δουλειά αλλά λόγω το ότι η προϋπηρεσία στον δικό μας τομέα είναι το βασικό κριτήριο, δεν μπορούσα να βρω κάτι άλλο, τουλάχιστον μέχρι κάποιο διάστημα. Συνήθως είναι δύο με πέντε χρόνια η προϋπηρεσία που ζητάνε για να πας να εργαστείς κάπου πιο μόνιμα.» Ντετιόν, 27 ετών.*

Οι παραπάνω αφηγήσεις, μαρτυρούν τον τρόπο που οι ίδιοι νοηματοδοτούν την απασχόλησή τους σε αυτό το καθεστώς, σε σχέση με τις δικές τους προσδοκίες για την αναβάθμιση του εργασιακού τους βίου. Παρόλο που, η εύρεση εργασίας στο εν λόγω καθεστώς δεν εξέφραζε τις βασικές τους επιθυμίες, όπως λ.χ. την εργασία σε καθεστώς μονιμότητας, εντούτοις,

επέτρεψε στην είσοδό τους στην αγορά εργασίας και στην απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, βήμα απαραίτητο -όπως οι ίδιοι θεωρούν-, όχι μονάχα για την μελλοντική εξεύρεση μιας θέσης εργασίας που θα εξασφάλιζε μονιμότητα, αλλά και για την επίτευξη επαγγελματικής καριέρας.

Ωστόσο, οφείλουμε να επισημάνουμε τον αναγκαστικό χαρακτήρα που προσέλαβε η απασχόληση των εν λόγω εργαζομένων σε καθεστώς δανεισμού, δεδομένου πως οι ίδιοι δεν κατάφεραν να βρουν εργασία σε κάποια καλύτερη θέση εργασίας εξαιτίας των αιτιών που καταγράψαμε στα παραπάνω. Προκύπτει όμως ένα ζήτημα αναφορικά στη διαπίστωση περί ομαλής ένταξης στην αγορά εργασίας που προκύπτει από την «υπόθεση της πύλης εισόδου» (Παυλόπουλος, 2015, σ. 10). Παρότι δηλαδή, το εν λόγω καθεστώς απασχόλησης επέτρεψε στην είσοδό τους στην αγορά εργασίας, συνθήκη που πράγματι παρέχει ευκαιρίες για την προαγωγή των δικών τους σχεδίων αναφορικά στον εργασιακό τους βίο, εντούτοις, με δυσκολία διαπιστώνουμε πως η ένταξη είχε στοιχεία ομαλότητας, ιδιαίτερα αν λάβει κανείς υπόψιν την έλλειψη εναλλακτικών επιλογών και όσων υποστήριξαν οι ίδιοι αναφορικά στο ζήτημα επίτευξης επαγγελματικής σταθερότητας και ανέλιξης υπό καθεστώς δανεισμού και προσωρινής απασχόλησης (βλ. Παράγραφο 4.1).

#### 4.5 Δέσμευση με την επιχείρηση

Η εξάπλωση των νέων ευέλικτων σχέσεων εργασίας, έφερε στην επιφάνεια μια πληθώρα νέων ζητημάτων. Ένα βασικό ερωτήματα που προέκυψε προσφάτως, αφορά στο κατά πόσο μπορεί η ευελιξία να επηρεάσει το αίσθημα της δέσμευσης του εργαζομένου στην εκάστοτε επιχείρηση που τον/την απασχολεί σε καθεστώς προσωρινής απασχόλησης (Sarantinos, 2007, σ. 1).

Η διαδικασία της δέσμευσης, εντοπίζεται αρχικά στο πλαίσιο μιας ψυχολογικής σύμβασης μεταξύ των εργαζομένων και των οργανισμών, και κατ' ουσίαν, εντοπίζεται στην εξής διαδικασία: οι εργαζόμενοι προσφέρουν στον οργανισμό το εργατικό δυναμικό, τις δεξιότητές τους, την πίστη κ.ο.κ. και σε αντάλλαγμα, αναμένουν ο οργανισμός να συμμορφώνεται με μια σειρά υποχρεώσεων, όπως με την τήρηση της οικονομικής συμφωνίας, με την εγγύηση καλών

εργασιακών συνθηκών και τέλος, με τη δημιουργία ενός κλίματος εργασιακής ασφάλειας. Ομοίως, ο οργανισμός προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι θα παραμένουν πιστοί στην εταιρεία και θα επιδιώξουν την επίτευξη των στόχων που τίθενται από πλευράς αυτών. (Sarantinos, 2007).

Αν και η εν λόγω ψυχολογική σύμβαση δεν φέρει τα τυπικά (υλικά) χαρακτηριστικά μιας σύμβασης εργασίας, εντούτοις, μπορεί να ασκεί μεγαλύτερη επιρροή στις σχέσεις μεταξύ των μερών (οργανισμού και εργαζομένων), επηρεάζοντας κατ' ουσίαν τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι συμπεριφέρονται καθημερινά στον εργασιακό τους χώρο (CIPD, 2003).

Ο Τάσος, μας μαρτυρά τον τρόπο που βίωνε τη σχέση του με την εταιρεία εργοδότη:

*«Ήμουν πολύ μπερδεμένος με το καθεστώς.. γιατί ουσιαστικά ήμουν στην (\*\*) μονίμως, αλλά όχι μονίμως και όχι στην (\*\*).» Τάσος, 25 ετών.*

Αντίστοιχα, ο Ντετιόν, σε μια προσπάθεια να μας εξηγήσει το πως αντιλαμβανόταν τον εαυτό του στον εργασιακό του χώρο όσο και τη σχέση του με τη χρήστρια επιχείρηση, αναφέρει:

*«Κοίταξε να δεις. Από τις δουλειές που σου είπα ότι έκανα παλιά, καμία δεν μου είχε δημιουργήσει τόσο μεγάλη άρνηση. Δεν ξέρω πως να στο εξηγήσω. Από το ότι δεν ήθελα να σηκωθώ από το κρεβάτι μου μέχρι το ότι κοίταζα διαρκώς την ώρα να φύγω. (Ακούγονται γέλια). Όχι όχι σοβαρά στο λέω. Δεν ψηνόμουνα καθόλου να είμαι εκεί μέσα... μπορώ να σου πως ότι ηρεμούσα όταν δούλευα χωρίς να με ενοχλεί κανείς.. περιμένω αυτό το τηλεφώνημα που σου λεγα πριν για να σηκωθώ να φύγω.» Ντετιόν, 27 ετών.*

Στις παραπάνω αφηγήσεις, προκύπτει με σαφήνεια ο τρόπος που οι εν λόγω εργαζόμενοι θεωρούσαν την σχέση τους με την χρήστρια επιχείρηση. Θεωρούμαι πως γίνεται εμφανές ότι η σχέση που θεωρούν ότι έχουν με τη χρήστρια επιχείρηση, δεν χαρακτηρίζεται από μια έντονη δέσμευση και η αιτία εντοπίζεται κυρίως, στην έλλειψη του αισθήματος της εργασιακής ασφάλειας.

Αναφορικά στον λόγο που προκαλεί την αποξένωση των ίδιων από τις χρήστριες επιχειρήσεις, ο Μανώλης και ο Κυριάκος μας μαρτυρούν πως:

*«Όταν δούλευα, πέρασα συνέντευξη από μια άλλη εταιρεία και με ρώτησαν, πότε είμαι διαθέσιμος και τους είπα αύριο το πρωί. Όταν αύριο το πρωί μπορεί να με διώξει γιατί είμαι με*

*μηνιαία σύμβαση και γω αύριο το πρωί μπορώ να φύγω.. Θεωρώ πως έπρεπε απλά να κάνω τα ελάχιστα για να συντηρήσω τη δουλειά μου. Για να πας να δουλέψεις καλά πρέπει να ξέρεις ότι θα είσαι εκεί. Να μην το αισθάνεσαι προσωρινό.. Πως μπορείς να κάνεις παιδί αν δεν ξέρεις αν αύριο έχεις δουλειά;» Κυριάκος, 26 ετών.*

*«Μου έδινε την εντύπωση ότι δεν νοιάζεται για σένα. Δεν βλέπεις τον εργοδότη και αισθάνεσαι εξωτερικός στο περιβάλλον της εταιρείας. Αισθάνεσαι εξωτερικός σε ένα περιβάλλον που έπρεπε να αισθάνεσαι εσωτερικός, μια οικογένεια.» Μανώλης, 26 ετών.*

Παρατηρούμε, λοιπόν, πως οι εργαζόμενοι δεν αισθάνονται ψυχολογική δέσμευση με τον οργανισμό, δεδομένου πως οι ίδιοι εργάζονται σε καθεστώς προσωρινής απασχόλησης, και η αποξένωση που προκύπτει, εντείνεται περαιτέρω, δεδομένης της απασχόλησής τους σε καθεστώς ενοικίασης. Αναλυτικότερα, οι εργαζόμενοι, όχι μονάχα δεν απολαμβάνουν ένα σχετικό επίπεδο ασφάλειας και εγγυήσεων για το μέλλον, συνθήκη που καλλιεργείται υπό καθεστώς προσωρινής απασχόλησης (Sarantinos, 2007), αλλά επιπλέον, δεδομένου πως οι ίδιοι γνωρίζουν ότι συντόμως θα μετακινηθούν σε άλλον οργανισμό, αισθάνονται πως δεν υπάρχουν περιθώρια δέσμευσης με τη χρήστρια εταιρεία. Έτσι, η εργασία καταλήγει να θεωρείται εξωτερική προς τους ίδιους τους εργαζόμενους και επομένως, οι ίδιοι δεν επιβεβαιώνουν τον εαυτό τους στην εργασία. Κατά μία έννοια, παρατηρούμε πως σε συνθήκες δανεισμού, ο καταναγκαστικός χαρακτήρας της εργασίας αναδεικνύεται με μεγαλύτερη ένταση και δεσμεύει τους ίδιους εργαζόμενους στο να αναπτύξουν ελεύθερα την πνευματική τους ενεργότητα (Marx, 1844).

