Πανεπιστήμιο Κρήτης- Σχολή Κοινωνικών Επιστημών- Τμήμα Κοινωνιολογίας

Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο- Σχολή Επιστημών Υγείας- Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Όψεις της εργασιακής επισφάλειας στην εποχική απασχόληση: Μια ποιοτική έρευνα σε κοινότητες επισφαλώς εργαζομένων ενός ελληνικού περιφερειακού αεροδρομίου.

Διιδρυματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών: **Κοινοτική Εργασία και Κοινωνική Οικονομία**

Επιβλέπων καθηγητής: Γιώργος Τσιώλης

Κολτσίκογλου Καλλιόπη

Ηράκλειο 2024

Περίληψη

Η συγκεκριμένη εργασία αποτελεί μία προσπάθεια ανάδειξης όψεων της επισφάλειας σε κοινότητες επισφαλώς εργαζομένων του τομέα της επίγειας εξυπηρέτησης σε ένα ελληνικό περιφερειακό αεροδρόμιο. Ο ερευνητικός σκοπός της παρούσας εργασίας περιορίζεται ωστόσο στην ανάδειξη των επιδράσεων της επισφάλειας στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των εργαζομένων σε αυτού του είδους την εργασία και ιδιαίτερα των νέων σε ηλικία εργαζομένων. Στο πρώτο μέρος της εργασίας έχει γίνει μία θεωρητική αποτίμηση διάφορων όψεων της επισφάλειας, κάνοντας μία ιδιαίτερη αναφορά στην εποχική απασχόληση αλλά και πιο συγκεκριμένα στους όρους λειτουργίας του συγκεκριμένου αεροδρομίου, στο οποίο γίνεται η μελέτη. Το δεύτερο μέρος της εργασίας περιλαμβάνει όλες τις λεπτομέρειες σχετικά με τον ερευνητικό σχεδιασμό αλλά και τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη συγκεκριμένη έρευνα.

Σχετικά με το ερευνητικό μέρος της εργασίας, μέσω της χρήσης και της διεξαγωγής της ποιοτικής έρευνας, χρησιμοποιήθηκε η συνέντευξη ως μοναδικό ερευνητικό εργαλείο παραγωγής των δεδομένων και πιο συγκεκριμένα η ημιδομημένη συνέντευξη. Το δείγμα επιλέχθηκε μέσω της σκόπιμης δειγματοληψίας της μέγιστης απόκλισης και για την ανάλυση των συνεντεύξεων, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της θεματικής ανάλυσης. Οι συνεντευξιαζόμενοι αναφέρουν μεταξύ άλλων τις εμπειρίες και τις απόψεις τους για τη συγκεκριμένη εργασία, καθώς και τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, κάτω από τους οποίους εργάζονταν.

Τα αποτελέσματα της έρευνας προσδιορίζουν κυρίως μία επισφαλής εργασία, με χαρακτηριστικά αβεβαιότητας και ανασφάλειας, όπου οι απασχολούμενοι εργάζονται σε ένα αρνητικό κυρίως κλίμα εργασίας, όπου υπερτερούν ιεραρχικές σχέσεις εργασίας, τόσο μεταξύ των εργαζομένων, όσο και μεταξύ των εργαζομένων και των υπευθύνων τους στην εργασία. Επιπλέον, αναδείχθηκαν οι συνθήκες εργασίας των εργαζομένων, δίνοντας ιδιαίτερη σημασία στις υποδομές του χώρου του αεροδρομίου. Επίσης, παρουσιάστηκαν οι τρόποι με τους οποίους αυτού του είδους η εργασία επιδρά ευρύτερα στη ζωή των εργαζομένων, κάνοντας μία ιδιαίτερη αναφορά στην επίδραση που έχει στους νέους ηλικιακά εργαζομένους. Τέλος, αναδείχθηκε ένας ευνοιοκρατικός τρόπος εξέλιξης των εργαζομένων μέσω αυτής της εργασίας.

Abstract

This particular paper constitutes an attempt to highlight aspects of precariousness in communities of employs working in those conditions in the ground handling sector at a Greek regional airport. The research purpose of this paper is limited, however, to highlighting the effects of precariousness on the personal and professional life of workers in this type of work, especially young workers. In the first part of the paper, a theoretical assessment of various aspects of precariousness has been made, making a special reference to seasonal employment and more specifically to the operating conditions of this specific airport, in which this study takes place. The second part of the paper includes all the details about the design of the research as well as the results obtained from it.

Regarding the research part of the paper, through the use and conduct of qualitative research, the interview was used as the only research tool for the production of data, and more specifically the semi-structured interview. The sample was selected through purposive theoretical sampling and in order to analyze the interviews, the method of thematic analysis was used. The interviewees mention, among other things, their experiences and opinions about this specific work, as well as the working conditions and circumstances under which they worked.

The results of the paper mainly identify a precarious work, with characteristics of uncertainty and insecurity, where the employees work in a mainly negative work environment, where hierarchical work relations prevail, both between the workers and between the workers and their supervisors at work. In addition, the working conditions of the employees were highlighted, giving a particular importance to the infrastructures of the airport area. Also, the ways in which this type of work affects the lives of workers more broadly were presented, making a special reference to the effect it has on young age workers. Finally, a preferential way of employee development through this work was highlighted.

Δήλωση τήρησης της ακαδημαϊκής δεοντολογίας:

Η υπογράφουσα φοιτήτρια του Δι-ιδρυματικού Μεταπτυχιακού «Κοινοτική Εργασία και Κοινωνική Οικονομία» του Τμήματος Κοινωνιολογίας του Παν. Κρήτης και του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία με τίτλο: «Όψεις της εργασιακής επισφάλειας στην εποχική απασχόληση: Μια ποιοτική έρευνα σε κοινότητες επισφαλώς εργαζομένων ενός ελληνικού περιφερειακού αεροδρομίου.» είναι στο σύνολό της προϊόν δικής μου δουλειάς και ότι όλες οι πηγές που έχουν χρησιμοποιηθεί αναφέρονται πλήρως. Επίσης δηλώνω ότι δεν αποτελεί προϊόν οποιασδήποτε εξωτερικής μη αδειοδοτημένης βοήθειας και ότι δεν έχει υποβληθεί σε οποιοδήποτε Ίδρυμα ή Οργανισμό προς αξιολόγηση, ούτε έχει δημοσιευθεί στο παρελθόν μέρος αυτής ή στο σύνολό της.

(Υπογραφή)

Κολτσίκογλου Καλλιόπη

_____

Ονοματεπώνυμο

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου στη διπλωματική εργασία, τον κύριο Γιώργο Τσιώλη, για την εξαιρετικά χρήσιμη καθοδήγηση και βοήθεια του, καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας μου.

Τέλος, θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω τους εργαζομένους του αεροδρομίου που με εμπιστεύτηκαν και μου παραχώρησαν τις εμπειρίες τους, σχετικά με την εργασία τους.

Στην οικογένεια μου

Περιεχόμενα

Περίληψη ……..……..……σελ. 2

Abstract ……..…….……σελ. 3

Δήλωση τήρησης της ακαδημαϊκής δεοντολογίας …….……σελ. 4

Ευχαριστίες ……..…….σελ. 5

Αφιέρωση ……....σελ. 6

Εισαγωγή ……..……..σελ. 10

Θεωρητικό Μέρος

Κεφάλαιο 1: Ορισμός επισφάλειας και επισφάλεια στην απασχόληση …….…….……....σελ. 12

Κεφάλαιο 2: Διάκριση τυπικής και ευέλικτης εργασίας- Ευέλικτες μορφές απασχόλησης …….……..……σελ. 15

Κεφάλαιο 2.1: Μορφές βίωσης και συνέπειες επισφαλούς εργασίας ……..…..σελ. 19

Κεφάλαιο 3: Εποχική απασχόληση ……...……..…….…...σελ. 23

Κεφάλαιο 4: Επίγεια εξυπηρέτηση και υπάλληλοι αεροδρομίων ……...σελ. 26

Ανακεφαλαίωση και εισαγωγή στην έρευνα ……...…σελ. 29

Ερευνητικό Μέρος

Κεφάλαιο 5: Διατύπωση ερευνητικού σκοπού …….……...……...σελ. 30

Κεφάλαιο 6: Διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων ……..…...…….…σελ. 31

Κεφάλαιο 7: Μέθοδος της έρευνας ..……..σελ. 31

Κεφάλαιο 7.1: Επιλογή ερευνητικών εργαλείων, προετοιμασία του ερευνητή για την πρόσβαση στο πεδίο και παρουσίαση των προφίλ των συνεντευξιαζόμενων ..……..……σελ. 32

Κεφάλαιο 7.2: Ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας …..…….…….σελ. 36

Κεφάλαιο 8: Αποτελέσματα έρευνας …….….σελ. 38

Κεφάλαιο 8.1 Πρώτο Ερευνητικό Ερώτημα ……...……σελ. 38

Κεφάλαιο 8.1.1 Ιεραρχική και άνιση σχέση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου με χαρακτηριστικά εκμετάλλευσης ……..…….…σελ. 39

Κεφάλαιο 8.1.2 Αρνητικό Κλίμα Εργασίας ……....σελ. 52

Κεφάλαιο 8.1.3 Δυσμενείς συνθήκες εργασίας ……..……...σελ. 60

Κεφάλαιο 8.1.4 Αβεβαιότητα …..……...σελ. 64

Κεφάλαιο 8.1.5 Επιθυμία ύπαρξης εργασίας με καλύτερες συνθήκες …..…..…σελ. 68

Κεφάλαιο 8.1.6 Υπέρβαση εργασιακών ωραρίων- Υπερεργασία ……..……σελ. 71

Κεφάλαιο 8.1.7 Αδυναμία βλέψης μίας μακροπρόθεσμης προοπτικής σε αυτή την εργασία …….……...…….....σελ. 73

Κεφάλαιο 8.1.8 Μη μισθολογική ικανοποίηση των εργαζομένων ……..……..σελ. 75

Ανακεφαλαίωση και εισαγωγή στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα …….....σελ. 76

Κεφάλαιο 8.2 Δεύτερο Ερευνητικό Ερώτημα ……σελ. 77

Κεφάλαιο 8.2.1 Δυσκολία μετάβασης στην ενήλικη ζωή- Αδυναμία πλήρους αυτονόμησης ……..……σελ. 77

Κεφάλαιο 8.2.2 Αδυναμία οργάνωσης προγράμματος στη ζωή του εργαζομένου ……..……....……..σελ. 80

Κεφάλαιο 8.2.3 Εναλλαγές στο εργασιακό ωράριο φέρουν επιπτώσεις στην οργάνωση της καθημερινής ζωής του εργαζομένου .....σελ. 83

Κεφάλαιο 8.2.4 Πρόκληση άγχους και στρες στον εργαζόμενο ……σελ. 87

Κεφάλαιο 8.2.5 Αλλαγές στην καθημερινή ζωή του ατόμου ……..……...σελ. 89

Ανακεφαλαίωση και εισαγωγή στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα ……....….σελ. 91

Κεφάλαιο 8.3 Τρίτο Ερευνητικό Ερώτημα ……..…σελ. 92

Κεφάλαιο 9: Συζήτηση αποτελεσμάτων ...……..…....σελ. 96

Βιβλιογραφία ……...……..……..σελ. 104

Εισαγωγή

Στις μέρες μας, η επισφάλεια σχετίζεται κυρίως με θέσεις εργασίας, όπου απουσιάζει εκείνο το συναίσθημα της σταθερότητας και της ασφάλειας που νιώθει ένας απασχολούμενος στην εργασία του (Κεσίσογλου, 2014), μία διάσταση η οποία έρχεται σε αντίθεση με τους όρους που ισχύουν σε συνθήκες τήρησης μίας τυπικής εργασίας. Η σύνδεση της επισφάλειας με την ευελιξία καθορίζει ουσιαστικά αυτές τις αλλαγές που σημειώνονται όσον αφορά τον διαφορετικό τρόπο βίωσης αλλά και τις διαφορετικές συνθήκες που παρατηρούνται στον τομέα της εργασίας (Τσιώλης, 2023).

Η παρούσα εργασία έχει σκοπό να διερευνήσει την επίδραση που έχει η επισφάλεια στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των εργαζομένων στον τομέα της επίγειας εξυπηρέτησης, σε ένα ελληνικό περιφερειακό αεροδρόμιο, και ιδιαίτερα στους νέους εργαζόμενους, έχοντας ως τόπο διεξαγωγής της έρευνας, το συγκεκριμένο αεροδρόμιο.

Πιο συγκεκριμένα, θα εμβαθύνουμε σε ζητήματα που σχετίζονται με τους τρόπους σύμφωνα με τους οποίους οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση βιώνουν την επισφάλεια στην εργασία τους, τους τρόπους με τους οποίους η επισφάλεια επιδρά στη ζωή των εργαζομένων, και ιδιαίτερα των νέων εργαζομένων, καθώς και τους τρόπους εξέλιξης των εργαζομένων στη συγκεκριμένη εργασία.