Συνεπώς, φαίνεται ότι οι επιχειρήσεις στις οποίες βρέθηκαν δανειζόμενοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα, αποσκοπώντας στην κάλυψη ορισμένων θέσεων εργασίας, υιοθέτησαν το μοντέλο των ευέλικτων σχέσεων εργασίας, που μεταξύ άλλων, πράγματι φαίνεται να νοηματοδοτεί ξανά τις σχέσεις του εργαζομένου με τους οργανισμούς, ιδιαίτερα σε ότι αφορά τις ψυχολογικές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των δυο μερών. Οι συνέπειες, όμως, της εν λόγω χαλαρής ψυχολογικής δέσμευσης, είναι πολλαπλές, τόσο όσον αφορά τους ίδιους τους εργαζομένους όσο και τους στόχους που θέτει η επιχείρηση σε επίπεδο παραγωγής.

Οι αιτίες, όπως αναδείχθηκαν από τους συμμετέχοντες στην έρευνα, που καλλιεργούν την εν λόγω χαλαρή έως και ανύπαρκτη δέσμευση, εντοπίζονται στο πλαίσιο των ευέλικτων σχέσεων εργασίας και συγκεκριμένα, στο καθεστώς της ενοικίασης εργαζομένων και τροφοδοτούν όχι μονάχα το αίσθημα έλλειψης εργασιακής ασφάλειας (Sarantinos, 2007, σ. 15), αλλά και την άρνηση για την οποιαδήποτε δέσμευση με τη χρήστρια εταιρεία, δεδομένης της συχνής εναλλαγής χώρων εργασίας.

#### 4.6 Η επισφάλεια στην απασχόληση και οι εγκυμονούντες κίνδυνοι.

Το φαινόμενο της «επισφάλειας στην απασχόληση» (Paugam: 2000), προκύπτει όταν το επαγγελματικό μέλλον του εργαζόμενου είναι αβέβαιο, ή διαφορετικά, όταν οι εργαζόμενοι διατρέχουν ορισμένο κίνδυνο από οποιαδήποτε «εύθραυστη κατάσταση» (Paugamet. al., 1993). Οι εργαζόμενοι, εξαιτίας της μικρής διάρκειας των συμβάσεων εργασίας, απασχολούνται με ασταθή και απρόβλεπτη εργασία, χωρίς τις εγγυήσεις μιας “κανονικής” εργασιακής σχέσης (Μουρίκη Αλ., 2010), που δεν θα επέτρεπε την έκθεση των ίδιων σε συνθήκες που χαρακτηρίζονται από έντονη οικονομική ευαλωτότητα και από έναν περιορισμό, έστω και δυνητικό, των κοινωνικών τους δικαιωμάτων, αφού τα περισσότερα εξ αυτών, εκπορεύονται κατά ένα μεγάλο μέρος τους από τη σταθερότητα της απασχόλησης (N. Καμπέρης, 1999: 80).

Ο Χρήστος, του οποίου η μαρτυρία είναι χαρακτηριστική, μας αναλύει τις διαφορετικές συνέπειες που προκύπτουν για το άτομο, αναλόγως της σχέσης που το ίδιο έχει με την εργασία. Έτσι, μας αναφέρει πως:

*«Το να εργάζεσαι σταθερά, σημαίνει ότι δουλεύεις και δεν έχεις το άγχος των υποχρεώσεων μέχρι την επόμενη μέρα και που συνήθως το παίρνεις μαζί σου. Αν δεν μπορεί να στο εγγυηθεί αυτό η δουλειά σου, τότε είσαι σε καθεστώς ανασφάλειας.» Χρήστος, 28 ετών.*

Αντιστοίχως ο Ντετιόν, επιχειρώντας να περιγράψει τις συνέπειες της επισφαλούς απασχόλησης, μας επισημαίνει πως:

*«Για να σου εξηγήσω τι εννοώ, πρέπει πρώτα να γνωρίσεις τον πατέρα μου. Κάνει ρε συ την ίδια δουλειά εδώ και πόσα χρόνια. Οκ, δεν λέω ότι δεν κουράζεται αλλά ρε συ εγώ δεν μπορώ να σου πω ότι εγώ θα δουλεύω εκεί για μια ζωή. Δεν λέω μόνο για την (\*\*\*) αλλά και γενικότερα δεν μπορώ να σου πω ότι θα δουλεύω σαν πληροφορικός.» Ντετιόν, 27 ετών.*

Οι παραπάνω δυο μαρτυρίες, μαρτυρούν με σαφήνεια, όχι μονάχα τις συνέπειες που προκύπτουν από μια σχέση εργασίας με έντονο το χαρακτηριστικό της ευαλωτότητας, αλλά επίσης, λειτουργούν δηλωτικά, αναφορικά στον τρόπο που προσεγγίζεται το ζήτημα της επισφαλούς απασχόλησης, το οποίο συγκροτείται ως τέτοιο κατ' αντιπαράθεση με την κανονική - τυπική απασχόληση.

Αν και η βασική ειδιοποιός διαφορά, μεταξύ της επισφαλούς απασχόλησης και της τυπικής σταθερής απασχόλησης, έγκεινται στην α-συνέχεια του χρόνου (N. Καμπέρης, 1999: 80), εντούτοις, το συγκεκριμένο περιεχόμενο της επισφαλούς απασχόλησης εξαρτάται από τι θεωρείται κοινωνικά «κανονική εργασία» και επισφαλής απασχόληση (Καραμεσίνη Μ., 1999).

Οι LinhartetMaruani (1982), επισημαίνουν ότι αναλύοντας κάποιος το ζήτημα της επισφάλειας στην απασχόληση, έρχεται αντιμέτωπος με μια πληθώρα και μια διαφορετικότητα μορφών αβεβαιότητας και επισφάλειας (Καρακιουλάφη Χρ., Σπυριδάκης Μ., κ.α. 2014).

Θεωρούμαι έτσι, πως παρά τους γενικούς ορισμούς που επιτρέπουν στον διαχωρισμό μεταξύ τυπικής απασχόλησης και επισφαλούς απασχόλησης, το νόημα που προσδίδεται στην τελευταία, δύναται να εμπλουτιστεί μέσω των εμπειριών που οι ίδιοι οι εργαζόμενοι μας κατέθεσαν.

Στην περίπτωση του Σπύρου και του Κυριάκου, η επισφάλεια στην απασχόληση προκύπτει όταν:

*«.. υπάρχει το άγχος μέχρι να έρθει η επόμενη σύμβαση.» Κυριάκος, 26 ετών.*

*«.. για κάποιο διάστημα κάνεις τη δουλειά σου και κάνεις δεν κάνεις καλά τη δουλειά σου, μπορεί να μην υπάρχει δουλειά. Δεν εξαρτάται από σένα.» Σπύρος, 29 ετών.*

Οι παραπάνω ενδεικτικές αφηγήσεις των δυο ενοικιαζόμενων εργαζομένων, μαρτυρούν τον ασταθή και απρόβλεπτο χαρακτήρα που έχει η δική τους εργασιακή σχέση και που μπορεί σε ανύποπτο χρόνο να διακοπή. Ο φόβος και το άγχος που προκαλεί μια τυχόν διακοπή της σύμβασής του, οδηγεί τον Ντετιόν να υποστηρίξει πως:

*«Δεν έχω σταματήσει να ψάχνω και ποτέ για δουλειά. Στέλνω συνέχεια βιογραφικά γιατί δεν θέλω να ξεμείνω από χρήματα.» Ντετιόν, 27 ετών.*

Ο συγκεκριμένος εργαζόμενος, εκδηλώνει έντονα το αίσθημα της αγωνίας, μέσω της διαρκούς αναζήτησης εργασίας ακόμη και τη περίοδο που ο ίδιος απασχολείται ως δανειζόμενος πληροφορικός, διότι, η σχέση που ο ίδιος έχει με την εργασία, δεν του επιτρέπει να αισθανθεί ασφαλής στο πλαίσιο αυτής.

Ο Κώστας, επιχειρώντας να μας εξηγήσει τον πως βιώνει την εργασία του σε καθεστώς επισφαλούς απασχόλησης, επιχειρεί πρωτίτερα, να μας εξηγήσει τι σημαίνει για εκείνον “σταθερή απασχόληση”.