Στο θεωρητικό μέρος της εργασίας, θα αναφερθούμε αρχικά σε διάφορους ορισμούς της επισφάλειας, και πιο συγκεκριμένα, στην επισφάλεια στην απασχόληση, καταλήγοντας σε μία συμπερίληψη εκείνων των ορισμών που είναι χρήσιμοι για την παρούσα εργασία. Έπειτα, θα γίνει μία διάκριση μεταξύ τυπικής και ευέλικτης εργασίας, προσδιορίζοντας τα χαρακτηριστικά της κάθε μίας αλλά και αναφέροντας κάποιες από τις μορφές της ευέλικτης απασχόλησης. Στη συνέχεια, θα παρουσιάσουμε κάποιες από τις μορφές επίδρασης της επισφαλούς εργασίας στη ζωή των ατόμων, κάνοντας μία ιδιαίτερη αναφορά στους νέους επισφαλώς εργαζομένους αλλά και στις διαφορές βίωσης της επισφάλειας από τα δύο φύλα. Επιπροσθέτως, θα επισημανθούν κάποια από τα χαρακτηριστικά, καθώς και ορισμοί της εποχικής απασχόλησης, σε συνδυασμό με τις συνέπειες εκείνης. Τέλος, θα παρουσιάσουμε κάποια από τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες των εργαζομένων στην επίγεια εξυπηρέτηση.

Στο ερευνητικό μέρος της εργασίας θα παρουσιαστούν αρχικά ο ερευνητικός σκοπός, και τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας, σε συνδυασμό με τη μέθοδο που θα ακολουθήσει η συγκεκριμένη έρευνα, καθώς και τα ερευνητικά εργαλεία, τον ορισμό του δείγματος και άλλα μεθοδολογικά ζητήματα που σχετίζονται με την έρευνα. Στη συνέχεια, θα επισημάνουμε κάποια ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας που προκύπτουν, καθώς και τον τρόπο αντιμετώπισης τους. Έπειτα, θα παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα της έρευνας, σε ξεχωριστά κεφάλαια και υποκεφάλαια για κάθε ερευνητικό ερώτημα. Τέλος, θα απαντήσουμε στον ερευνητικό σκοπό της έρευνας αλλά και θα προβούμε σε μία σύνδεση μεταξύ των αποτελεσμάτων της έρευνας και της υπάρχουσας βιβλιογραφίας που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα εργασία, για να καταλήξουμε σε κάποιους περιορισμούς που αφορούν την παρούσα έρευνα.

Θεωρητικό Μέρος

Κεφάλαιο 1: Ορισμός επισφάλειας και επισφάλεια στην απασχόληση

Η επισφάλεια ως έννοια ορίζεται ως μια κατάσταση όπου υπάρχει το συναίσθημα της ανασφάλειας και συνάμα της αβεβαιότητας, την οποία βιώνει το άτομο βρισκόμενο σε αυτή τη θέση (Κεσίσογλου, 2014). Ο κοινωνιολόγος Pierre Bourdieu ήταν εκείνος που ανέφερε πρώτος την έννοια της επισφάλειας (précarité στα γαλλικά και precarity ή precariousness στα αγγλικά), με σκοπό να αναδείξει, τη δεκαετία του 1950, την κατάσταση ανασφάλειας και αβεβαιότητας, στην οποία βρέθηκε ο αγροτικός πληθυσμός της Αλγερίας, ο οποίος ήταν υπό την κυριαρχία των Γάλλων, μετά την εκτόπιση τους από τον χώρο τους (Walsh, 2019). Η απουσία της εργασίας στη ζωή αυτών των ατόμων, λόγω της εκτόπισης από τον χώρο τους, είχε άμεσες συνέπειες σε όλη τους τη ζωή καθώς τους παρήγαγε το συναίσθημα της αβεβαιότητας και της προσωρινότητας (Bourdieu 1963/1979: 66, στο Walsh, 2019).

Ακόμα, ο όρος της επισφάλειας, ως έννοια, υποδεικνύει τη σύνδεση που έχει η συγκεκριμένη έννοια με τις αλλαγές που συμβαίνουν τόσο στο επίπεδο της αγοράς εργασίας, όσο και στο επίπεδο της παραγωγικής διαδικασίας (Σπυριδάκης, 2018: 17, στο Δρακάκη, Μ. και Σαριδάκη, Σ., 2020).

Ωστόσο, η επισφάλεια στην απασχόληση, όπως τη γνωρίζουμε σήμερα, διαφέρει από την επισφαλή απασχόληση που φαίνεται να υπήρχε ήδη από τη βιομηχανική επανάσταση. Το μοτίβο μιας σταθερής και μόνιμης εργασίας δεν ήταν καθολικά ισχύον, κατά συνέπεια η επισφάλεια δε συνιστά μία καινοφανή κατάσταση για τους εργαζομένους (Τσιώλης, 2023).

Πολλοί μελετητές έχουν δώσει διαφορετικούς ορισμούς ο καθένας για την επισφάλεια. Ο Paugam (2000, στο Καρακιουλάφη κ.α., 2014), για παράδειγμα, διέκρινε την επισφάλεια στην εργασία σε σχέση με την επισφάλεια στην απασχόληση, ορίζοντας την πρώτη ως την εργασία στην οποία ο εργαζόμενος αισθάνεται πως η σύμπραξη του στην εργασία που εκείνος προσφέρει δεν αναγνωρίζεται επαρκώς και άρα ο ίδιος δε νιώθει χρήσιμος εκεί. Αντιθέτως, η επισφάλεια στην απασχόληση σχετίζεται με το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν είναι

σίγουρος για την επαγγελματική του πορεία στην εργασία στην οποία βρίσκεται και επιπλέον η οικονομική ζωή του χαρακτηρίζεται από ευπάθεια.

Ο Σπυριδάκης (2018) αναφέρεται στην επισφαλή απασχόληση ως μια εργασία της οποίας τα χαρακτηριστικά είναι αντίθετα της σταθερής και μόνιμης εργασίας. Μια επισφαλής απασχόληση διακρίνεται για τον χαμηλό μισθό που προσφέρει στον εργαζόμενο, το χαμηλό επίπεδο προστασίας, την έλλειψη δημιουργικότητας αλλά και το συναίσθημα της ανασφάλειας και της αβεβαιότητας (Mole, 2010. Vosko, 2010. ILO, 2012 στο Σπυριδάκης, 2018). Ένα επιπρόσθετο χαρακτηριστικό της επισφαλούς εργασίας, σε συνδυασμό με τα παραπάνω, θεωρείται επίσης και η ύπαρξη χαμηλών προσόντων και δεξιοτήτων στα άτομα, παρατείνοντας έτσι την παραμονή αυτών των ατόμων στον τομέα της ανεργίας (Παπαδάκης, Δρακάκη και Σαριδάκη, 2021).

Σύμφωνα με τον Χρήστο Τριανταφύλλου (2007), η εργασιακή επισφάλεια συναντάται σε εργασίες όπου ο εργαζόμενος δεν μπορεί να εξασφαλίσει «μόνιμες» παροχές για το μέλλον της εργασίας του, με αποτέλεσμα η εργασία του αλλά και συνάμα όλη του η ζωή να χαρακτηρίζεται από ένα αίσθημα αβεβαιότητας και ανασφάλειας.

Μία επιπρόσθετη διάσταση της επισφάλειας που θα αναφέρουμε, σχετίζεται με τις επικίνδυνες συνθήκες εργασίας στις οποίες μπορεί να εκτίθεται ο εργαζόμενος, καθώς και με το γεγονός πως ο ίδιος δεν προστατεύεται με κάποιο τρόπο, για παράδειγμα σε περίπτωση ατυχημάτων, κατά τη διάρκεια της εργασίας του (Kalleberg, 2014).

Μέσα από την έρευνα των Linhart & Maruani (1982, στο Καρακιουλάφη κ.α., 2014), αντιλαμβανόμαστε πως όταν αναφερόμαστε στους επισφαλώς εργαζομένους δεν μπορούμε να κάνουμε λόγο για μια ομοιογενή ομάδα ανθρώπων, καθώς η επισφάλεια στην απασχόληση μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, ανάλογα με τη σχέση εργασίας που υπάρχει ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο. Επιπροσθέτως, υπάρχει μια μεγάλη ποικιλία σχέσεων εργασίας αλλά και συνθηκών και χαρακτηριστικών εργασίας, επομένως, δεν μπορούμε να αναφερόμαστε στην επισφαλή απασχόληση ως μια ενιαία κατηγορία εργασίας (Kalleberg, 2014).

Για την ετερογένεια που καλύπτει το φαινόμενο της εργασιακής επισφάλειας, αναφέρει και ο Τριανταφύλλου (2007), καθώς επισημαίνει πως η εργασιακή επισφάλεια μπορεί να διαφέρει από τη μια χώρα στην άλλη αλλά και εντός μιας

χώρας, καθώς η μισθωτή εργασία μπορεί να λάβει διάφορες διαστάσεις. Ο Τριανταφύλλου (2007), με βάση τη βιβλιογραφία που έχει συλλέξει και επεξεργαστεί, αναφέρει επίσης τις διαστάσεις που μπορεί να πάρει το φαινόμενο της εργασιακής επισφάλειας. Ενδεικτικά, θα αναφερθούμε σε τρεις από τις διαστάσεις που αναφέρονται στο άρθρο του Τριανταφύλλου. Αρχικά επισημαίνει πως η εργασιακή επισφάλεια σχετίζεται με το κατά πόσο ο εργαζόμενος νιώθει μια σιγουριά, στην εργασία στην οποία βρίσκεται, για το μέλλον του. Μια άλλη διάσταση περιλαμβάνει τη δυνατότητα που έχει ο εργαζόμενος να «ελέγχει» τις συνθήκες της εργασίας του, δηλαδή τον βαθμό σύμφωνα με τον οποίο ο ίδιος μπορεί να διαχειρίζεται τα ωράρια εργασίας του, τον μισθό του κλπ. Τέλος, η εργασιακή επισφάλεια σχετίζεται με την απουσία δυνατότητας παροχής μεθόδων κοινωνικής προστασίας (Τριανταφύλλου, 2007).

Επιπλέον, η Linhart (2009) κάνει μια ιδιαίτερη αναφορά στον όρο «υποκειμενική επισφάλεια» (précarité subjective), όπου ουσιαστικά πρόκειται για ένα συναίσθημα ανασφάλειας που βιώνει ένας εργαζόμενος που απασχολείται σε μία τυπική εργασία και όπου αισθάνεται ότι δεν είναι ο ίδιος «κύριος» της εργασίας του, ότι πρέπει συνεχώς να προσπαθεί προκειμένου να ολοκληρώσει την εργασία του και πολλές φορές χωρίς να μπορεί να βασιστεί πάνω στις δικές του γνώσεις και εμπειρίες. Η υποκειμενική επισφάλεια συνεπάγεται το γεγονός πως σε περίπτωση που προκύψει κάποιο εργασιακό πρόβλημα, ο εργαζόμενος δε λαμβάνει κάποια στήριξη από το εργασιακό του περιβάλλον. Σύμφωνα με την Linhart (2009), ο κάθε εργαζόμενος σκέφτεται και πράττει για τον εαυτό του, αδιαφορώντας για τους συναδέλφους του και βλέποντας τους ως ένα εμπόδιο που πρέπει να περάσει, προκειμένου ο ίδιος να επιτύχει. Τέλος, αναφέρει πως πρέπει διαρκώς ο απασχολούμενος να αποδεικνύει τη θέση του και τις δεξιότητες του, όντας ο ίδιος σε μια διαρκής διαδικασία αξιολόγησης.

Συνοπτικά, για τη συγκεκριμένη εργασία καταλήγουμε σε μια συμπερίληψη ορισμένων από τους ορισμούς και τα χαρακτηριστικά της επισφάλειας, όπως αναφέρθηκαν παραπάνω, την οποία και θα χρησιμοποιήσουμε κατά τη διεξαγωγή της έρευνας μας. Η επισφάλεια ως έννοια περιλαμβάνει εργαζόμενους οι οποίοι απασχολούνται σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, όπου κυριαρχεί η ανασφάλεια και η αβεβαιότητα (Κεσίσογλου, 2014), οι οποίοι περικλείονται σε μια ανομοιογενή ομάδα εργαζομένων, με ποικίλες σχέσεις και μορφές εργασίας (Linhart & Maruani,

1982 στο Καρακιουλάφη, 2014) και όπου η επισφαλής απασχόληση διακρίνεται άμεσα από την τυπική μορφή εργασίας (Σπυριδάκης, 2018). Τέλος, θα χρησιμοποιηθεί στη συγκεκριμένη εργασία και ο όρος της υποκειμενικής επισφάλειας, αναφορικά με τα συναισθήματα του εργαζομένου για τη φύση της εργασίας που προσφέρει (Linhart, 2009).