*« .. η μόνιμη απασχόληση είναι εμπειρία, είναι ασφάλεια, αποδοχές ενώ η προσωρινή δεν σε αφήνει να δώσεις το 100% των δυνατοτήτων σου γιατί ξέρεις ότι θα φύγεις, οπότε ενδόμυχα, δεν προσφέρεις αυτό που μπορείς... Όλα ξεκινάνε από τις οικονομικές απολαβές. Η ασφάλεια η επαγγελματική, αντικειμενικά δεν υπάρχει. Το να ξέρεις ότι εργάζεσαι σε μια εταιρεία με σύμβαση αορίστου χρόνου σου δίνει απλά άλλη ψυχολογία και άλλη απόδοση. Ο μισθός και τα ένσημα είναι η ασφάλεια του εργαζομένου. Εκεί ο εργαζόμενος αισθάνεται ασφαλής.»*

*Κώστας, 36 ετών.*

Για τον ίδιο, μια σταθερή σχέση απασχόλησης, αφενός επιτρέπει στην κάλυψη των σύγχρονων αναγκών, στην επάρκεια του μισθού, στη διατήρηση του αντικειμένου, αφετέρου όμως, η οποιαδήποτε εργασιακή σχέση, αποτελεί συνθήκη, το περιεχόμενο της οποίας δεν μπορεί ευκόλως να καθορίσει ο εργαζόμενος, παρά μονάχα να αισθανθεί ασφαλής. Το αίσθημα της ασφάλειας, για τον Κώστα, προκύπτει όταν ο εργαζόμενος δεν εκτίθεται σε εύθραυστες



καταστάσεις, και κατέχει τις εγγυήσεις μιας “κανονικής” εργασιακής σχέσης (Μουρίκη Αλ., 2010).

Ο Μανώλης, μας περιγράφει τις αντιδράσεις τους, που προκύπτουν από την σχέση που ο ίδιος έχει με την εργασία του:

*«Δεν αισθάνεσαι το μόνιμο όταν είσαι εξωτερικός... Έχεις πάντα το αβέβαιο όταν είσαι εξωτερικός. Μπορεί να λες ότι είσαι για έξι μήνες, αλλά μέχρι να ξεκινήσεις έχεις τελειώσει. Ο χρόνος είναι πολύ μικρός. Στους τρεις μήνες πρέπει να ψάξεις για δουλειά. Στην αορίστου αισθάνεσαι μια σιγουριά Δεν ψάχνεις, εκτός αν θέλεις κάτι καλύτερο.» Μανώλης, 26 ετών.*

Η ανασφάλεια από την πιθανότητα έκθεσης του ίδιου σε συνθήκες αβέβαιες, εκδηλώνεται υπό τη μορφή έντονου άγχους για την ύπαρξη και τη διατήρηση της απασχόλησης και του εισοδήματος (Κουζής Γ., 2010)

#### 4.7 Σχέσεις με τους προϊσταμένους και την εταιρεία εργοδότη

Η συζήτηση που αφορά τις σχέσεις του ενοικιαζόμενου εργαζομένου με τον έμμεσο εργοδότη και την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, επικεντρώνεται στη σύγχυση που προκαλεί στον εργαζόμενο η καταταμημένη εργοδοτική ιδιότητα. Η κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας δημιουργεί σύγχυση στους δανειζόμενους εργαζόμενους σχετικά με το πρόσωπο του πραγματικού εργοδότη, αν δηλαδή, αυτό είναι η Ε.Π.Α. ή ο έμμεσος εργοδότης (Κουζής Γ., 2001).

Η εν λόγω σύγχυση γίνεται εμφανής στην μαρτυρία του Τάσου, σύμφωνα με τον οποίο:

*«Η Α εταιρεία με δάνεισε στην Β εταιρεία και δούλευα για την Γ. Εμείς παίρναμε εντολές από την Γ εταιρεία... Στην αρχή ήμουν πολύ μπερδεμένος με το καθεστώς γιατί δεν ήξερα για την Β εταιρεία. Αργότερα καταλάβαμε ότι πρέπει να δίνουμε αναφορές και στην Β εταιρεία αλλά καλύτερα ήταν να μιλάγαμε με τον υποδιευθυντή της Γ και όχι τους managers της Β... Τσακωνόμασταν πολύ συχνά για τις υπερωρίες που τις κάναμε χωρίς να παίρνουμε φράγκο παραπάνω γιατί ο εργοδότης μου δεν είχε εικόνα και απλά του λέγανε ότι δεν καθόμαστε*

παραπάνω.. Αν κάποιος συμβεί κάτι και χτυπήσει ποιος θα είναι εν τέλει εκεί να τον βοηθήσει;

*Ποια από τις τρεις; Νιώθαμε λίγο ξεκρέμαστοι εκεί.» Τάσος, 25 ετών.*

Αντίθετη βέβαια εικόνα, μας μεταφέρει ο Μανώλης, ο οποίος παρά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει εξαιτίας της κατατμημένης εργοδοτικής ιδιότητας, ο ίδιος δεν αισθάνεται να του προκαλείται σύγχυση:

*«Η συνεργασία μου με τον υπεύθυνο είναι άριστη.. Καμιά φορά με επηρεάζει το μπέρδεμα αλλά όχι ψυχολογικά πιο πολύ στο γραφειοκρατικό κομμάτι. Θέλεις να πάρεις μια άδεια ας πούμε. Οκ θα το πεις στον προϊστάμενο, προϊστάμενος θα πει το οκ, αλλά πρέπει να το πεις και στην εταιρεία για να το δηλώσει η εταιρεία.» Μανώλης, 26 ετών.*

Αντίστοιχη μαρτυρία μας παραθέτει και ο Κυριάκος:

*«Ήμουν τυχερός γιατί η (χρήστρια επιχείρηση) με αντιμετώπιζε σαν δικό της υπάλληλο και στο λέω αυτό γιατί για να πάρω άδειαμίλαγα με τους ίδιους. Διαφορετικά η λογική είναι βρες τρόπο να πάρεις άδεια... Είχαμε καλή συνεννόηση για τις υπερωρίες και αυτό βασιζόταν στην καλή σχέση με την εταιρεία. Αν η εταιρεία δεν ήθελε τότε και ο εργοδότης δεν ήθελε να κάνει υπερωρίες.» Κυριάκος, 26 ετών.*

Για τον Σπύρο, η κατατμημένη εργοδοτική ιδιότητα, γέννησε ορισμένες παραπάνω δυσκολίες καθ' όλη την τετραετή εργασία του στην ίδια Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης. Ο ίδιος μάλιστα, επιχειρεί να μας περιγράψει την αιτία που προκαλείται η σύγχυση:

*«Σε περίπτωση διαφωνίας απευθυνόμασταν σε αυτήν την εταιρεία που είχε το project και στον projectmanager, γιατί αυτόν ενδιέφερε να βγει το project. Τον ενδιέφερε να υπάρχει καλό κλίμα στην ομάδα. Την δική μου εταιρεία την ενδιέφερε απλά να πάρει τα λεφτά της. Αλλά το θέμα είναι πως δεν ίσχυε πάντα αυτό. Θα πέσεις και σε \*\* projectmanager και εκεί την έχεις κάτσει. Σπάνια θαμίλαγα στην δικιά μου και θα επέμβει μόνο γιατί δεν την συμφέρει να τσακωθεί. Ότι και αν της πουν θα πει ναι. Αυτό είναι το συμφέρον της... Όταν με έστελναν μακριά δεν μου πλήρωναν τίποτα και για αυτό δεν ήθελε να παρέμβει κανείς.» Σπύρος, 49 ετών.*

Οι παραπάνω μαρτυρίες είναι ενδεικτικές των όσων καταγράψαμε στο πλαίσιο των συνεντεύξεων. Τα καθημερινά ζητήματα που προέκυπταν, άλλοτε προκαλούσαν σύγχυση, άλλοτε εκνευρισμό και απογοήτευση και άλλοτε επιλύονταν αμέσως. Σε όλες όμως τις περιπτώσεις, παρατηρήσαμε πως κρίθηκε αναγκαία η παρέμβαση των υπευθύνων της χρήτριας επιχείρησης. Για το λόγο αυτό, διαπιστώσαμε πως η επίλυση ορισμένων ζητημάτων, επαφίεται κατ' ουσίαν, στις καλές προθέσεις των ανωτέρων στελεχών της χρήτριας επιχείρησης, δεδομένου, πως η εταιρείες που δάνειζαν τους εργαζόμενους φάνηκε να αποσκοπούσαν μονάχα σε μια αγαστή οικονομική σχέση με την εκάστοτε χρήτρια επιχείρηση.

Τούτων δοθέντων, το αίσθημα της αγανάκτησης και της δυσαρέσκειας, ευλόγως παρατηρείται να προκύπτει από πλευράς εργαζομένων, εξαιτίας της απουσίας ενός συγκεκριμένου ρυθμιστικού πλαισίου επίλυσης καθημερινών ζητημάτων στο πλαίσιο του εργασιακού τους βίου.

#### 4.8 Σχέσεις με συναδέλφους

Συχνά οι εργαζόμενοι δυσκολεύονται να ενσωματωθούν στην εσωτερική ζωή της κάθε επιχείρησης και αυτό τους οδηγεί στην απομόνωση (Κουζής Γ., 2001). Δεν είναι άλλωστε τυχαία η στερεοτυπική αγγλική έκφραση “justatemp”, που χαρακτηρίζει την περιφρονητική αντιμετώπιση των προσωρινά εργαζομένων (Βασιλάκη Μ., 2004).