Κεφάλαιο 2: Διάκριση τυπικής και ευέλικτης εργασίας- Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα προσπαθήσουμε να αποσαφηνίσουμε τους όρους της τυπικής αλλά και της ευέλικτης εργασίας, με σκοπό να επισημάνουμε τις διαφορές τους. Επομένως θα αναφερθούμε στην τυπική μορφή εργασίας, παρουσιάζοντας κάποια χαρακτηριστικά της και στη συνέχεια θα αναλύσουμε τον όρο της ευελιξίας, καθώς και της ευέλικτης μορφής εργασίας. Τέλος, θα επισημάνουμε και τις διάφορες μορφές που μπορεί να λάβει η ευέλικτη απασχόληση.

Αρχικά, η τυπική μορφή εργασίας περιλαμβάνει μια απασχόληση η οποία χαρακτηρίζεται από την α) εξαρτημένη εργασία, όπου νομικά ο εργαζόμενος βρίσκεται υπό τη δικαιοδοσία του εργοδότη, εργάζεται σε συγκεκριμένο χρόνο και χώρο και σύμφωνα με τις εντολές του εργοδότη του, β) εργασία πλήρους απασχόλησης, όπως ορίζεται από το ισχύον νομικά κατεστημένο εργασιακό ωράριο, γ) μισθωτή εργασία, ο εργαζόμενος ανταμείβεται με μισθό για την εργασία που προσφέρει, ο οποίος καθορίζεται από τη σύμβαση εργασίας, την οποία έχει υπογράψει και δ) σύμβαση αόριστης διάρκειας, η οποία μπορεί να διακοπεί οποιαδήποτε ώρα, με όλες τις παρεχόμενες συνέπειες (Γκιάλης, 2009). Ο Κουζής (2001) αναφέρει ακόμα δύο χαρακτηριστικά της τυπικής εργασίας, το πρώτο αφορά την ασφαλιστική κάλυψη του εργαζομένου, καθώς και την προστασία των εργασιακών του δικαιωμάτων και το δεύτερο σχετίζεται με τη σταθερότητα που πρέπει να έχει το εργασιακό ωράριο σε μια τυπική μορφή εργασίας.

Απεναντίας, η ευελιξία σχετίζεται πολύ στενά με την έννοια της προσαρμοστικότητας, όλων των παραμέτρων της εργασίας με τις νέες συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας, όπως είναι στη ζήτηση ενός προϊόντος αλλά και

στον ευρύτερο ανταγωνισμό, όπως και στα νέα τεχνολογικά εργαλεία και στις νέες κοινωνικό οικονομικές συνθήκες (Γκιάλης, 2009).

Σε συνθήκες ευέλικτης ή μη τυπικής εργασίας, ο εργαζόμενος απασχολείται με όρους διαφορετικούς σε σχέση με την τυπική μορφή εργασίας, δηλαδή δεν υπάρχει μια σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ή ένα πλήρες εργασιακό ωράριο (Γκιάλης, 2009). Ακόμα, σημαντική είναι η παρουσία της αβεβαιότητας που υπάρχει στην παρούσα μορφή εργασίας σχετικά με τον περιορισμένο αριθμό ωρών απασχόλησης, τη διάρκεια της απασχόλησης, την ελλιπή παροχή νομικής προστασίας σε εργασιακό επίπεδο κ.α. (Γκιάλης, 2009).

Ωστόσο, η ευέλικτη ή μη- τυπική εργασία παρουσιάζει και αρκετά προτερήματα για τους εργαζομένους, ένα εκ των οποίων είναι η δυνατότητα διεκπεραίωσης των προσωπικών τους υποχρεώσεων όπως η φροντίδα της οικογένειας τους, η κάλυψη των οικογενειακών τους υποχρεώσεων κ.α. (Ray & Pana- Cryan, 2021). Ακόμα, η ευελιξία στο εργασιακό ωράριο προσφέρει στους εργαζομένους ένα συναίσθημα «κυριαρχίας» πάνω στην εργασία τους, γεμίζοντας τους με ικανοποίηση για την εργασία τους αλλά και βελτιώνοντας με αυτόν τον τρόπο την υγεία τους (Ray & Pana- Cryan, 2021).

Αναφερόμενοι στον όρο ευέλικτες μορφές απασχόλησης, προσδιορίζεται μια αλλαγή στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας (Γαβρόγλου, στο Καρακιουλάφη & Σπυριδάκης, 2010). Η έννοια της ευελιξίας, όπως τη συναντάμε στην προκειμένη περίπτωση, αναφέρεται στην ανάδειξη αυτών των νέων μορφών εργασίας αλλά κυρίως στη βελτίωση των υπαρχουσών συνθηκών εργασίας (Γαβρόγλου στο Καρακιουλάφη & Σπυριδάκης, 2010).

Υπάρχουν διάφορες μορφές ευέλικτης απασχόλησης όπως είναι η μερική απασχόληση, η προσωρινή απασχόληση, ο δανεισμός εργαζομένων, η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων, η παροχή «έργου» εκτός των εγκαταστάσεων του

εργοδότη, η επιδοτούμενη απασχόληση (stages), η ευέλικτη απασχόληση στον δημόσιο τομέα και η παράνομη ευέλικτη εργασία (Κουζής, 2001).[1]

Η μερική απασχόληση αναφέρεται σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας, όπου ο εργαζόμενος απασχολείται με λιγότερες ώρες συγκριτικά με το ωράριο που περιλαμβάνει η πλήρης απασχόληση (Μερική Απασχόληση, χ.η.), αλλά και με λιγότερες αποδοχές, σε σχέση με την προσωρινή απασχόληση (Αβραμίκου, 2001).

Η προσωρινή απασχόληση σχετίζεται άμεσα με την έννοια της επισφάλειας, όπως εκείνη αναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, και αφορά συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (Γαβρόγλου στο Καρακιουλάφη & Σπυριδάκης, 2010). Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου συναντώνται κατά κύριο λόγο σε εποχικές επιχειρήσεις αλλά και σε επιχειρήσεις που επιτελούν ένα έργο μέσα σε συγκεκριμένα χρονικά πλαίσια (Αβραμίκου, 2001). Εξαιτίας αυτών των συμβάσεων αλλά και της συγκεκριμένης ευέλικτης μορφής απασχόλησης, οι εργαζόμενοι έχουν συχνά ένα αίσθημα αβεβαιότητας και ανασφάλειας για το μέλλον τους (Αβραμίκου, 2001), προσδιορίζοντας έτσι τις συνθήκες επιδείνωσης των όρων της επισφάλειας, όπως εκείνη αναφέρεται σε προηγούμενο κεφάλαιο. Σύμφωνα με τον Γαβρόγλου (Καρακιουλάφη & Σπυριδάκης, 2010), η προσωρινή απασχόληση έχει μεγαλύτερα ποσοστά ακούσιας προσέλευσης σε αυτήν, συγκριτικά με τη μερική απασχόληση, στην οποία ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων προσέρχεται εκούσια.

Επιπρόσθετα για την προσωρινή απασχόληση, αξίζει να σημειωθεί πως είναι ιδιαίτερη χρήσιμη σε επιχειρήσεις εποχικού χαρακτήρα[2] (BIA- Business Intelligence Alliance, 2020 στο Balaneasa, 2021), καθώς όπως θα αναφέρουμε και παρακάτω, απασχολεί προσωπικό για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα είτε λόγω του εποχικού χαρακτήρα της επιχείρησης (π.χ. ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, αγροτικές

[1] Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα αναφερθούμε εκτενέστερα σε δύο μορφές ευέλικτης εργασίας, την μερική και την προσωρινή απασχόληση και θα γίνει και μια επιγραμματική αναφορά στις υπόλοιπες μορφές της ευέλικτης απασχόλησης.

[2] Αξίζει να αναφέρουμε πως η εποχική εργασία παρουσιάζεται ως ένα επισφαλές καθεστώς εργασίας από την Γαλλική Στατιστική Υπηρεσία, από το 1982. Ως επισφαλή καθεστώτα εργασίας επισημαίνονται και η εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου, η εργασία σε κάποια οικογενειακή επιχείρηση, η οικιακή εργασία, η εργασία σε εταιρείες με προσωρινή απασχόληση κ.α. (Villac, στο Schnapper, 1989 στο Κεσίσογλου, 2014).

εργασίες κ.α.) είτε λόγω της εγκαινίασης ενός καινούργιου καταστήματος, με αποτέλεσμα να χρειάζεται την κάλυψη μεγαλύτερου ποσοστού προσωπικού για να λειτουργήσει κ.α. (BIA- Business Intelligence Alliance, 2020 στο Balaneasa, 2021).

Επιπλέον, ο δανεισμός των εργαζομένων αφορά την παραχώρηση προσωπικού σε κάποια άλλη επιχείρηση, για το χρονικό διάστημα που αυτό κρίνεται απαραίτητο. Τον ρόλο του εργοδότη αναλαμβάνει η επιχείρηση στην οποία απασχολείται πλέον ο εργαζόμενος, δημιουργώντας αρκετά προβλήματα στην κάλυψη των εργασιακών δικαιωμάτων του εργαζομένου. Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης σχετίζεται κυρίως με τον δανεισμό υπηρεσιών, όπου μια εργολαβική εταιρεία αναλαμβάνει να καλύψει κάποιες ανάγκες μιας άλλης εταιρείας, προσφέροντας τις υπηρεσίες της[3]. Η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων υποστηρίζει την πρόσληψη προσωπικού σε έναν συγκεκριμένο χώρο, δίνοντας όμως στον εργοδότη τη δυνατότητα να μετακινεί τον εργαζόμενο σε κάποια άλλη δική του επιχείρηση, ανάλογα με τις ανάγκες εκείνης. Η παροχή «έργου» εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη αναφέρεται σε εκείνες τις μορφές εργασίας όπου το ωράριο της απασχόλησης αλλά και η ίδια η εργασία διεκπεραιώνονται στον χώρο του εργαζομένου[4]. Η επιδοτούμενη απασχόληση (stages) αφορά τις προσλήψεις εργαζομένων οι οποίες γίνονται μέσω επιδοτούμενων προγραμμάτων του κράτους, τα οποία ενέχουν χαρακτηριστικά προσωρινότητας και εξυπηρετούν τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η ευέλικτη απασχόληση στον δημόσιο τομέα περιλαμβάνει εργασίες όπως εκείνες των αναπληρωτών καθηγητών, των συμβασιούχων κ.α. Η παράνομη ευελιξία αφορά μορφές εργασίας, οι οποίες δε διέπονται από τους ισχύοντες νομικούς κανόνες (Κουζής, 2001).

Ωστόσο, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης μπορούν να βιωθούν και μέσα από το πρίσμα της επισφάλειας. Υπάρχουν διάφοροι εργασιακοί τομείς όπου η επισφάλεια συναντάται σε μεγαλύτερο βαθμό, συγκριτικά με άλλες μορφές εργασίας. Σε μορφές εργασίας όπως της ψευδο- απασχόλησης (bogus self employment)[5], της εποχικής

[3]Τέτοιες υπηρεσίες μπορεί να είναι η προστασία κτιρίων ή ο καθαρισμός τους κ.α. (Κουζής, 2001).

[4]Παραδείγματα αυτών των εργασιών είναι η τηλεργασία καθώς και η απασχόληση με σύστημα φασόν (Κουζής, 2001).

[5] Η ψευδο- απασχόληση (bogus self employment), περιλαμβάνει μορφές εργασίας που κινούνται ανάμεσα στις συνθήκες της μισθωτής εργασίας και της αυτοαπασχόλησης. Πρόκειται για περιπτώσεις

εργασίας αλλά και της εργασίας με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η επισφάλεια εμφανίζεται σε μεγαλύτερα ποσοστά (McKay et al, 2012). Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα των McKay et al (2012), αναφέρει πως εργασιακοί τομείς όπως η εργασία σε ξενοδοχείο και σε εταιρείες τροφοδοσίας (catering), η απασχόληση σε κατασκευαστικές εργασίες, καθώς και η απασχόληση στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής φροντίδας, είναι πιο πιθανό να παρουσιάζουν χαρακτηριστικά της επισφαλούς εργασίας.

Συμπερασματικά, επισημαίνουμε τις διαφορές που προκύπτουν ανάμεσα στην τυπική και στην ευέλικτη μορφή εργασίας, καθώς και τα διάφορα είδη που μπορούν να λάβουν οι ευέλικτες μορφές εργασίας. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί πως οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης παρουσιάζουν αρκετά κοινά χαρακτηριστικά με την επισφάλεια, οδηγώντας σε πολλές περιπτώσεις τις ευέλικτες μορφές εργασίας να βιώνονται μέσα σε επίπεδα επισφάλειας.