Ο Τάσος, μας μαρτυρά την περιφρόνηση που βίωσε από ορισμένους συναδέλφους του και μας εξηγεί:

*«Ήμασταν τελείως μόνοι μας εκεί μέσα. Ήταν και άλλα παιδιά στο χώρο αλλά δεν είχαμε πολύ καλή επαφή και ο καθένας ήταν για την πάρτι του, οπότε ένιωθες λίγο απομονωμένος... Με τα παιδιά στην ομάδα μου οι οποίοι ήταν και αυτοί δανειζόμενοι είχα καλές σχέσεις. Με τον μεγάλο κύκλο της επιχείρησης είχαμε πολύ λίγη επαφή, γιατί ο άλλος δεν ήξερες τι προθέσεις έχει απέναντί σου.. με τους μόνιμους της (\*\*\*) δεν είχαμε καμία επαφή παρά μόνο για να τους*

*ζητάμε την βοήθειά τους... στην καφετέρια δεν μας μιλάγανε και μερικά άτομα από μας που καθόντουσαν μαζί τους το κάνανε μόνο για να τους γλείψουν μπας και γίνουν μόνιμοι.»*

Το αίσθημα της απομόνωσης στον εργασιακό του χώρο, μας μαρτυρά και ο Ντετιόν:

*«.. αν εξαιρέσεις αυτούς με τους υπόλοιπους δεν μιλάγα αλλά και αυτοί στην ίδια μοίρα ήταν με μένα... Μας κοίταζαν λίγο περίεργα και όχι ότι είχε συμβεί κάτι αλλά ήταν περισσότερο στη φάση, εγώ είμαι εδώ πέρα συνέχεια ενώ εσύ σε λίγο καιρό θα την κάνεις. Όλο αυτό μου στην αρχή με εκνεύριζε, γιατί λες και αυτοί δεν πρόκειται να απολυθούν αν κλείσει η (\*\*), αλλά στην συνέχεια το ξεπέρασα (ακούγονται γέλια).» Ντετιόν, 27 ετών.*

Οι παραπάνω δυο μαρτυρίες είναι ενδεικτικές της περιφρόνησης που βίωσαν ορισμένοι από τους συμμετέχοντες στην έρευνα.

Η Δανάη μάλιστα μας επιχειρεί να εξηγήσει τα αίτια που καλλιεργούν την εν λόγω αντιμετώπιση:

*«Δεν είναι τόσο πολύ ζήτημα κατωτερότητας ή όχι και δεν στο λέω από την πλευρά μου. Νομίζω πως είναι περισσότερο ζήτημα ανταγωνισμού γιατί και εκείνοι φοβούνται. Μπορεί δηλαδή να φαίνεται ότι με υποτιμούν αλλά στην πραγματικότητα με ανταγωνίζονται μια χαρά.... Ίσως να φοβούνται μην γίνουν σαν και μας.. Το πιστεύω ότι μας βλέπουν σαν απειλή.»*  
*Δανάη, 28 ετών.*

Ο Μανώλης όμως, μας περιγράφει μια διαφορετική κατάσταση:

*«Οι περισσότεροι εκεί μέσα είναι μεγαλύτεροι μου και δεν έχεις να πεις και πολλά. Καλά, γενικά εμένα με νοιάζει να είναι το κλίμα καλό. Δεν ψάχνω να κάνω φίλους... Οι σχέσεις μας πάντα ήταν συναδελφικές αλλά όπως και να το κάνεις είμαι εξωτερικός. Δεν είναι εύκολο να στο εξηγήσω αυτό αλλά είναι το κλίμα που υπάρχει που όλοι ξέρουμε ότι εγώ δεν είμαι στο τμήμα που οι άλλοι είναι μόνιμοι εκεί.» Μανώλης, 26 ετών.*

Αν και ο ίδιος δεν βρέθηκε στην θέση να τον αντιμετωπίζουν ως κατώτερο, εντούτοις, δεν αισθάνθηκε ποτέ αναπόσπαστο μέρος του συνόλου των μόνιμα εργαζομένων.

Στις παραπάνω αφηγήσεις, γίνεται εμφανής η στερεοτυπική αντιμετώπιση των δανειζόμενων, παρότι καταγράψαμε και άλλες, που υποδεικνύουν μια διαφορετική αντιμετώπιση. Χωρίς να είμαστε σε θέση να εικάσουμε, ποιες από τις δυο περιπτώσεις αποτελούν αντιπροσωπευτικό

δείγμα του κανόνα, διαπιστώσαμε μονάχα, την περιφρονητική αντιμετώπιση που καλλιεργείται και αναπαράγεται, άλλοτε λόγω στερεοτυπικών αντιλήψεων που εδράζονται στην λογική «justatemp» και άλλοτε στη βάση ενός υπαρκτού ανταγωνισμού<sup>5</sup>, που αφενός εμφανίζεται σε επίπεδο σχέσεων μεταξύ του μόνιμου και του προσωρινού προσωπικού αλλά κατ'ουσίαν, εδράζεται στην απειλή που βιώνουν οι μόνιμα εργαζομένους να μετατραπεί η σχέση εργασίας τους από αορίστου σε ορισμένου (Κούγιας, 2016).

## 4.9 Φύση της εργασίας

Έχει επισημανθεί από πολλούς αναλυτές, ότι με τη ρύθμιση του νόμου 2956/2001, αντιμετωπίζονται μόνο μερικά από τα προβλήματα που προκύπτουν στην απασχόληση κατά δανεισμόν, καθώς, ο δρόμος για υποκατάσταση της τακτικής εργασίας με ευκαιριακή παραμένει ανοικτός. (Ληξουριώτης, 2002, Λεβέντης).

Από τις συνεντεύξεις, προκύπτει ότι η θέση εργασίας που καλύπτουν οι ερωτώμενοι, δεν είναι εποχική, ή εκτάκτου χαρακτήρα, καθώς σύμφωνα με τα λεγόμενά τους καλύπτουν πάγιες ανάγκες της επιχείρησης.

Σύμφωνα με τη μαρτυρία που μας καταθέτει ο Τάσος:

«Τα projects, είναι κανονικές δουλειές. Μπορεί να φαίνεται ότι είμαι εκεί μόνο για τα projects, αλλά δουλεύουμε κανονικά. Πολλά παιδιά ήταν εκεί για πολύ καιρό. Θεωρητικά, στα τρία χρόνια μπορεί αν ζητήσεις να είσαι μόνιμος, αλλά επειδή είναι έτσι το σχήμα, δεν γίνεται».

Αντίστοιχη μαρτυρία μας δίνει και ο Ντετιόν:

---

<sup>5</sup> «Ο ανταγωνιστικός αγώνας συνοδεύεται από μια συνεχή συγκέντρωση του κεφαλαίου, από την αντικατάσταση ενός μεγάλου αριθμού επιχειρηματιών σε τεχνικούς, διαχειριστές, ανώτερο προσωπικό, αν όχι και απλούς υπαλλήλους και κατώτερους εργάτες» (Μαντέλ, Λ. (1980) Βασικές αρχές οικονομικής θεωρίας. Αθήνα: Εκδόσεις Ύψιλον, σελ 53). Στην ίδια διαπίστωση καταλήγει και ο Eagleton, υποστηρίζοντας πως «Πολλοί από εκείνους που παραδοσιακά κατατάσσονταν στην κατώτερη μεσαία τάξη.. υπόκεινται σε μια ανελέητη προλεταριοποίηση, καθώς υφίστανται την πίεση των ολοένα και καταπιεστικών επιταγών και κανόνων της ανώτατης διοίκησης» (Eagleton, T. (2012). Γιατί ο Μαρξ είχε δίκιο. Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη, σελ. 174). Κοιτάζοντας της σχέσεις εργασίας στο πλαίσιο της «ευέλικτης επιχείρησης», ο Harvey, διαπιστώνει ότι ο πυρήνας των πολυειδικευμένων εργαζομένων, σταδιακά εξασθενεί προς όφελος των άτυπων μορφών εργασίας (Harvey, D. (2009). Η κατάσταση της μετανεωτερικότητας. Διερεύνηση των απαρχών της πολιτισμικής μεταβολής. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο).

«... δεν είναι ακριβώς έτσι. Και γω στην αρχή αυτό νόμιζα, αλλά στην πραγματικότητα, η δουλειά είναι κανονική. Κανονικό ωράριο, κανονική δουλειά, υπερωρίες και τα λοιπά... Δεν το έχω σκεφτεί η αλήθεια είναι αλλά φαντάζομαι πως το κάνουνε περισσότερο για να γλιτώνουνε κανένα φράγκο».

Εντούτοις, παρά τις μαρτυρίες των ίδιων, δεν μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι σταθήκαμε μάρτυρες καταστρατήγησης του δανεισμού και πραγματικής υποκατάστασης της τακτικής εργασίας με ευκαιριακή και αυτό, διότι, για μια παρόμοια υπόθεση θα έπρεπε να λάβουμε υπόψιν παραπάνω παράγοντες από τις μαρτυρίες των ίδιων και κάτι τέτοιο δεν καθίσταται εφικτό στο ανά χείρας πλαίσιο.

Εντούτοις, υποστηρίζεται ότι οι επιχειρήσεις προσφεύγουν στη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου, αυξάνοντας έτσι τον αριθμό των μερικώς και των προσωρινών εργαζομένων, προκειμένου να προσαρμόσουν την ποσότητα της εργασίας που χρησιμοποιούν στις αυξομειώσεις της ζήτησης των προϊόντων ή των υπηρεσιών τους (Γαβρόγλου, 2009, σελ. 13).

Η μαρτυρία του Χρήστου, υποδεικνύει αυτήν ακριβώς τη διαδικασία. Σύμφωνα με τον ίδιο:

*«Απ' ότι γνωρίζω, υπήρχε η ανάγκη για επέκταση ενός τμήματος. Το κομμάτι αυτό έπρεπε να μεγαλώσει και για αυτό πήρανε δανεικούς.. Το βρίσκω λογικό να μην γίνονται όλα inhouse, γιατί, όλες οι εταιρείες κάπου εξειδικεύονται και μου φαίνεται λογικό να συνεργαστεί και με άλλες εταιρείες που εξειδικεύονται ας πούμε στο τεχνικό κομμάτι γιατί δεν γίνεται μια εταιρεία να εξειδικεύεται στα πάντα.... Δεν θα ξέρα να σου πω για άλλες περιπτώσεις αλλά τώρα στο λέω με σιγουριά πως το κάνανε έτσι γιατί δεν ξέρουνε αν θα τους βγει.» Χρήστος, 28 ετών.*

Αν, λοιπόν, ο ίδιος εργάζεται υπό καθεστώς δανεισμού, σε θέση εργασίας που σκοπό έχει την κάλυψη της αυξημένης ζήτησης των υπηρεσιών που παρέχει η επιχείρηση, σε παρόμοιες θέσεις εργασίας, φαίνεται να εργάστηκε και ο Σπύρος. Ο ίδιος όμως, μας επισημαίνει και τον κινδύνους που ενυπάρχουν στο εν λόγω καθεστώς εργασίας. Σύμφωνα με τον ίδιο:

*«Όχι όχι όντως εργαζόμουν πάνω σε projects που τις περισσότερες φορές για πρώτη φορά γινόντουσαν.... Αλλά σε όλα αυτά συμμετείχα γιατί είχα μια πολύ καλή εξειδίκευση... Οι περισσότεροι δεν εργάζονται επειδή είναι καλοί αλλά επειδή είναι φθηνοί. Όλη η αγορά έχει γεμίσει πιτσιρικάδες δανειζόμενους που ελπίζουν να κάνουν κάτι στη ζωή τους αν και οι περισσότεροι ξέρουνε ότι δεν θα γίνουνε μόνιμοι ποτέ.» Σπύρος, 49 ετών.*

Ο ίδιος μας εξηγεί πως κατάφερε να εργαστεί σε θέσεις εργασίας που σκοπό είχαν την άμεση κάλυψη καινούργιων αναγκών των επιχειρήσεων, εξαιτίας της υψηλής εξειδίκευσής που ο ίδιος κατείχε. Θεωρεί βέβαια, πως εξαιτίας της επέκτασης του φαινομένου του δανεισμού, οι περισσότεροι εργαζόμενοι νεαρής ηλικίας, εργάζονται σε θέσεις που σκοπό έχουν την αντικατάσταση της τακτικής εργασίας με ευκαιριακή.

Θεωρούμαι πως, σύμφωνα με τις μαρτυρίες των εργαζομένων, οι ίδιοι εργάστηκαν σε θέσεις εργασίας που σκοπό είχαν την προσαρμογή της ποσότητας της εργασίας στις αυξομειώσεις της ζήτησης των προϊόντων ή των υπηρεσιών που παρείχαν οι χρήστριες εταιρείες. Η εν λόγω μορφή ευέλικτης απασχόλησης, αναφέρεται στην βιβλιογραφία ως αριθμητική, και υιοθετείται σε περιόδους αυξημένης δραστηριότητας με σκοπό την κάλυψη βραχυχρόνιων επιχειρησιακών αναγκών (Γαβρόγλου, 2009). Παρότι δεν αναφέρθηκε ορισμένη καταστρατήγηση του καθεστώτος δανεισμού, ο κίνδυνος για υποκατάσταση της τακτικής μέσω της προσωρινής, επισημάνθηκε εμμέσως ή σαφώς από όλους τους εργαζόμενους, καθώς με δυσκολία μπορεί κανείς να ορίσει τα όρια μεταξύ των δυο δραστηριοτήτων στο τομέα της πληροφορικής.

## Κεφάλαιο 5.

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ

#### 5.1 Συμπεράσματα

Η παρούσα εργασία επιχείρησε να διερευνήσει τη σημασία της ευέλικτης απασχόλησης για τους εργαζόμενους, κατ' αντιστοιχία ή κατ' αντιπαράθεση με τις προσδοκίες που οι ίδιοι εκφράζουν σε σχέση με τον εργασιακό τους βίο και την καταγραφή εκείνων των αβέβαιων κοινωνικών συνθηκών, στις οποίες δύναται να εκτεθούν, λόγω της εργασίας τους σε καθεστώς επισφαλούς απασχόλησης. Η μέχρι τώρα βιβλιογραφία έχει καταπιαστεί με αυτό το θέμα, άλλοτε αναδεικνύοντας τις κεντρικές διαστάσεις που προάγουν την ποιότητα της ευέλικτης εργασίας, άλλοτε διασυνδέοντας τις νέες μορφές απασχόλησης με την ποιότητα της εργασίας, προβάλλοντας έτσι επιμέρους χαρακτηριστικά της σχέσης αυτής και άλλοτε, τέλος, αναδεικνύοντας την υποκειμενική ικανοποίηση από τη θέση εργασίας ως συνοπτικό μέτρο της γενικής ποιότητας της εργασίας. Καθώς η επιστημονική και πολιτική συζήτηση σχετικά με τις νέες μορφές απασχόλησης έχει μετατοπιστεί, και τη θέση των ερωτημάτων, σχετικά με το βαθμό έκτασης του φαινομένου, έχουν καταλάβει οι υποθέσεις σχετικά με τις επιπτώσεις που έχουν αυτές στην ποιότητα της εργασίας και της απασχόλησης, η διεξοδικότερη μελέτη του φαινομένου κρίθηκε απαραίτητη.

Το ζητούμενο για τους ίδιους τους εργαζόμενους έγκεινται στην προώθηση της ποιότητας της εργασίας τους, έννοια που οροθετείται όχι μονάχα από τις υποκειμενικές σημασιοδοτήσεις των ιδίων, αλλά και από το γεγονός, ότι οι ίδιοι εργάζονται σε καθεστώς δανεισμού. Παρά το



γεγονός, πως η εν λόγω μορφή απασχόλησης έχει εγείρει ιδιαίτερους προβληματισμούς αναφορικά στις συνθήκες υπό τις οποίες οι ίδιοι εργάζονται, αμείβονται και εκπαιδεύονται, εντούτοις, ως μας επιτραπεί να μη προβούμε σε γενικεύσεις αναφορικά στην a - priori θετική ή αρνητική επίδραση του εν λόγω καθεστώτος στην ποιότητα της εργασίας.

Αναλυτικότερα, διαπιστώσαμε πως δεν υπάρχει άμεση διασύνδεση μεταξύ των κακών συνθηκών απασχόλησης στις οποίες εκτέθηκαν ορισμένοι από τους συμμετέχοντες στην έρευνα (εξοντωτικοί ρυθμοί εργασίας, υπερωρίες, επιπλέον απλήρωτη εργασία στο σπίτι, έντονο ψυχολογικό στρες και σωματική κόπωση) και της εν λόγω μορφής απασχόλησης. Διαπιστώσαμε, πως οι κακές συνθήκες εργασίας, καθορίζονταν, εν μέρει, από τον τρόπο που επέλεγε η εκάστοτε επιχείρηση να χρησιμοποιήσει το δανειζόμενο προσωπικό, δεδομένου πως ορισμένοι άλλοι εργαζόμενοι δεν αναφέρθηκαν σε παρόμοιες καταστάσεις. Εντούτοις, και παρά το ότι την ευθύνη για τις εξοντωτικές συνθήκες εργασίας έφεραν οι επιχειρήσεις, ως σημειώσουμε με έμφαση, πως η εν λόγω μορφή απασχόλησης δημιουργεί ένα ευνοϊκό κλίμα για την ύπαρξη εξοντωτικών ρυθμών εργασίας, ψυχολογικού στρες κ.ο.κ. καθώς, οι εργαζόμενοι φάνηκε να καλύπτουν θέσεις εργασίας, που άλλοτε εντοπίζονταν στα χαμηλά επίπεδα της ιεραρχίας και άλλοτε σκόπευαν μονάχα στην κάλυψη πρόσκαιρων παραγωγικών αναγκών. Αν, λοιπόν, η διασύνδεση δεν κρίνεται άμεση, εντούτοις υφίσταται και έγκειται στον τρόπο χρήσης των θέσεων εργασίας από πλευράς επιχειρήσεων.

Γίνεται, λοιπόν, ευλόγως κατανοητό, πως αν για τους εργαζόμενους το διακύβευμα έγκειται, άλλοτε στην επίτευξη επαγγελματικής σταθερότητας και άλλοτε ανέλιξης, το ίδιο εξαντλείται όταν η εργασία εγκυμονεί εξαντλητικές συνθήκες απασχόλησης. Οι απλήρωτες υπερωρίες, οι εξαντλητικοί ρυθμοί εργασίας, το έντονο ψυχολογικό στρες, αποτέλεσαν ορισμένες μόνο από τις εκφάνσεις των κακών συνθηκών απασχόλησης, που σηματοδοτούσαν την εργαλειακή αντιμετώπιση των ίδιων από τις εκάστοτε χρήστριες εταιρείες.