Κεφάλαιο 2.1: Μορφές βίωσης και συνέπειες επισφαλούς εργασίας

Στο παρόν κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε την επίδραση που έχει η επισφάλεια στη ζωή του ατόμου καθώς και τις συνέπειες που μπορεί να του επιφέρει. Επιπλέον, θα γίνει μια πιο λεπτομερής αναφορά στην επισφάλεια, όπως τη βιώνουν οι νέοι εργαζόμενοι, αλλά και στον αντίκτυπο που έχει η επισφάλεια στη ζωή των νέων εργαζομένων εν γένει. Επιπλέον, θα γίνει και μία μικρή αναφορά στην εργασιακή κατάσταση των νέων στην Ελλάδα. Επιπροσθέτως, θα αναφερθούμε και στην επισφαλή απασχόληση σε σχέση με το βιολογικό φύλο των εργαζομένων.

Αρχικά, αξίζει να σημειωθεί πως η επισφάλεια στην απασχόληση επιδρά σημαντικά στη ψυχική υγεία των εργαζομένων, καθώς λόγω της φύσης της επισφάλειας που συμβαδίζει με την προσωρινότητα, την αβεβαιότητα και την ανασφάλεια, αυξάνει σημαντικά τα επίπεδα άγχους των επισφαλώς εργαζομένων (Choonara, 2019).

εργαζομένων, οι οποίοι, φαινομενικά, απασχολούνται ως ελεύθεροι επαγγελματίες, με χαρακτηριστικά μισθωτής εργασίας (Τριανταφύλλου, 2007).

Ακόμα, η παραμονή σε επισφαλείς μορφές εργασίας διαγράφει τη δυνατότητα των εργαζομένων να μπορούν να σκέφτονται μακροπρόθεσμα και να σχεδιάζουν το μέλλον τους, καθώς οι ίδιοι ζουν σε ένα παρόν το οποίο λειτουργεί ασταμάτητα και εξαιτίας αυτού δεν εξασφαλίζεται στον εργαζόμενο η προοπτική να ασχοληθεί με δραστηριότητες πιο χρήσιμες για τον ίδιο, οι οποίες μπορεί να αποβούν κατάλληλες για το μέλλον του (Τσιώλης, 2023).

Μια ακόμη παράμετρος σχετικά με την επίδραση της επισφάλειας στη ζωή του ατόμου, έγκειται στο γεγονός πως οι επισφαλώς εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν μια επιπρόσθετη δυσκολία αναφορικά με τις κοινωνικές και τις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Είτε πρόκειται για τη μη έγκαιρη καταβολή του μισθού του εργαζομένου, είτε για το ασταθές ωράριο κάτω από το οποίο εργάζεται, είτε λόγω της υπερεργασίας του εργαζομένου, είναι αρκετά δύσκολο για εκείνον να διατηρήσει ένα σταθερό πρόγραμμα στην καθημερινότητα του. Σε πολλές περιπτώσεις, δεν μπορεί να σχεδιάζει μακροπρόθεσμα, όπως επίσης είναι δύσκολο να διατηρήσει μια πιο διαπροσωπική σχέση, είτε είναι συντροφική είτε είναι κοινωνική (Τσιώλης, 2023).

Αναφορικά με τους νέους εργαζόμενους η συγκεκριμένη παράμετρος έχει ιδιαίτερη σημασία καθώς οι ίδιοι δυσκολεύονται να κάνουν μια ομαλή μετάβαση από την εφηβική ηλικία στην ενήλικη ζωή, όπως για παράδειγμα να βρουν ένα δικό τους σπίτι (De Almeida Alves et al, 2011 στο Miguel Carmo et al, 2014). Επιπροσθέτως, οι περισσότεροι νέοι, εξαιτίας της εργασιακής επισφάλειας που βιώνουν, κατοικούν μαζί με τους γονείς τους, προκειμένου να μπορούν να συντηρήσουν τους εαυτούς τους. Με αυτόν τον τρόπο, συνεχίζουν να υπόκεινται σε μια σχέση εξάρτησης με τους γονείς τους, όπου ουσιαστικά οι νέοι λειτουργούν και σκέφτονται με βάση το παρόν, αδυνατώντας να μπορούν να σχεδιάζουν μακροπρόθεσμα (Kazana- McCarthy, 2021. Tsekeris et al., 2017. Figgou et al., 2021. Cuervo & Chesters, 2019. Cuzzocrea & Mandich, 2016. Leccardi, 2012. Randle et al., 2017 στο Καραγκούνη και Φίγγου, 2022).

Η ανασφάλεια και η αβεβαιότητα που υπάρχει αναφορικά με την εργασία και συνεπώς με το μέλλον των νέων, καθορίζει σε μεγάλο βαθμό τη συνολική τους ζωή και αποτελεί εμπόδιο, όπως αναφέρθηκε πρωτύτερα, στη μετάβαση τους στην ενήλικη ζωή. Δυσκολεύονται να γίνουν οικονομικά ανεξάρτητοι και να συντηρήσουν τον εαυτό τους, καθώς λαμβάνουν έναν χαμηλό μισθό σε μια εργασία που δεν μπορεί

να τους αποφέρει σιγουριά και ασφάλεια για το μέλλον τους (Miguel Carmo et al, 2014). Ουσιαστικά, οι επιλογές που θα κάνουν αλλά και οι αποφάσεις που θα χρειαστεί να πάρουν, χαρακτηρίζονται από την επισφάλεια που σηματοδοτεί την εργασία τους.

Επιπροσθέτως, αξίζει να αναφέρουμε πως ανάμεσα στις «ομάδες» των επισφαλώς εργαζομένων βρίσκονται και οι νέοι με χαμηλή ειδίκευση[6] (Καρακιουλάφη κ.α., 2014). Σύμφωνα με την έρευνα των Παπαδάκη, Δρακάκη και Σαριδάκη (2021, στο Τσιώλης, 2023) οι νέοι επισφαλώς εργαζόμενοι, αναγκάζονται να προχωρήσουν στην επιλογή αυτού του είδους εργασίας, προκειμένου να καταφέρουν να εξασφαλίσουν ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης για τους ίδιους αλλά και για να ξεφύγουν από την ανεργία. Επιπροσθέτως, η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, σε συνδυασμό με την απουσία του θεσμού της κατάρτισης στην Ελλάδα προκειμένου να βοηθήσει τους νέους να ενσωματωθούν στην αγορά εργασίας, τους ωθούν σε επισφαλείς μορφές εργασίας, με σκοπό οι ίδιοι να μπορέσουν να αποκτήσουν κάποια εργασιακή εμπειρία (Παπαδάκης, Δρακάκη και Σαριδάκη, 2021).

Σύμφωνα με την έρευνα του Τσιώλη (2023), οι πρώτες εργασιακές εμπειρίες των νέων σχετίζονται με μορφές ευέλικτης απασχόλησης, όπως είναι για παράδειγμα η μερική απασχόληση (ημιαπασχόληση), όπου ο νέος εργάζεται εκεί κυρίως για να μπορεί να έχει ένα δικό του εισόδημα, χωρίς να συντρέχουν απαραίτητα λόγοι βιοπορισμού από την εργασία του, μια κατάσταση ωστόσο που δεν ισχύει σε όλες τις περιπτώσεις των νέων εργαζομένων. Αποτελεί μια δοκιμαστική περίοδος για τους ίδιους καθώς προετοιμάζονται για την είσοδο τους στην αγορά εργασίας, απασχολούμενοι όμως με χαρακτηριστικά ευελιξίας και επισφάλειας (Τσιώλης, 2023).

Ωστόσο, σύμφωνα με τους υποστηρικτές των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, οι νέες αυτές μορφές εργασίας αποτελούν ένα είδος «ενίσχυσης» για τους νέους, καθώς απασχολούμενοι σε αυτού του είδους τις εργασίες, μπορούν να εργάζονται παράλληλα με τις σπουδές τους, κάτι το οποίο απλώς παρατείνει την παραμονή τους

[6] Άλλες «ομάδες» ατόμων που περιλαμβάνει ο «κύκλος» των επισφαλώς εργαζομένων είναι οι γυναίκες, οι νέοι με χαμηλή ειδίκευση ή ανειδίκευτοι (Καρακιουλάφη κ.α., 2014), οι μετανάστες και πιο συγκεκριμένα οι γυναίκες μετανάστριες (McKay et al., 2012).

σε αυτές τις μορφές εργασίας, εξοικειώνοντας τους με τις εν λόγω συνθήκες (Τσιώλης, 2023).

Τέλος, αξίζει να επισημάνουμε πως λόγω των επισφαλών συνθηκών εργασίας των νέων, οι ίδιοι δυσκολεύονται να σχεδιάσουν το μέλλον τους, τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο, καθώς εξαιτίας της αβεβαιότητας και της ανασφάλειας που μπορούν να προκαλέσουν οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας, καθίσταται δύσκολο για τους νέους να αυτονομηθούν και να ανεξαρτητοποιηθούν από την οικογένεια τους (Τσιώλης, 2023).

Στην Ελλάδα, πιο συγκεκριμένα, η διαδικασία μετάβασης των νέων από την εκπαιδευτική διαδικασία στην αγορά εργασίας διαρκεί πολύ περισσότερο, συγκριτικά με άλλες χώρες, κατατάσσοντας έτσι την Ελλάδα στο Νοτιο- Ευρωπαϊκό καθεστώς ευημερίας (Esping-Andersen, 1990; Ferrera, 1996; Papatheodorou, 2009 στο Ιωαννίδης, 2023), όπου η διαδικασία απόκτησης οικονομικής ανεξαρτησίας διαρκεί περισσότερο και συνδυάζεται με μεγάλα διαστήματα παραμονής του νέου σε αυτή τη μεταβατική κατάσταση, προκειμένου να ενταχθεί στην αγορά εργασίας (Ιωαννίδης, 2023). Επιπλέον, παρόλο που τα ποσοστά ανεργίας δείχνουν να έχουν μειωθεί τα τελευταία 4 χρόνια, ειδικά για τους νέους μεταξύ των ηλικιών 18-29, αυτό οφείλεται κυρίως στη μείωση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας καθώς και στη μείωση του πληθυσμού εν γένει, και όχι στην αύξηση της απασχόλησης (Ιωαννίδης, 2023). Τέλος, αξίζει να αναφέρουμε, πως παρά το υψηλό μορφωτικό επίπεδο που παρατηρείται στους περισσότερους νέους, ένα μεγάλο ποσοστό εκείνων απασχολούνται κυρίως με εργασίες χαμηλής ειδίκευσης, λαμβάνοντας χαμηλότερα εισοδήματα, σε σχέση με άτομα μεγαλύτερης ηλικίας (Ιωαννίδης, 2023).

Μία ακόμη παράμετρος στην οποία θα αναφερθούμε, είναι η σχέση μεταξύ της επισφαλούς απασχόλησης και του φύλου. Αρχικά, μπορούμε να επισημάνουμε πως η γυναικεία εργασία είναι εκείνη, που συγκριτικά με την αντρική, έχει συσχετιστεί περισσότερο με επισφαλείς μορφές απασχόλησης (Cranford et al., 2003. Fuller, 2018. Fuller & Vosko, 2007. Vosko, 2006 στο Καραγκούνη & Φίγγου, 2022). Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες συναντώνται κυρίως σε εργασίες ευέλικτου τύπου, όπως είναι οι εργασίες μερικής απασχόλησης, η εργασία περιορισμένου χρόνου κ.α. (Karamessini & Rubery, 2013. O' Dwyer, 2018 στο Καραγκούνη & Φίγγου, 2022).

Οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων γίνονται ακόμη πιο έντονες, ως προς τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, καθώς οι άντρες προσβλέπουν περισσότερο στην εργασία τους, επενδύοντας πάνω σε αυτήν, με συνεχείς εκπαιδεύσεις και διαρκής προσπάθειας απόκτησης δεξιοτήτων, ενώ οι γυναίκες διχάζονται ανάμεσα στην εργασία και στη φροντίδα της οικογένειας τους, αφήνοντας πολλές φορές την πρώτη σε δεύτερη μοίρα, μία πράξη η οποία δεν επιδοκιμάζεται από τους εργοδότες τους (Cukrowska-Torzewska, 2021. DelBoca et al., 2020. Koskinen & Sandberg, 2018. Zajda, 2020 στο Καραγκούνη και Φίγγου, 2022). Τέλος, στην περίπτωση που οι άντρες κατέχουν μία ηγεμονική θέση, αυτό εκλαμβάνεται ως φυσικό και συνάμα δεδομένο, λόγω της διπλής υπόστασης που συνήθως έχουν οι γυναίκες εργαζόμενες, ως νέες αλλά και ως γυναίκες (Crenshaw, 1991. Hotchkins, 2017. Taylor & Bloch, 2018. Williams & Jackson, 2019 στο Καραγκούνη & Φίγγου, 2022).

Συνοψίζοντας, αναφέρουμε πως η επισφάλεια στην απασχόληση επηρεάζει άμεσα τη ψυχική υγεία των εργαζομένων, εξαιτίας του συναισθήματος της προσωρινότητας και της αβεβαιότητας που καλλιεργεί στον εργαζόμενο (Choonara, 2019). Αξίζει επίσης να σημειωθούν οι αναφορές που γίνονται στο συγκεκριμένο κεφάλαιο σχετικά με την επίδραση της επισφαλούς απασχόλησης στη ζωή των νέων ατόμων, οι οποίοι καταφεύγουν στην επιλογή επισφαλώς μορφών απασχόλησης είτε λόγω εξασφάλισης ενός ικανοποιητικού επιπέδου διαβίωσης, είτε λόγω επιθυμίας τους για την κατοχύρωση ενός δικού τους εισοδήματος, είτε λόγω διευκόλυνσης τους αφού μπορούν να συνδυάζουν τις σπουδές τους με την εργασία τους (Τσιώλης, 2023). Επιπλέον, αναγνωρίζεται η επίδραση της επισφαλούς απασχόλησης στη ζωή των νέων, ως προς τη δυσκολία που αντιμετωπίζουν να μεταβούν από την εφηβική στην ενήλικη ζωή, εξαιτίας των χαρακτηριστικών της επισφάλειας[7] (Miguel Carmo et al, 2014), αλλά και ως προς τη δυσκολία οργάνωσης μακροπρόθεσμων πλάνων τόσο για την προσωπική όσο και για την επαγγελματική τους ζωή (Τσιώλης, 2023).

Κεφάλαιο 3: Εποχική απασχόληση

[7] Όπως αναφέρθηκε πρωτύτερα, η αβεβαιότητα και η ανασφάλεια στην εργασία τους, δεν τους επιτρέπει να γίνουν οικονομικά ανεξάρτητοι αλλά και να σχεδιάζουν μακροπρόθεσμα (Miguel Carmo et al, 2014).

Ένας ακόμη τύπος των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αποτελεί και η εποχική, για την οποία θα αναφερθούμε πιο αναλυτικά στο παρόν κεφάλαιο. Η μορφή της ευέλικτης εργασίας με την οποία θα ασχοληθούμε στην παρούσα εργασία είναι η εποχική, επομένως θα γίνει μια ανάλυση του όρου, των χαρακτηριστικών της εποχικής απασχόλησης αλλά και των επιπτώσεων που ενδέχεται να προκαλέσει στη ζωή του εργαζομένου.

Ως εποχική ορίζεται μια εργασία, η οποία παρέχεται για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και ειδικότερα μέχρι και έξι μήνες (Εθνικό Γραφείο Συντονισμού EURES Ελλάδας, 2021). Επιπλέον, αξίζει να συμπληρώσουμε πως σύμφωνα με το άρθρο 31 του νόμου 3144/2013 (2η Κατηγορία: Ασφαλισμένοι Απασχολούμενοι, χ.η.), εποχική χαρακτηρίζεται η εργασία που απασχολεί προσωπικό για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των δύο μηνών και μικρότερο των εννέα μηνών, όπου μετά την περίοδο της απασχόλησης του επιπλέον προσωπικού, απασχολεί το 25% περίπου του συνολικού προσωπικού που μπορεί να απασχολήσει η επιχείρηση. Ακόμα, σύμφωνα με το EUROFOUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, στο Kovacevic, 2023), η εποχική απασχόληση θεωρείται ως υποκατηγορία της προσωρινής απασχόλησης, εξαιτίας της φύσης της συγκεκριμένης εργασίας, η οποία εξαρτάται από εποχικούς παράγοντες όπως είναι για παράδειγμα το περιβαλλοντικό κλίμα μιας περιοχής.

Η εποχική απασχόληση αφορά συγκεκριμένους τομείς, κυρίως της γεωργίας και του τουρισμού, αλλά και επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν προσωπικό για να καλύψουν κάποιες ειδικές ανάγκες τους (Εθνικό Γραφείο Συντονισμού EURES Ελλάδας, 2021). Πιο συγκεκριμένα, εποχική μπορεί να θεωρηθεί η απασχόληση των εργαζομένων σε ξενοδοχεία αλλά και σε κατασκευαστικές εταιρείες (McKay et al, 2012). Επιπλέον, μια επιχείρηση μπορεί να είναι εποχική, λόγω καιρικών ή φυσικών συνθηκών ή ακόμα και λόγω των πρώτων υλών που μπορεί να χρησιμοποιεί (2η Κατηγορία: Ασφαλισμένοι Απασχολούμενοι, χ.η.). Αναφορικά με τη σύμβαση εργασίας που ισχύει για την εποχική εργασία, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενημερώσει μέσα σε διάστημα δύο μηνών από την πρόσληψη του εργαζομένου για τη μορφή που θα λαμβάνει η σύμβαση του αλλά και για τα χαρακτηριστικά της, όπως είναι για παράδειγμα η ακριβής τοποθεσία της εργασίας του, οι ώρες απασχόλησης του εργαζομένου, η ημερομηνία και η ώρα έναρξης της πρώτης ημέρας της εργασίας του, καθώς και το πεδίο απασχόλησης του, οι αποδοχές που θα λαμβάνει κ.α. (Εθνικό

Γραφείο Συντονισμού EURES Ελλάδας, 2021). Τέλος, ο εποχικά εργαζόμενος, ανάλογα με τη διάρκεια κατά την οποία έχει απασχοληθεί εποχικά αλλά και τις ημέρες της εργασίας του, δικαιούται μια επιδότηση από το ταμείο ανεργίας (2η Κατηγορία: Ασφαλισμένοι Απασχολούμενοι, χ.η.).

Το εργατικό δυναμικό που απασχολείται κυρίως εποχικά περιλαμβάνει μετανάστες, οι οποίοι εργάζονται εποχικά, μεταξύ άλλων, στον τομέα της γεωργίας (Brickenstein, 2015). Επιπλέον, ένα μεγάλο ποσοστό των εποχικά εργαζομένων περιλαμβάνει τις γυναίκες αλλά και τους νέους ηλικιακά εργαζόμενους (McKay et al, 2012).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας των McKay et al (2012), σχετικά με την επισφαλή εργασία και τα κοινωνικά δικαιώματα, δεν ήταν η ίδια η δομή της εποχικής εργασίας που την καθιστούσε επισφαλή, αλλά αντιθέτως ο τρόπος με τον οποίο η συγκεκριμένη εργασία διεκπεραιώνονταν, καθώς βασιζόμενη στην απουσία της εργασιακής επιθεώρησης, περιορίζονταν τα δικαιώματα των εργαζομένων. Ακόμα, ανάμεσα στα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας, αναφέρεται η σύνδεση που υπάρχει ανάμεσα στην επισφάλεια και στην εποχική εργασία, καθώς έχουν παρατηρηθεί υψηλά ποσοστά της επισφάλειας σε διάφορες εποχικές εργασίες όπως στον γεωργικό τομέα, στον τουριστικό τομέα (ξενοδοχεία, εστιατόρια κ.α.) αλλά και σε επιχειρήσεις μεσαίου και μικρού μεγέθους (McKay et al, 2012).

Όπως αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου σχετίζονται και με την εποχική απασχόληση. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου έχει υπογραφεί ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο και περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, το χρονικό διάστημα στο οποίο ο εργαζόμενος καλείται να εργαστεί. Ακόμα, η συγκεκριμένη σύμβαση μπορεί να λήξει είτε με την ολοκλήρωση κάποιου καθήκοντος που έχει αναλάβει να διεκπεραιώσει ο εργαζόμενος είτε με την έλευση ενός γεγονότος είτε με το πέρας του χρονικού διαστήματος στο οποίο εκείνος εργάστηκε (McKay et al, 2012). Ακόμα, μπορούμε να αναφέρουμε πως οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου συναντώνται και σε εποχικές επιχειρήσεις, καθώς ένα μέρος του προσωπικού που προσλαμβάνεται για να εργαστεί εποχικά, προχωράει στη σύναψη των εν λόγω συμβάσεων (ΙΝΕ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013).

Μια τελευταία παράμετρος της εποχικής απασχόλησης σχετίζεται με τις συνέπειες αυτού του είδους της εργασίας. Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της εποχικής

εργασίας αναφέρεται στο γεγονός πως οι εργαζόμενοι προχωρούν στη σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου. Εξαιτίας της προσωρινότητας που ενέχει αυτό το είδος σύμβασης, οι εργαζόμενοι βρίσκονται διαρκώς σε μια κατάσταση αβεβαιότητας και ανασφάλειας σχετικά με το μέλλον τους. Επιπλέον, υπάρχει συνεχώς ο φόβος της απόλυσης τους (Αβραμίκου, 2001). Την αβεβαιότητα σχετικά με το μέλλον των εργαζομένων αλλά και την αδυναμία που μπορούν να προσφέρουν στους εργαζομένους, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, σχετικά με τον «σχεδιασμό» της ζωής τους, τονίζουν και οι McKay et al (2012). Τέλος, η εποχική απασχόληση χαρακτηρίζεται για τα χαμηλά ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης, τα οποία προσπαθεί να αντισταθμίσει προσφέροντας στους εργαζομένους διαφορετικού είδους απολαβές, όπως υψηλότερους μισθούς, ή ακόμα και άλλες δυνατότητες, όπως για παράδειγμα ευελιξία στα εργασιακά ωράρια, με σκοπό να αυξήσει τα ποσοστά ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους (Lillo- Banuls et al., 2018, Milman, 2003 στο Fasone et al., 2024).

Συμπερασματικά, η εποχική απασχόληση ως ένα από τα είδη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και πιο συγκεκριμένα ως τύπος της προσωρινής απασχόλησης, αποτελεί ένα από τα βασικά αντικείμενα της παρούσας εργασίας, καθώς μέσω αυτής αναλύεται ο ορισμός, τα χαρακτηριστικά και οι συνέπειες που μπορεί να λάβει η εποχική εργασία.

Κεφάλαιο 4: Επίγεια εξυπηρέτηση και υπάλληλοι αεροδρομίων

Προτού προχωρήσουμε σε μια αποσαφήνιση των όρων σχετικά με την επίγεια εξυπηρέτηση, είναι σημαντικό να αναφέρουμε πως η εργασία θα περιλαμβάνει συνεντεύξεις των υπαλλήλων του αεροδρομίου και πιο συγκεκριμένα των εργαζομένων σε κάποιες από τις θέσεις της επίγειας εξυπηρέτησης. Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα παραθέσουμε μερικούς βασικούς ορισμούς σχετικά με την επίγεια εξυπηρέτηση αλλά και θα επισημάνουμε ορισμένα βασικά καθήκοντα αλλά και θέσεις εργασίας που συντελούνται στον χώρο του αεροδρομίου.[8]

[8] Για λόγους απορρήτου, δεν θα αναφερθούμε κατά την διάρκεια της εργασίας, στις πραγματικές ονομασίες των εταιρειών που λειτουργούν στο ελληνικό περιφερειακό αεροδρόμιο που μελετάμε, αλλά θα αναφερόμαστε σε εκείνες ως εταιρεία Α και ως εταιρεία Β.

Με τον όρο επίγεια εξυπηρέτηση ή εξυπηρέτηση εδάφους (ground operation) αναφερόμαστε σε όλες εκείνες τις υπηρεσίες που προσφέρονται σε ένα αεροσκάφος, κατά την άφιξη ή αναχώρηση του, από τον εκάστοτε αερολιμένα (Επίγεια Εξυπηρέτηση, χ.η.). Οι ειδικότητες στον τομέα της επίγειας εξυπηρέτησης περιλαμβάνουν αρκετές μορφές, μερικές εκ των οποίων είναι η εργασία στην εξυπηρέτηση επιβατών, η εργασία στη φόρτωση και εκφόρτωση των αποσκευών, η εργασία στον καθαρισμό του αεροσκάφους, η εργασία στην τροφοδοσία καυσίμων του αεροσκάφους κ.α. (Επίγεια Εξυπηρέτηση, χ.η). Η απασχόληση στην εξυπηρέτηση εδάφους αποτελεί μια εργασία ζωτικής σημασίας, καθώς οι εργαζόμενοι στον εν λόγω φορέα είναι υπεύθυνοι για την ασφάλεια τόσο των επιβατών, όσο και των αεροσκαφών που εξυπηρετούν αλλά και του ίδιου του προσωπικού του αεροδρομίου (Durgut, 2023).

Οι υπηρεσίες επίγειας εξυπηρέτησης (ground handling services) αφορούν την εκπλήρωση των διαδικασιών εξυπηρέτησης ενός αεροσκάφους αλλά και τις υπηρεσίες εξυπηρέτησης των επιβατών στον χώρο του αεροδρομίου. Ανάμεσα στις υπηρεσίες επίγειας εξυπηρέτησης του αεροσκάφους είναι η καθοδήγηση του αεροσκάφους στην προκαθορισμένη θέση στάθμευσης του (marshaling of an aircraft), η ξεφόρτωση και η φόρτωση των αποσκευών, ο ανεφοδιασμός και ο καθαρισμός του αεροσκάφους, οι υπηρεσίες του catering, η διαχείριση των αποσκευών και η εξυπηρέτηση των επιβατών στο αεροσκάφος (baggage handling και passenger handling), η συντήρηση του αεροσκάφους και τέλος η εξασφάλιση τήρησης των αεροπορικών κανόνων ασφαλείας. Ο χρόνος ενέργειας αυτών των δραστηριοτήτων εκτείνεται από την ώρα που το αεροπλάνο θα προσγειωθεί, μέχρι και τη στιγμή της απογείωσης του από το εκάστοτε αεροδρόμιο (Tureli et al, 2019).