Αντιστοίχως, θα αναμέναμε πως για τους εργαζόμενους που δεν εκτέθηκαν σε αντίστοιχες συνθήκες, το διακύβευμα για την επίτευξη επαγγελματικής σταθερότητας και ανέλιξης θα παρέμενε ισχυρό. Εντούτοις, όλοι οι εργαζόμενοι θεώρησαν πως βρίσκονται σε ένα εργασιακό πλαίσιο, που δεν εγγυάται την εργασιακή σταθερότητα και δεν υποβοηθά στην ανέλιξη, όχι

όμως γενικότερα στην αγορά εργασίας, αλλά στο εσωτερικό της επιχείρησης. Όλοι οι συμμετέχοντες υπέδειξαν την προσωρινότητα των θέσεων εργασίας τους, ως την βασική αιτία για την έλλειψη εγγυήσεων αναφορικά στους παραπάνω δυο στόχους. Κανείς δεν θεώρησε πως μπορεί να καρπωθεί τα πλεονεκτήματα που υπόσχεται η εργασία σε καθεστώς δανεισμού. Η δυνατότητα απόκτησης υψηλότερων μισθών, η ένταξή τους στο μόνιμο προσωπικό της χρήστριας επιχείρησης και κατ' επέκταση η αλλαγή του καθεστώτος της εργασίας τους, από προσωρινό σε μόνιμο (temptoerperm), όπως επίσης και η επίτευξη επαγγελματικής σταθερότητας, αφενός αποτέλεσαν ένα μέρος των άμεσων στόχων που οι ίδιοι είχαν θέσει σε σχέση με τον εργασιακό τους βίο, αλλά αφετέρου, η προσωρινότητα των θέσεων εργασίας τους, δεν επέτρεπε στην εκπλήρωσή των στόχων τους.

Οι συμμετέχοντες, λοιπόν, στην έρευνα, μας επέτρεψαν να διαφοροποιήσουμε τα μειονεκτήματα που συνοδεύουν την απασχόλησή τους σε καθεστώς δανεισμού σε δυο βασικές κατηγορίες. Κατά μια έννοια λοιπόν, παρατηρήσαμε πως η αδυναμία εξέλιξης στην ίδια την επιχείρηση, όσο και το ασταθές εργασιακό περιβάλλον, αποτελούν συνθήκες που τρόπον τινά εγγυάται η προσωρινή απασχόληση, ενώ, η κατάχρηση της εν λόγω μορφής απασχόλησης επιτρέπει στην ύπαρξη δυσχερών συνθηκών εργασίας.

Ας μας επιτραπεί στο σημείο αυτό, να προβούμε σε μια απαραίτητη διευκρίνηση. Στα παραπάνω, σκοπίμως επικεντρώσαμε το ζήτημα της επαγγελματικής ανέλιξης στο εσωτερικό της επιχείρησης, καθώς, όλοι οι εργαζόμενοι υποστήριξαν με σιγουριά, πως πρόκειται για έναν τομέα που μακροπρόθεσμα εγγυάται καλές συνθήκες απασχόλησης, πιθανότητες ανέλιξης κ.ο.κ., παρά το γεγονός πως οι πρώτες εργασιακές εμπειρίες (ευρύτερα των εργαζομένων στον τομέα αυτό) είναι παρόμοιες με τις δικές τους. Μάλιστα, ορισμένοι φάνηκε να υποστηρίζουν την άποψη, πως οι εργαζόμενοι από αυτές τις θέσεις εργασίας βελτιώνουν συνεχώς τη θέση τους βρίσκοντας καλύτερες θέσεις εργασίας, οπότε και ξεπερνάνε τα προβλήματα που προκύπτουν σε αυτές τις προσωρινές θέσεις απασχόλησης. Οφείλουμε όμως να επισημάνουμε, όσον αφορά το σκέλος της αντιμετώπισης των προβλημάτων που ανακύπτουν στις εν λόγω θέσεις απασχόλησης, πως για τους εργαζόμενους με τους οποίους συζητήσαμε, αυτά δεν αποτελούν συστατικό στοιχείο αυτών και επίσης, μια παρόμοια διαπίστωση αναφορικά στο ζήτημα της μακροπρόθεσμης αντιμετώπισης, θα χρειαζόταν άλλου είδους

έρευνα και μελέτη, προς τεκμηρίωση ή απόρριψη της εν λόγω διαπίστωσης. Εντούτοις, οι μαρτυρίες συνομολογούν στην έλλειψη εκείνων των συνθηκών που θα επέτρεπαν στην επαγγελματική σταθερότητα ή στην επαγγελματική ανέλιξη, τουλάχιστον, στο εσωτερικό της χρήστριας επιχείρησης.

Μετατοπίζοντας την συζήτηση από την επίτευξη επαγγελματικής σταθερότητας ή ανέλιξης, στη συμφιλίωση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, όπως και στη περαιτέρω ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων, παρατηρούμε κατ' αρχήν, πως αποτελούν ακόμη δυο κεντρικά ζητούμενα, η επίτευξη των οποίων, συντελεί στην αναβάθμιση της ποιότητας της εργασίας των εργαζομένων.

Η συζήτηση, αναφορικά στη συμφιλίωση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, απέδειξε πως το ωράριο εργασίας δεν φάνηκε να ξεφεύγει από το συμβατικό μοντέλο της 8ωρης συνεχούς απασχόλησης με φυσική παρουσία των εργαζομένων. Το ίδιο, προέκυπτε με βάση τις ανάγκες της παραγωγικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων, αποκλείοντας έτσι την όποια συζήτηση περί ευέλικτης διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου, που θα επέτρεπε σε μια ισόρροπη και επ' ωφελεία κατανομή του εργάσιμου και μη εργάσιμου χρόνου. Η συμφιλίωση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, δεν περιορίστηκε μονάχα στο ζήτημα του εργάσιμου χρόνου.

Επιχειρώντας βέβαια, να χαρτογραφήσει κανείς τα όρια μεταξύ εργάσιμου και μη εργάσιμου βίου, σύντομα θα κατανοήσει πως προβλήματα που ανακύπτουν στο πλαίσιο του εργάσιμου βίου και αφορούν τον ίδιον τον εργαζόμενο, είναι σχεδόν αδύνατο να μην μεταφερθούν στην υπόλοιπη εξω- επαγγελματική του ζωή.

Αναφερόμαστε σε εκείνα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι εξαιτίας της διττής εργοδοσίας. Η διχοτομημένη εργοδοτική ιδιότητα φάνηκε να δημιουργεί σύγχυση στους δανειζόμενους εργαζόμενους σχετικά με το πρόσωπο του πραγματικού εργοδότη και η αντιμετώπιση προβλημάτων (συνεννόηση για το πότε θα πάρουν άδεια, ευθύνη σε περίπτωση ατυχημάτων κ.ο.κ.) υπόκειντο, κατά κύριο λόγο, στις καλές προθέσεις των ανωτέρων στελεχών της χρήστριας επιχείρησης. Δεν ήταν βέβαια λίγες οι μαρτυρίες που έκαναν λόγο για ζητήματα που παρέμειναν άλυτα (π.χ. κάλυψη εξόδων μετακίνησης σε απομακρυσμένους χώρους

εργασίας). Τούτων δοθέντων, το αίσθημα της αγανάκτησης και της δυσαρέσκειας, ευλόγως παρατηρείται να προκύπτει από πλευράς εργαζομένων. Μάλιστα, αποτελεί κοινή παραδοχή μεταξύ ορισμένων εργαζομένων, πως η εν λόγω σύγχυση εδράζεται στην κατάχρηση της εν λόγω μορφής εργασίας, δεδομένου πως δεν είναι πλήρως κατανοητό πως κατανέμονται οι ευθύνες μεταξύ άμεσου και έμμεσου εργοδότη.

Ερχόμενοι στο ζητούμενο της απόκτησης περαιτέρω τεχνικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων μέσω της συμμετοχής των ιδίων σε ενδοεπιχειρησιακά προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης, παρατηρήσαμε πως κάτι τέτοιο δεν επετεύχθη, γεγονός που οφείλεται στην απασχόλησή τους σε καθεστώς δανεισμού. Αναλυτικότερα, η έλλειψη στρατηγικής αξιοποίησης του εν λόγω δανειζόμενου προσωπικού από πλευράς επιχειρήσεων, υποδηλώνει την χρήση του εν λόγω δανειζόμενου προσωπικού στη βάση βραχυχρόνιων αναγκών της παραγωγικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων. Επιπροσθέτως, το δανειζόμενο προσωπικό που συμμετείχε στην έρευνα, αντιμετώπισε ορισμένους φραγμούς στην πρόσβαση που είχε σε συστήματα εσωτερικά των επιχειρήσεων, γεγονός που δημιούργησε εμπόδια στην απόκτηση περαιτέρω εμπειρίας και κατάρτισης. Μολαταύτα, όλοι οι εργαζόμενοι, κατ' ομολογίαν, υποστήριξαν πως καταπιάστηκαν με εργασιακά αντικείμενα αρκετά εξειδικευμένα, ενισχύοντας ή συμπληρώνοντας έτσι τις ήδη υπάρχουσες γνώσεις που οι ίδιοι κατείχαν.