Οι υπηρεσίες εξυπηρέτησης επιβατών (passenger services), ως μέρος των γενικότερων υπηρεσιών που προσφέρει το προσωπικό εδάφους[9], διακρίνονται σε εκείνες τις υπηρεσίες που παρέχονται σε επιβάτες που έχουν αφιχθεί στο αεροδρόμιο

[9]Στο προσωπικό εδάφους (ground crew ή ground staff ή ground personnel), ουσιαστικά περιλαμβάνονται εκείνοι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι απασχολούνται μέσα στον χώρο του αεροδρομίου, εξυπηρετώντας τους επιβάτες, αλλά και τις ανάγκες των αεροσκαφών (Collins Dictionary, χ.η.).

και σε εκείνες που προσφέρονται σε επιβάτες που αναχωρούν από το αεροδρόμιο (arrival passengers και departing passengers, αντίστοιχα) (Tureli et al, 2019).

Αναφορικά με τις υπηρεσίες που παρέχονται στους επιβάτες που εξέρχονται από το αεροδρόμιο (incoming passengers), είναι η υποδοχή και η καθοδήγηση τους στον ιμάντα παραλαβής αποσκευών, καθώς και αν αυτό κριθεί απαραίτητο, σε περίπτωση τυχόν απρόσμενων περιστατικών, η καθοδήγηση τους στο γραφείο lost and found (Tureli et al, 2019).

Σχετικά τις υπηρεσίες που προσφέρονται σε επιβάτες που αναχωρούν από το αεροδρόμιο (outgoing passengers) περιλαμβάνονται η υποδοχή και η εξυπηρέτηση των επιβατών στα ταμεία του check- in και η καθοδήγηση και η εξυπηρέτηση τους στην πύλη αναχώρησης τους. Κάποιες πιο ιδιαίτερες υπηρεσίες που προσφέρουν οι εργαζόμενοι στον τομέα της εξυπηρέτησης επιβατών είναι η εξυπηρέτηση των VIP (Very Important Passenger) επιβατών, των CIP (Commercially Important Passenger) επιβατών, των ασυνόδευτων παιδιών, καθώς και των ατόμων με κάποιους είδους αναπηρία (Tureli et al, 2019).

Σε προηγούμενη παράγραφο αναφέρθηκαν περισσότερο οι υπηρεσίες που προσφέρονται στον τομέα εξυπηρέτησης ενός αεροσκάφους, στη συγκεκριμένη παράγραφο θα αναφερθούμε συνοπτικά στις υπηρεσίες που παρέχονται στον τομέα εξυπηρέτησης επιβατών. Μερικές από αυτές τις υπηρεσίες είναι η ταυτοποίηση των επιβατών και ο έλεγχος των ταξιδιωτικών τους εγγράφων, η έκδοση εισιτηρίων επιβίβασης και η τοποθέτηση αναγνωριστικής ετικέτας στις αποσκευές που παραδίδει ο επιβάτης στα γραφεία του check- in, η διαδικασία της επιβίβασης, η πώληση και η κράτηση εισιτηρίων, η εξυπηρέτηση των επιβατών σε περίπτωση συμβάντος χαμένων ή σπασμένων αποσκευών, η εξυπηρέτηση επιβατών που χρήζουν κάποιας βοήθειας[10], η παροχή πληροφοριών στους επιβάτες σχετικά με την πτήση τους κ.α. (Tureli et al, 2019).

Τέλος, αξίζει να αναφέρουμε επίσης πολύ συνοπτικά κάποια από τα χαρακτηριστικά των ατόμων που εργάζονται στον τομέα της επίγειας εξυπηρέτησης, όπως αυτά αναγράφονται στο άρθρο των Tureli et al (2019). Δημιουργική και πρωτοποριακή

[10]Τέτοιοι επιβάτες μπορεί να είναι άτομα με κάποιου είδους αναπηρία ή κινητικά προβλήματα, ασυνόδευτα παιδιά κ.α.

σκέψη, ικανότητες επικοινωνίας με τον κόσμο, να είναι ευγενικοί και εξυπηρετικοί, να είναι ήρεμοι σε αγχωτικές καταστάσεις, να είναι ευέλικτοι, να σέβονται τις διαφορετικές κουλτούρες, να δουλεύουν υπό πίεση, να εργάζονται ομαδικά κ.α. (Tureli et al, 2019).

Ανακεφαλαίωση και εισαγωγή στην έρευνα

Έχοντας παρουσιάσει στα προηγούμενα κεφάλαια την επισφάλεια ως έννοια, καθώς και τη φύση της επισφαλούς εργασίας στη συγκεκριμένη εργασία, διακρίνοντας την τυπική από την ευέλικτη απασχόληση, εστιάζοντας μεταγενέστερα στις μορφές που μπορεί να λάβει η ευέλικτη εργασία, καθώς και κάνοντας μια εκτενή αναφορά στην εποχική απασχόληση αλλά και στον τομέα της επίγειας εξυπηρέτησης, η αναφορά τους οποίου θεωρείται σημαντική για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας, θα παρουσιάσουμε παρακάτω το φαινόμενο υπό μελέτη καθώς και τους λόγους αναγκαιότητας διεξαγωγής αυτής της έρευνας.

Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενα κεφάλαια, η εποχική απασχόληση βιώνεται αρκετά συχνά από τους εργαζομένους με όρους επισφάλειας, για διάφορους λόγους, όπως είναι για παράδειγμα η φύση της εποχικής εργασίας, που προκαλεί συναισθήματα προσωρινότητας στον εργαζόμενο, συναίσθημα που συναντάται επίσης και στην επισφάλεια. Οι εργαζόμενοι του αεροδρομίου, στον τομέα της επίγειας εξυπηρέτησης, απασχολούνται κυρίως εποχικά, την καλοκαιρινή περίοδο, με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και σε συνθήκες που προσδίδουν ένα αίσθημα αβεβαιότητας και ανασφάλειας για τους ίδιους.

Η συγκεκριμένη έρευνα σκοπεύει να μελετήσει τις κοινότητες επισφαλώς εργαζομένων, οι οποίοι απασχολούνται σε εταιρείες επίγειας εξυπηρέτησης σε ένα ελληνικό περιφερειακό αεροδρόμιο, στο εργασιακό τους περιβάλλον αλλά και στις συνθήκες κάτω από τις οποίες εργάζονται. Μέσα από την ανάλυση των εργασιακών βιωμάτων των υποκειμένων επιχειρείται η ανάδειξη του αντίκτυπου που έχει η επισφάλεια στη συνολική ζωή των υποκειμένων, η παρουσίαση των τρόπων μέσω των οποίων επιδρά η επισφάλεια στη ζωή των υποκειμένων αλλά και η προβολή της καταλυτικής δράσης της στην εργασιακή πορεία των εργαζομένων, κάνοντας μια ιδιαίτερη αναφορά στους νέους ηλικιακά εργαζόμενους του αεροδρομίου.

Πρόκειται για μια έρευνα πρωτότυπη, διότι ελάχιστες αναφορές υπάρχουν, τουλάχιστον στον ελληνικό χώρο, σχετικά με την εποχική απασχόληση στον τομέα του τουρισμού και πιο συγκεκριμένα στον χώρο του αεροδρομίου, όπου οι περισσότεροι εκ των απασχολούμενων εργάζονται κάτω από επισφαλείς συνθήκες. Η παρούσα έρευνα σκοπεύει να αναδείξει την επίδραση που έχει κυρίως η επισφάλεια, ποιες είναι οι συνέπειες της δράσης της στη συνολική ζωή των υποκειμένων και ιδιαίτερα των νέων ηλικιακά εργαζομένων.

Συμπεριληπτικά, στο επόμενο μέρος της εργασίας, αφού παρουσιάσουμε τον ερευνητικό σκοπό, τα ερευνητικά ερωτήματα αλλά και τους λόγους επιλογής της ποιοτικής μεθόδου, ως μέθοδος παραγωγής των δεδομένων, θα προχωρήσουμε στην παρουσίαση των εργαλείων παραγωγής των δεδομένων μας, της στρατηγικής δειγματοληψίας αλλά και του τρόπου πρόσβασης στο ερευνητικό πεδίο. Έπειτα, θα αναφερθούμε σε ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας σχετικά με την έρευνα και στη συνέχεια θα αναδείξουμε και θα σχολιάσουμε τα αποτελέσματα της έρευνας. Τέλος, θα γίνει μια συζήτηση των αποτελεσμάτων της έρευνας, σε συνδυασμό με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, αναφέροντας στο επόμενο κεφάλαιο τυχόν περιορισμούς και προβληματισμούς που υπήρξαν κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας.

Ερευνητικό Μέρος

Κεφάλαιο 5: Διατύπωση ερευνητικού σκοπού

Ο ερευνητικός σκοπός της παρούσας έρευνας έγκειται στο να ανακαλύψει τους τρόπους με τους οποίους η εργασιακή επισφάλεια επιδρά στην προσωπική αλλά και επαγγελματική ζωή των εργαζομένων, και ιδιαίτερα των νέων εργαζόμενων, στον τομέα της επίγειας εξυπηρέτησης σε ένα ελληνικό περιφερειακό αεροδρόμιο.

Κεφάλαιο 6: Διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο της εργασίας θα προχωρήσουμε στη διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων, τα οποία αποτελούν καθοριστικό παράγοντα για τη διεξαγωγή της εργασίας. Τα ερευνητικά ερωτήματα θα πρέπει να οριοθετούν τη θεματική περιοχή, μέσα από τον σχηματισμό του γνωστικού υποβάθρου, καθώς και να περιορίζουν το θεματικό εύρος της έρευνας. Ωστόσο, αξίζει να αναφέρουμε πως, κατά τη διάρκεια της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα μπορούν να επαναδιατυπωθούν αλλά και να μετασχηματιστούν (Τσιώλης, 2014).

Ως **ερευνητικά ερωτήματα** αναφέρονται τα εξής:

1. Πώς βιώνουν οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση την επισφάλεια στην εργασία τους;
2. Με ποιους τρόπους επιδρά η τωρινή εργασιακή κατάσταση των εργαζομένων στην επίγεια εξυπηρέτηση στην ευρύτερη ζωή τους; Πώς επιδρά η εργασιακή επισφάλεια στη ζωή των νέων σε ηλικία εργαζομένων;
3. Με ποιους τρόπους θεωρούν οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση ότι μπορούν να εξελιχθούν στη συγκεκριμένη εργασία;

Κεφάλαιο 7: Μέθοδος της έρευνας

Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη χρήση της ποιοτικής μεθόδου, μία μέθοδος η οποία αποσκοπεί στην καταγραφή και στην κατανόηση της κοινωνικής πραγματικότητας. Μέσα από την οπτική των υποκειμένων που μελετά, αποτυπώνει και εξετάζει τη ζωή τους, ερμηνεύοντας τη μέσα από νοήματα που τα ίδια τα υποκείμενα της δίνουν (Τσιώλης, 2014).

Η χρήση της ποιοτικής κοινωνικής έρευνας στην παρούσα εργασία κρίνεται απαραίτητη διότι επιδιώκεται η παραγωγή δεδομένων, μέσα από τη διαφορετική οπτική των υποκειμένων που συμμετέχουν στην έρευνα. Μας ενδιαφέρει να δούμε τον τρόπο με τον οποίο τα ίδια τα υποκείμενα βιώνουν την εργασιακή τους κατάσταση αλλά και την επίδραση που έχει η εργασιακή επισφάλεια, αν έχει, στην ευρύτερη ζωή των υποκειμένων και πιο συγκεκριμένα των νέων σε ηλικία υποκειμένων. Ο λόγος εστίασης στα νεαρά άτομα, σχετίζεται κυρίως με την επιλογή

μου ως ερευνήτρια να διακρίνω, τους τρόπους με τους οποίους η συγκεκριμένη εργασία επέδρασε στη ζωή εργαζομένων, οι οποίοι βρίσκονται στην ίδια ηλικία με εμένα. Επιπλέον, ήθελα να εξετάσω την οπτική των εργαζομένων που βρίσκονται στην ίδια ηλικία με εμένα, σχετικά με το πώς επιδρά σε εκείνους αυτή η εργασία[11].

Κεφάλαιο 7.1: Επιλογή ερευνητικών εργαλείων, προετοιμασία του ερευνητή για πρόσβαση στο πεδίο και παρουσίαση των συνεντευξιαζόμενων.