Βεβαίως, το γεγονός αυτός, οφείλει να το δει κανείς συμπληρωματικά με τις ευρύτερες θετικές επιδράσεις που είχε η απασχόληση των συμμετεχόντων στο εν λόγω καθεστώς εργασίας.

Οι εν λόγω θέσεις εργασίας λειτούργησαν για τους ίδιους ως δουλειές ένταξης στην αγορά εργασίας, απόκτησης ενσήμων και επαγγελματικής εμπειρίας.

Ιδιαίτερα όσον αφορά το ζήτημα της απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας, όλοι οι συμμετέχοντες θεώρησαν πως κρίνεται εξαιρετικά αναγκαία στο χώρο της πληροφορικής και δύσκολα αντικαθίσταται από τις γνώσεις που μπορούν να αποκομίσουν σε θεωρητικό επίπεδο, καθώς τα συστήματα που οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν διαφέρουν μεταξύ τους, θεωρούνται αρκετά εξειδικευμένα και αποτελούν πρόκληση για έναν/μια νέο/α εργαζόμενο/η.

Στο σημείο αυτό, ας μας επιτραπεί μια τελευταία μετατόπιση της συζήτησης, προκειμένου να αναδείξουμε ορισμένα φαινόμενα άρρηκτα συνδεδεμένα με το συγκεκριμένο καθεστώς απασχόλησης. Οι σχέσεις που ανέπτυξαν οι συμμετέχοντες στην έρευνα, τόσο με τους μόνιμους εργαζομένους όσο και με την χρήστρια επιχείρηση, καθορίστηκαν από την εν λόγω μορφή απασχόλησης.

Αναλυτικότερα, υποστηρίχθηκε πως συχνά η αντιμετώπιση που είχαν από τους μόνιμα εργαζόμενους στον ίδιο χώρο ήταν αρνητική. Τους αντιμετώπιζαν σαν να είναι κατώτεροι, ικανοί να εκτελέσουν μόνο ανούσιες εργασίες. Εντούτοις, η εν λόγω αντίδραση έχει βαθύτερες αιτίες. Ίσως, οι μόνιμοι εργαζόμενοι με τους οποίους άλλοτε συνυπήρξαν και άλλοτε συνεργάστηκαν οι συμμετέχοντες στην έρευνα, να αντιλαμβάνονται τον κίνδυνο η χαμηλότερη αμοιβή και οι χειρότερες συνθήκες εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων, να απειλούν και τα δικά τους δικαιώματα και τη θέση τους στην επιχείρηση.

Η αποξένωση βέβαια, δεν φάνηκε να χαρακτηρίζει μονάχα τις σχέσεις των ίδιων με τους μόνιμα εργαζομένους, αλλά και τη σχέση τους με τον ίδιο τον οργανισμό, δεδομένης της απασχόλησής τους σε καθεστώς δανεισμού. Η έλλειψη του αισθήματος της δέσμευσης, φάνηκε να καταλήγει να επιδρά αρνητικά και στους ίδιους τους στόχους που έθετε η επιχείρηση σε επίπεδο παραγωγής. Έτσι, το καταναγκαστικό στοιχείο της εργασίας, αναδεικνυόταν με μεγαλύτερη ένταση.

Τέλος, μια ακόμη συνέπεια της εν λόγω μορφής προσωρινής απασχόλησης, εντοπίζεται στην καλλιέργεια του αισθήματος της ανασφάλειας. Το αίσθημα της ανασφάλειας θεωρήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα ως συστατικό στοιχείο της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης. Φάνηκε να προκύπτει, όταν οι ίδιοι θεωρούν το επαγγελματικό τους μέλλον αβέβαιο, ή διαφορετικά, όταν οι ίδιοι διατρέχουν ορισμένο κίνδυνο από οποιαδήποτε έκθεση σε εύθραυστες καταστάσεις, δηλαδή, σε συνθήκες που χαρακτηρίζονται από έντονη οικονομική ευαλωτότητα και από έναν περιορισμό, έστω και δυνητικό, των κοινωνικών τους δικαιωμάτων, αφού τα περισσότερα εξ αυτών, εκπορεύονται κατά ένα μεγάλο μέρος τους από τη σταθερότητα της απασχόλησης.

## 5.2 Προεκτάσεις

Στην προέκταση των όσων η έρευνα επιβεβαιώνει και όσων νέων στοιχείων φέρει στο προσκήνιο, θεωρούμαι αναγκαίο να θέσουμε το ερώτημα: μπορεί άραγε το νέο τοπίο, όπως διαμορφώνεται από την αυξανόμενη ευελικτοποίηση των εργασιακών σχέσεων, να ενσωματώσει τις ανάγκες, τις επιθυμίες και τις ιδιαιτερότητες που προβάλλουν οι εργαζόμενοι;

Θεωρούμε ότι οι αλλαγές στο τοπίο των εργασιακών σχέσεων, ενώ είναι απαραίτητες για την επίλυση βασικών προβλημάτων της σύγχρονης κοινωνίας, παραμένουν μονομερείς και προσβλέπουν κυρίως στην αύξηση της παραγωγικότητας και τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας.

Οι ανωτέρω παρατηρήσεις φέρνουν στο προσκήνιο ένα ερώτημα, που θεωρούμαι ότι αποτελεί τη γέφυρα με το μέλλον της παρούσης διπλωματικής εργασίας.

Ποιες είναι οι στρατηγικές ευελιξίας που λειτουργούν προωθητικά στην ποιότητα της εργασίας και ποιος ο ρόλος του κράτους;

Το εν λόγω ερώτημα, αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα ενός συνολικότερου προτάγματος για την αναβάθμιση της ποιότητας της εργασίας και διερεύνησης των ορίων παρέμβασης του κράτους στο νέο τοπίο των ευέλικτων σχέσεων εργασίας.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βασιλάκη, Μ., Η εργασιακή σχέση και η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού σε συνθήκες ευέλικτης απασχόλησης: Η περίπτωση των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, ΙΕ' εκπαιδευτική σειρά, 2004

Βελιζιώτης, Μ. και Κύρου, Αλ. (2014). "Θεσμοί, ευελιξία και συγκριτική επίδοση των αγορών εργασίας". Μελέτες αρ. 27, Ινστιτούτο Εργασία ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ.

Γεωργακοπούλου, Β., "Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας". Μελέτη 1996, ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ.

Γεωργακοπούλου, Β., "Ευελιξίες της εργασίας και γυναικεία απασχόληση στον τραπεζικό τομέα. Πλαίσιο προσέγγισης, βασικές τάσεις και προοπτικές". Μελέτη 1988, ΙΝΕ/ΟΤΟΕ.

Γκιάλης, Στ., Χωρικά και κλαδικά χαρακτηριστικά της άτυπης εργασίας: Εργασιακή και παραγωγική ευελιξία στη βιομηχανία της Θεσσαλονίκης (Διατριβή). Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης: 2002.

Γαβρόγλου, Στ. (2006). Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Αθήνα: Εκδόσεις Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική.

Γαβρόγλου, Στ. (2005). Το μέλλον της εργασίας, Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.

Δεδουσόπουλος, Απ., Από την ευελιξία στο flexicurity: σε αναζήτηση ηγεμονικών πολιτικών», Παρουσίαση στο Σεμινάριο Οργανωμένων Συμφερόντων – Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών - Αθήνα: 2009.

Δεδουσόπουλος, Απ. και Δαρδανός, Κ. (2014). Πολιτική οικονομία της αγοράς εργασίας, Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.

Θεοχαράκης, Ν., Η Ευελιξία Στην Αγορά Εργασίας Και Ανεργία, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος Και Ανθρωπίνου Δυναμικού - Πάντειο Πανεπιστήμιο Αθηνών: 2002.

Καμπέρης, Ν., Κοινωνικές αναπαραστάσεις των νέων εργαζομένων για την εργασία και την εκπαίδευση (Διατριβή). Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών: 1999.

Καρακιουλάφη, Χρ. και Σπυριδάκης, Μ. (2010). Εργασία και κοινωνία, Αθήνα: Εκδόσεις Διόνικος.

Καρακιουλάφη, Χρ., Σπυριδάκης, Μ., Γιαννακοπούλου, Ελ., Κάραλης, Δημ., Σωρος, Γ., (2014). Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια. Μελέτες αρ. 31, Ινστιτούτο Εργασία ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ.

Καραμεσίνη, Μ. (1999). "Άτυπη απασχόληση και κρατική παρέμβαση στην ελληνική αγορά εργασίας". Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, Τεύχ. 100, σελ. 3-32.

Καραντίνος, Δ., Κετσετζοπούλου, Μ., Μουρίκη, Α. (1997). Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές, Αθήνα: Εκδόσεις Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.

Κεσίσογλου, Γ., Επισφαλείς συνθήκες εργασίας και κοινωνικές ταυτότητες: Μια κοινωνικό - ψυχολογική προσέγγιση του λόγου των νέων μεταναστών β' γενιάς (Διατριβή). Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης: 2014.

Κούγιας, Κ., Ευέλικτη απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης. Διαπιστώσεις και σκέψεις (Διατριβή). Πάντειο Πανεπιστήμιο: 2016.