Αρχικά, προκειμένου να επιλέξουμε το δείγμα της έρευνας για τη συγκεκριμένη εργασία, χρησιμοποιήσαμε τη στρατηγική της σκόπιμης δειγματοληψίας, και πιο συγκεκριμένα της δειγματοληψίας της μέγιστης απόκλισης. Ειδικότερα αξιοποιήσαμε τη δειγματοληψία της μέγιστης απόκλισης, ορίζοντας κάποια κριτήρια διαφοροποίησης, τα οποία θα αναφέρουμε στις επόμενες παραγράφους, προκειμένου να επιλέξουμε τα άτομα που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας[12].

Επιπλέον, για να μπορέσουμε να προχωρήσουμε στην παραγωγή των δεδομένων, είναι απαραίτητη η επιλογή μίας ή και περισσότερων μεθόδων παραγωγής ποιοτικών δεδομένων. Στην παρούσα εργασία επιλέξαμε τη συνέντευξη ως μοναδικό τρόπο παραγωγής των δεδομένων και πιο συγκεκριμένα την ημιδομημένη συνέντευξη. Ο συγκεκριμένος τύπος συνέντευξης δίνει τη δυνατότητα στον ερευνητή να είναι πιο ευέλικτος σχετικά με τη διατύπωση των ερωτήσεων, χωρίς να χρειάζεται να

[11] Να σημειωθεί πως και εγώ η ίδια, όπως θα αναφερθεί και παρακάτω, εργαζόμουν στο συγκεκριμένο αεροδρόμιο, επομένως επιλέγω να εστιάσω σε νέα σε ηλικία άτομα, προκειμένου να δω το πώς εκείνα βίωσαν μία παρόμοια εργασιακή εμπειρία με εμένα.

[12] Με τον όρο σκόπιμη δειγματοληψία, αναφερόμαστε στην αναζήτηση με στρατηγικό τρόπο πλούσιων σε πληροφορίες περιπτώσεων, βάσει ήδη γνωστών τους χαρακτηριστικών, που εξυπηρετούν τους σκοπούς της έρευνας σύμφωνα με τα κριτήρια που είτε θέτει ο ερευνητής από την αρχή της έρευνας είτε προκύπτουν κατά τη διάρκεια αυτής. Με τον όρο της δειγματοληψίας της μέγιστης απόκλισης, αναφερόμαστε στην επιλογή ατόμων, τα οποία εκφράζουν με παρεμφερή τρόπο ένα φαινόμενο, βιώνοντας το όμως υπό διαφορετικές συνθήκες (Τσιώλης, 2014).

ακολουθεί πιστά τον οδηγό συνέντευξης[13] καθώς μπορεί καθ' όλη τη διάρκεια της συνέντευξης να θέτει επιπρόσθετες ερωτήσεις στον συνεντευξιαζόμενο ή ακόμα και να αλλάζει τη σειρά διαδοχής των ερωτήσεων (Bryman, 2017).

Μια άλλη παράμετρος η οποία θεωρείται επίσης σημαντική για τη διεξαγωγή της έρευνας, είναι η προετοιμασία που χρειάζεται να κάνει ο ερευνητής προκειμένου να εισέλθει στο ερευνητικό πεδίο και να παραγάγει τα ερευνητικά δεδομένα. Θεωρείται σημαντικό ο ερευνητής να είναι σε θέση να διαπραγματεύεται με τους θυροφύλακες (gate keepers), με τους ανθρώπους δηλαδή που θα μπορέσουν να του εξασφαλίσουν την πρόσβαση του στο πεδίο. Επιπλέον, η σύναψη σχέσεων με τους ανθρώπους-κλειδιά (key – persons), καθώς και η ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης ανάμεσα σε εκείνους και στον ερευνητή, μπορούν να δημιουργήσουν ένα ευνοϊκό περιβάλλον για τον ερευνητή[14] (Τσιώλης, 2014).

Στη συγκεκριμένη έρευνα, η πρόσβαση στο πεδίο επιτεύχθηκε μέσω της εργασιακής μου απασχόλησης, καθώς τα τελευταία δύο χρόνια εργαζόμουν εποχικά στο συγκεκριμένο ελληνικό περιφερειακό αεροδρόμιο. Επομένως, υπάρχει ήδη μία επικοινωνία με ανθρώπους που θεωρούνται θυροφύλακες και άνθρωποι – κλειδιά του χώρου του αεροδρομίου, τους οποίους και επικαλέστηκα με σκοπό να μπορέσω να βρω τα άτομα που αποτέλεσαν το δείγμα μου.

Οι συγκεκριμένοι συνεντευξιαζόμενοι επιλέχθηκαν με κριτήριο την ηλικίας τους, τα χρόνια εργασίας τους στο αεροδρόμιο (να έχουν εργαστεί τουλάχιστον 1 χρόνο), το φύλο τους (ήθελα 3 άντρες και 3 γυναίκες, προκειμένου να υπάρχει μία «ισορροπία» στο δείγμα) αλλά και λόγω διάφορων συζητήσεων που είχαμε κάνει, σχετικά με την εργασία και θεώρησα πως ανταποκρίνονται στον σκοπό της έρευνας μου. Παρακάτω θα παραθέσουμε κάποια στοιχεία του δείγματος μας και στη συνέχεια θα προβούμε σε μία μικρή περίληψη του βιογραφικού και επαγγελματικού υπόβαθρου των συμμετεχόντων στην έρευνα, για κάθε ένα από τα άτομα που συμμετείχαν.

[13] Ο οδηγός συνέντευξης περιλαμβάνει μια λίστα με ερωτήσεις ή με διάφορες θεματικές σχετικές με το θέμα της έρευνας, τις οποίες έχει διαμορφώσει ο ερευνητής, με σκοπό να απαντηθούν από τον συνεντευξιαζόμενο (Bryman, 2017).

[14] Με τους ανθρώπους- κλειδιά γίνεται πιο εύκολη η επικοινωνία του ερευνητή και με άλλα άτομα, τα οποία μπορεί να «αξιοποιήσει» ο ερευνητής αργότερα, προκειμένου να εξετάσει το ερευνητικό του πεδίο από πολλές και διαφορετικές διαστάσεις (Τσιώλης, 2014).

Το δείγμα αποτελείται από 3 άντρες και 3 γυναίκες, ηλικίας 22-27 ετών. Τα 5 άτομα εργάζονται στην εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης «Εταιρεία Α», το 1 άτομο εργάζεται στην εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης «Εταιρεία Β». 5 συνεντευξιαζόμενοι εργάζονται ως «gate agents[15]», στον χώρο των αναχωρήσεων για την Εταιρεία Α, ενώ 1 άτομο εργάζεται ως «ramp agent[16]», στον χώρο του τμήματος επιχειρήσεων (operation) για την Εταιρεία Β. Οι συνεντευξιαζόμενοι εργάζονται στον χώρο της επίγειας εξυπηρέτησης από 2-5 χρόνια (σεζόν[17]). Πιο αναλυτικά[18]:

1. **Νεφέλη**, 27 χρονών **(Συν.1)**, γεννήθηκε και μεγάλωσε στο Ηράκλειο της Κρήτης, όπου μένει μαζί με τη μητέρα της και είναι άγαμη. Είναι απόφοιτη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και εργαζόταν ως gate agent στην εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης Εταιρεία Α, για 2 σεζόν (6-7 μήνες περίπου). Έχει εργαστεί στο παρελθόν και σε άλλες εποχικές απασχολήσεις, κυρίως στον τομέα του τουρισμού. Επέλεξε να μη συνεχίσει να εργάζεται στη συγκεκριμένη εταιρεία αλλά θα ξεκινήσει να εργάζεται στην εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης Εταιρεία Β, στο ίδιο ελληνικό περιφερειακό αεροδρόμιο, στο οποίο γίνεται η παρούσα εργασία. Η συνέντευξη με τη Νεφέλη διήρκησε 1 ώρα και 13 λεπτά και πραγματοποιήθηκε στο σπίτι της συνεντευξιαζόμενης.
2. **Αχιλλέας**, 22 χρονών **(Συν.2)**, γεννήθηκε και μεγάλωσε στη Θεσσαλονίκη, ωστόσο σπουδάζει και κατοικεί στο Ηράκλειο Κρήτης. Είναι άγαμος και μένει μόνος του. Εργάζεται ως gate agent στην εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης Εταιρεία Α, για 3 σεζόν (6-7 μήνες περίπου). Έχει εργαστεί στο παρελθόν σε μία άλλη προσωρινού τύπου εργασία. Μέχρι και σήμερα συνεχίζει να

[15] Ως «gate agent» θεωρείται ο υπάλληλος, ο οποίος εργάζεται στον χώρο των αναχωρήσεων του αεροδρομίου, και του οποίου ένα από τα βασικά καθήκοντα είναι η διασφάλιση της επιβίβασης των επιβατών στο αεροσκάφος.

[16] Ως «ramp agent» θεωρείται ο υπάλληλος του αεροδρομίου, ο οποίος είναι υπεύθυνος για τις εργασίες που πραγματοποιούνται σε ένα αεροσκάφος, από την στιγμή της προσγείωσης του, μέχρι και την στιγμή της απογείωσης του από το εκάστοτε αεροδρόμιο.

[17] Η διάρκεια της σεζόν, στην συγκεκριμένη εργασία, ορίζεται κυρίως από αρχές Απριλίου μέχρι και τέλη Οκτωβρίου.

[18] Η κατάταξη των εργαζομένων γίνεται με κριτήριο τον χρόνο διενέργειας της εκάστοτε συνέντευξης, ξεκινώντας από την πρώτη συνέντευξη που πραγματοποιήθηκε (Νεφέλη) και καταλήγοντας στην τελευταία (Άγγελος). Επιπλέον, οφείλουμε να αναφέρουμε πως τα ονόματα των συνεντευξιαζόμενων που χρησιμοποιούνται αποτελούν ψευδώνυμα και δεν πρόκειται για τα πραγματικά τους ονόματα.

εργάζεται στην ίδια εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης, στην ίδια θέση εργασίας. Η συνέντευξη με τον Αχιλλέα διήρκησε γύρω στα 28 λεπτά και πραγματοποιήθηκε στο σπίτι του συνεντευξιαζόμενου.

3. **Στέλλα**, 25 χρονών **(Συν.3)**, γεννήθηκε και μεγάλωσε στο Ηράκλειο της Κρήτης. Είναι φοιτήτρια στο Ηράκλειο Κρήτης, άγαμη και μένει μαζί με τους γονείς της στο Ηράκλειο Κρήτης. Εργαζόταν ως gate agent στην εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης Εταιρεία Α, για 5 σεζόν (6-7 μήνες περίπου). Αυτή ήταν η πρώτη εργασία της. Έχει διακόψει τη συνεργασία με τη συγκεκριμένη εταιρεία και πλέον είναι σε μία διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Η συνέντευξη με τη Στέλλα διήρκησε 1 ώρα και 17 λεπτά και πραγματοποιήθηκε στο σπίτι της ερευνήτριας.
4. **Ερμής**, 23 χρονών **(Συν.4)**, γεννήθηκε και μεγάλωσε στο Ηράκλειο Κρήτης. Είναι φοιτητής στο Ηράκλειο Κρήτης, άγαμος και μένει μαζί με τους γονείς του, στο Ηράκλειο Κρήτης. Εργαζόταν ως check- in agent[19] αρχικά, και έπειτα ως gate agent στην εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης Εταιρεία Α, για 3 σεζόν (6-7 μήνες περίπου). Έχει εργαστεί στο παρελθόν σε χώρο εστίασης. Πλέον δεν εργάζεται στο συγκεκριμένο αεροδρόμιο και έχει βρει μία άλλη θέση εργασίας, εκτός του χώρου του αεροδρομίου. Η συνέντευξη με τον Ερμή διήρκησε 28 λεπτά και πραγματοποιήθηκε στο σπίτι ενός φίλου του, με την παρουσία ενός τρίτου ατόμου κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.
5. **Πολύμνια**, 26 χρονών **(Συν.5)**, γεννήθηκε και μεγάλωσε στο Ηράκλειο Κρήτης. Σπουδάζει στο Ρέθυμνο αλλά μένει στο Ηράκλειο Κρήτης, είναι άγαμη και ζει με τη μητέρα της. Εργάζεται μέχρι και σήμερα ως gate agent στην εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης Εταιρεία Α, για 3 σεζόν (6-7 μήνες περίπου). Έχει εργαστεί στο παρελθόν σε χώρους εστίασης. Η συνέντευξη με την Πολύμνια διήρκησε περίπου 33 λεπτά και πραγματοποιήθηκε σε ουδέτερο εξωτερικό χώρο.
6. **Άγγελος**, 27 χρονών **(Συν.6)**, γεννήθηκε και μεγάλωσε στο Ηράκλειο Κρήτης. Είναι απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, άγαμος και κατοικεί μαζί με την κοπέλα του και τη μητέρα της στο Ηράκλειο Κρήτης. Εργάζεται μέχρι και σήμερα, ως ramp agent στην εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης Εταιρεία Β, στο

[19] Ως «check- in agent» θεωρείται ο υπάλληλος ο οποίος εξυπηρετεί τους επιβάτες που εισέρχονται στον χώρο του αεροδρομίου, μέσω της ταυτοποίησης και καταγραφής τους στην πτήση τους.