Κουζής, Γ. (2001). "Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;" Μελέτες αρ. 14, Ινστιτούτο Εργασία ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ.

Κουζής, Γ. (2010). "Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2010". Παρατηρητήριο Κοινωνικών, Οικονομικών/Δημοσιονομικών Εξελίξεων, Φτώχειας και Ανισοτήτων, Ινστιτούτο Εργασία ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ.



Κουζής, Γ. (2015). “Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων”. Κοινωνική Πολιτική, 3:1, σελ. 7-18

Κοινοπραξία μελέτης ευέλικτης απασχόλησης: Εθνικό κέντρο κοινωνικών ερευνών / Ινστιτούτο κοινωνικής πολιτικής/ Intercollege (2006). Διερεύνηση των μορφών ευέλικτης απασχόλησης που εφαρμόζονται στο διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο. Κύπρος.

Λυμπεράκη, Α. και Μουρίκη, Α. (1996). Η αθόρυβη επανάσταση: νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg

Λυμπεράκη, Α και Δενδρινός, Γ. (2006). Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης, Αθήνα: Εκδόσεις Κέρκυρα.

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

Ληξουριώτης, Ι., “Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των «ΕΠΑ»”, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 2002, σελ. 43

Μιχαήλ, Δ. (2000). “Άτυπη απασχόληση, συνθήκες εργασίας και επιχειρηματική συμφωνία στην Ευρωπαϊκή ένωση”. Επιθεώρηση οικονομικών επιστημών, 1:1, σελ. 137-156.

Μουρίκη, Α. (2010). “Το ‘νέο προλεταριάτο’: επισφαλώς εργαζόμενοι – οι παρίες της σύγχρονης αγοράς εργασίας”, Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2010, Ε.Κ.Κ.Ε. – Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα.

Μπερδεκλή, Χρ., Η ευελιξία στην αγορά εργασίας. Μια έρευνα για την ελληνική αγορά εργασίας κατά την περίοδο 1983 - 2008 (Διατριβή). Πάντειο Πανεπιστήμιο: 2013.

Παπαδούλης, Απ., Το παραγωγικό υπόδειγμα της ευέλικτης εξειδίκευση στο νέο διεθνές οικονομικό περιβάλλον (Διατριβή). Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας: 2003.

Παπαλεξανδρή, Ν. και Μπουραντάς, Δ. (2003). Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, Αθήνα: Εκδόσεις Γ. Μπένου.

Παυλόπουλος, Δ. (2015) Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα και την ΕΕ: Μια προσέγγιση με τη χρήση διαχρονικών δεδομένων. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Πελαγίδης, Θ. (1997). Η διεθνοποίηση της Ελληνικής βιομηχανίας: ευελιξία και αναδιάρθρωση, Αθήνα: Εκδόσεις Εξάντας.

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

Πετρινώτη, Ξ. (1998). Η δόμηση των εσωτερικών αγορών εργασίας. Φύλο, τεχνολογία, ανταγωνισμός. Η περίπτωση των τραπεζών, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Σαλαμούρης, Δ. και Τομαράς, Π. (2001). “Εκτίμηση δυνατοτήτων ανάπτυξης τηλεργασίας στην Ελλάδα: προοπτικές και προτάσεις πολιτικής”. Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 24, σελ. 31 – 44.

Σαλαμούρης, Δ. (2001). “Μεθοδολογική προσέγγιση για την ανάπτυξη και διαχείριση εφαρμογών τηλεργασίας”. Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 21, Ιανουάριος, σελ. 68 – 78.

Τούμπας, Λ., Η ιστορικοχρονική διάσταση της ευελιξίας της εργασίας και οι πρώτες τάσεις προς τη θεωρητική της συστηματοποίηση(Διατριβή): 2002.

## ΜΕΤΑΦΡΑΣΜΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Boyer, R. (1988). Η θεωρία της ρύθμισης. Κριτική Ανάλυση. Αθήνα: Εκδόσεις Εξάντας.

Gorz, A. (1999). Η αθλιότητα του σήμερα και η προοπτική του αύριο. Αθήνα: Εκδόσεις ΛΙΒΑΝΗΣ.

Harvey, D. (2009). Η κατάσταση της μετανεωτερικότητας. Διερεύνηση των απαρχών της πολιτισμικής μεταβολής. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Knox, P. και Pinch, St. (2009). Κοινωνική γεωγραφία των πόλεων. Αθήνα: Εκδόσεις Σαββάλας.

Marx, K. (1978). Οικονομικά και φιλοσοφικά χειρόγραφα, Αθήνα: Εκδόσεις Γλάρος.

Rifkin, J. (1996). Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της: η δύση του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού και το χάραμα της μετά –την– αγορά εποχής, Αθήνα: Εκδόσεις Νέα Σύνορα – Α.Α. Λιβάνη.

## ΞΕΝΩΓΛΩΣΣΗΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Atkinson, J. and Meager, N. (1986α), “New forms of work organisation”, Institute of Manpower Studies.

Atkinson, J., “Employment Flexibility in internal & external Labour Markets”, Institute of Manpower Studies, University of Sussex, Brighton, March 1986.

Atkinson, J. (1988). “Flexibility or Fragmentation? The U.K. Labour Market in the 80s”, Labour and Society, 12:1, pp. 87-105.

Barbier J.-C., Brygoo A. and Viguier, F. (2002). Defining and Assessing Precarious Employment in Europe: A Review of Main Studies and Surveys - A Tentative Approach to Precarious Employment in France. Preliminary Report WP1.1, ESOP fifth framework project. Noisy le Grand: CEE.

Beatson, M. (1995). "Progress towards a Flexible Labor Market", Employment Gazette, pp. 55-56.

Beck, U. (1992). Risk Society: Towards a New Modernity. London: Sage

Bettio, Rubery F., Smith, J., Gender, M., “Flexibility and new employment relations”, European Seminar “Women and work in Europe”, Turin 18-19 April 1996.

Boyer, R. (1998). “Labour Flexibilities: Many forms, uncertain effects”, Labour and Society, vol. 12:1, pp. 107-129.

Boyer, R. and Coriat, B. (1986). "Technical Flexibility and Macro-stabilisation. Preliminary Insights", Communication at the Conference on Innovation Diffusion, pp. 63.

Bresson, M. (2007). *Sociologie de la Précarité*. Paris: Armand Colin.

Caillé, A. (1994). *Temps choisi et revenu de citoyenneté, au delà du salariat universel*. Caen: Démosthène MAUSS.

Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*. Paris: Fayard

Clark, A. (1998). "Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries", OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 34, OECD Publishing, Paris.

Contini, B., Pacelli, L. and Villosio, C. (2000). "Short employment spells in Italy, Germany and the UK: Testing the port of entry hypothesis", Working Paper 14, LABORatorio R. Revelli, Centre for Employment Studies.

Drancourt, N. (1992). L' idée de précarité revisitée. *Travail et Emploi*, 52, 57-70.

Duell, N. (2004). "Defining and assessing precarious employment in Europe: a review of main studies and surveys". Economix Research and Consulting.

Fine, B. (1998). *Labour market theory. A constructive reassessment*. New York: Routledge.

Goodman, L.A. (1961). Snowball sampling. *Annals of Mathematical Statistics*, 32:1, 148–170.

Hardt, M. and Negri, A. (2001). *Empire*. Harvard University Press.

Kalleberg, A.L. (2009). "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition". *American Sociological Review*, 74, pp. 1-22.

Meulders, D., and Wilkin, L., (1987). Labour Market Flexibility: critical introduction to the analysis of a concept. *Labour and Society*, 12:1, pp. 3-17.

Paugam, S. (2000). *Le Salarié de la précarité*. Paris: Puf.

Piore, M. and Sabel, C. (1984). The second industrial Divide: Possibilities for prosperity, United States of America: Basic Books.

Pollert, An.(1998). Dismantling flexibility. Capital and Class, 12:42, pp. 42 - 75.

Sarantinos, VI. (2007). “Flexibility in the workplace: What happens to commitment?”, Journal of Business and Public Affairs, 1:1., pp. 1-10.

Solow, R. (1998). What is Labour Market Flexibility? What is it Good for? 1997 Keynes Lecture to the British Academy, 30 October, London, Uk.

## ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΕΙΣ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. 2012. Λευκή Βίβλος, Ατζέντα για επαρκείς, ασφαλείς και βιώσιμες συντάξεις. Βρυξέλλες, 16 Φεβ. 2012 COM(2012)55. Διαθέσιμο σε: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0055:FIN:EL:PDF>

Χλέτσος, Μιχ. (2012). Προσδιοριστικοί παράγοντες της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. Διαθέσιμο σε:

[http://www.econ.uoi.gr/eeokp/gr/dialekseis\\_seminaria/koinonia\\_eleftheri\\_gnosi/sem\\_apasxolisi\\_anergia/simpliromatiko\\_iliko\\_2.pdf](http://www.econ.uoi.gr/eeokp/gr/dialekseis_seminaria/koinonia_eleftheri_gnosi/sem_apasxolisi_anergia/simpliromatiko_iliko_2.pdf)

CIPD staff, (2003). “Managing the psychological contract”, CIPD,[Online] <http://www.cipd.co.uk/subjects/empreltns/psycntrct/psycontr.htm?IsSrchRes=1>