τμήμα των επιχειρήσεων (operation), για 2 σεζόν (5-6 μήνες περίπου). Έχει εργαστεί στο παρελθόν και σε άλλου είδους εποχική εργασία. Παράλληλα με την εργασία του στο αεροδρόμιο εργάζεται και σε μία άλλη εποχική εργασία, προκειμένου να έχει ένα έξτρα εισόδημα. Η συνέντευξη με τον Άγγελο διήρκησε περίπου 22 λεπτά και πραγματοποιήθηκε στο σπίτι του, με την παρουσία ενός τρίτου ατόμου, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.

Παράλληλα με τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων γίνονταν και η απομαγνητοφώνηση, η κωδικοποίηση και η μετατροπή των κωδικών σε θέματα, μέσω της θεματικής ανάλυσης. Πρόκειται για ένα είδος ανάλυσης που δίνει στον ερευνητή ένα ρόλο δημιουργικό, όπου ο ίδιος προσπαθεί, μέσω επαναλαμβανόμενων νοημάτων που προκύπτουν από τα δεδομένα του, να παράγει και να συγκροτήσει θέματα, τα οποία μπορεί να λειτουργήσουν ως πτυχές απάντησης στα ερευνητικά μας ερωτήματα. Στην προκειμένη περίπτωση λοιπόν, τα ερευνητικά ερωτήματα λειτουργούν ως οδηγός στη θεματική ανάλυση (Braun και Clarke 2012: 57 στο Τσιώλης, 2018).

Συνεπώς, με τη χρήση των ημιδομημένων συνεντεύξεων και της θεματικής ανάλυσης, καταλήξαμε στα αποτελέσματα μας, τα οποία και θα αναλύσουμε σε επόμενα κεφάλαια. Στο κεφάλαιο που ακολουθεί θα αναφερθούμε επιγραμματικά σε ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας και πως αυτά αντιμετωπίστηκαν στην παρούσα έρευνα.

Κεφάλαιο 7.2: Ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας

Ο ερευνητής στο στάδιο του ερευνητικού σχεδιασμού, της παραγωγής των στοιχείων αλλά και της ανάλυσης και παρουσίασης των αποτελεσμάτων του, καλείται να λάβει υπόψη του κάποια δεοντολογικά ζητήματα, προκειμένου να εξασφαλίσει την προστασία των ατόμων που συμμετέχουν στην έρευνα και να αποφασίσει τι πρέπει και δεν πρέπει να πράξει, καθώς και το πώς θα αντιμετωπίσει διάφορα ηθικά ζητήματα που ίσως προκύψουν κατά τη διάρκεια της έρευνας. Στο συγκεκριμένο πλαίσιο, η επαγγελματική δεοντολογία, αναφέρεται σε ένα σύνολο κανόνων, τους οποίους ο ερευνητής οφείλει να τηρεί και οι οποίοι του υπαγορεύουν τις επιτρεπτές

και αποδεκτές πράξεις όντας ερευνητής, καθορίζοντας έτσι τη συμπεριφορά του (Κυριαζή, 2011).

Ο ερευνητής έχει κάποιες υποχρεώσεις απέναντι στα άτομα που συμμετέχουν στην έρευνα, οι οποίες προκύπτουν μέσα από την τήρηση των επαγγελματικών κωδικών δεοντολογίας. Αυτοί οι κώδικες προέρχονται μέσα από κοινωνικούς κανόνες, οι οποίοι προστατεύουν και νομοθετικά τα άτομα που συμμετέχουν στην έρευνα. Η δεοντολογία στην κοινωνική έρευνα αφορά 3 ζητήματα,

- την εκούσια συμμετοχή των υποκειμένων στην έρευνα αφού πρώτα έχουν ενημερωθεί για το τι περιλαμβάνει η έρευνα, καθώς και την απαραίτητη διαδικασία που θα ακολουθηθεί για τη διεξαγωγή της,
- τυχόν αρνητικές συνέπειες που ίσως χρειαστεί να αντιμετωπίσουν τα άτομα, έχοντας συμμετάσχει στην έρευνα,
- την εξασφάλιση πως τα στοιχεία των ατόμων που συμμετέχουν στην έρευνα, θα παραμείνουν ανώνυμα (Κυριαζή, 2011).

Στη συγκεκριμένη έρευνα, πριν τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, δόθηκε στον κάθε συνεντευξιαζόμενο ένα έντυπο ενήμερης πληροφόρησης και συγκατάθεσης, όπου μέσα αναγράφονταν μεταξύ άλλων, ο σκοπός και το περιεχόμενο της έρευνας, πιθανοί κίνδυνοι για τον συνεντευξιαζόμενο σε περίπτωση συμμετοχής του στην έρευνα, η διασφάλιση της ιδιωτικότητας και ανωνυμίας των συνεντευξιαζόμενων κ.α. Όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι διάβασαν, συμφώνησαν και υπέγραψαν το έντυπο προκειμένου να μπορέσουν να συμμετάσχουν στην έρευνα.

Επιπλέον, κατά τη διάρκεια της απομαγνητοφώνησης των συνεντεύξεων, χρησιμοποιήθηκαν ψευδώνυμα και απέκρυψα πληροφορίες που θα μπορούσαν να αποκαλύψουν την ταυτότητα των συνεντευξιαζόμενων. Τα δεδομένα κρατούνται σε μέρος όπου μόνο εγώ ως ερευνήτρια έχω πρόσβαση, διασφαλίζοντας έτσι την πιθανότητα να υποπέσουν κάπου αλλού.

Στα κεφάλαια που ακολουθούν, θα γίνει μία παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας, χρησιμοποιώντας τα αποσπάσματα που θεωρήθηκαν συμβατά με την παρούσα έρευνα, σε συνδυασμό με τη διατύπωση κάποιων σχολίων και ενίοτε με την προσθήκη βιβλιογραφικής αναφοράς.

Κεφάλαιο 8: Αποτελέσματα έρευνας

Έχοντας ολοκληρώσει τη βιβλιογραφική επισκόπηση αλλά και τη διαδικασία διεξαγωγής των συνεντεύξεων, παραγωγής των δεδομένων και ανάλυσης των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας, παρακάτω θα προχωρήσουμε στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Αναφέροντας τα θέματα που προέκυψαν, ξεχωριστά για κάθε ερευνητικό ερώτημα, θα τα συνοδέψουμε με τα αντίστοιχα αποσπάσματα που τα επικυρώνουν. Στα υποκεφάλαια που ακολουθούν θα παρουσιάσουμε ξεχωριστά το κάθε ερευνητικό ερώτημα, με τις απαντήσεις που το συνοδεύουν.

Κεφάλαιο 8.1: Πρώτο Ερευνητικό Ερώτημα

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα αναφέρεται στους τρόπους με τους οποίους οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση βιώνουν την επισφάλεια στην εργασία τους. Οι τρόποι με τους οποίους οι εργαζόμενοι βιώνουν την επισφάλεια, όπως προέκυψαν από την ανάλυση και επεξεργασία των αποσπασμάτων είναι οι εξής:

- **Ιεραρχική και άνιση σχέση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου με χαρακτηριστικά εκμετάλλευσης**
- **Αρνητικό κλίμα εργασίας**
- **Δυσμενείς συνθήκες εργασίας**
- **Αβεβαιότητα**
- **Επιθυμία ύπαρξης εργασίας με καλύτερες συνθήκες**
- **Υπέρβαση εργασιακών ωραρίων- Υπερεργασία**
- **Αδυναμία βλέψης μίας μακροπρόθεσμης προοπτικής σε αυτή την εργασία**
- **Μη μισθολογική ικανοποίηση των εργαζομένων**

Στα υποκεφάλαια που ακολουθούν θα παρουσιάσουμε τον κάθε τρόπο βίωσης της επισφάλειας ξεχωριστά, μαζί με τα αντίστοιχα αποσπάσματα τους αλλά και τις διαστάσεις που ο κάθε τρόπος μπορεί να λάβει.

Κεφάλαιο 8.1.1: Ιεραρχική και άνιση σχέση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου με χαρακτηριστικά εκμετάλλευσης

Ένας από τους τρόπους που οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση βιώνουν την επισφάλεια στην εργασία τους, χαρακτηρίζεται από την ιεραρχική και άνιση σχέση εργασίας που υπάρχει στον κλάδο της επίγειας εξυπηρέτησης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, με εμφανή κάποια χαρακτηριστικά εκμετάλλευσης, από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο.

Τη συγκεκριμένη παράμετρο δεν την είχαμε επισημάνει στο θεωρητικό μέρος της εργασίας, οπότε παρακάτω θα αναφερθούμε σε ό,τι αποτελέσματα προέκυψαν από την έρευνα που διεξήγαμε.

Ο συγκεκριμένος τρόπος περιλαμβάνει τις διαστάσεις **α)** της αυθαίρετης συμπεριφοράς των εργοδοτών και των προϊσταμένων, **β)** της διαφορετικής αντιμετώπισης της εργοδοσίας ως προς το καινούργιο και το παλιό προσωπικό και **γ)** του τρόπου αντιμετώπισης των συνθηκών εργασίας από την εργοδοσία.

Σχετικά με την πρώτη διάσταση αυτού του τρόπου, για την αυθαίρετη συμπεριφορά της εργοδοσίας, το πρώτο χαρακτηριστικό αυτής, αναφέρεται σε μία εργοδοσία, η οποία, όπως θα δούμε και από τα αποσπάσματα που ακολουθούν, διατηρεί μία ηγεμονική στάση, δηλαδή αποφασίζει και λαμβάνει αποφάσεις, από τις οποίες επωφελείται κυρίως η ίδια, αδιαφορώντας για την άποψη και τη γνώμη των εργαζομένων. Στα αποσπάσματα που ακολουθούν παρουσιάζεται η πρόθεση που είχε η εργοδοσία, μίας εκ των εταιρειών της επίγειας εξυπηρέτησης στο ελληνικό περιφερειακό αεροδρόμιο που μελετάμε, να αθετήσει κάποια από τα εργασιακά δικαιώματα των υπαλλήλων χωρίς τη συγκατάθεση τους. Πιο αναλυτικά,

«Σ: [σε ερώτηση για κομμένα ρεπό] υπάρχει ναι μεν η αμοιβή αλλά δεν ξέρεις ποτέ ότι θα είναι σίγουρο (έμφαση) εε ότι θα ακολουθήσουν αυτό που έχεις επιλέξει εσύ.

Κ: Ότι δηλαδή εσύ μπορείς να τους πεις ότι θέλω 4 κομμένα ρεπό τον μήνα;

Σ: Ναι και..

Κ: Και μπορούν να βάλουνε..

Σ: ..μπορεί να είναι κάτι παραπάνω». ***(Συν.3)***

Παρακάτω η ίδια συνεντευξιαζόμενη αναφέρει,

«Ε τα πρώτα χρόνια ήτανε, επιβαλλόταν ούτως ή άλλως, εε δηλαδή τις πρώτες χρονιές που είχα δουλέψει εγώ, μέχρι και τη τρίτη σεζόν, θυμάμαι ότι επιβαλλότανε σε όλους, όποιοι και να ήτανε η.. στάση τους απέναντι σε αυτό. Θέλανε ή δεν το θέλανε, οτιδήποτε. Θα κοπούνε κάποια ρεπό, θα ανταμειφθείς αλλά θα κοπούν.. Χωρίς ο άλλος να έχει λόγο σε αυτό. Τα τελευταία 2 χρόνια απ' ότι έχω δει είναι πιο.. δηλαδή ρωτάται ο κάθε ένας αν θέλει όντως να γίνει αυτό ή όχι.. το οποίο θεωρώ ότι είναι και καλύτερο (έμφαση).. » ***(Συν.3)***

Με τον όρο διπλή σύμβαση, ή κομμένα ρεπό όπως το αναφέρουν, οι συνεντευξιαζόμενοι εννοούσαν, πως κάποιους μήνες της εργασίας τους, η εργοδοσία τους ζητούσε να εργαστούν κάποιες μέρες παραπάνω, «κόβοντας» τους ένα από τα δύο ρεπό που είχαν την εβδομάδα και κάνοντας τους ταυτόχρονη πρόσληψη στην άλλη εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης[20]. Η Στέλλα, η οποία ήταν και περισσότερα χρόνια στη συγκεκριμένη εταιρεία, θυμάται πως τις πρώτες χρονιές που δούλευε εκεί, η διπλή σύμβαση ήταν υποχρεωτική για όλους τους εργαζομένους, πλέον όμως η εργοδοσία προχωράει στη σύναψη διπλής σύμβασης έπειτα από συνεννόηση με τον εργαζόμενο. Στα αποσπάσματα που ακολουθούν θα δούμε πώς η εργοδοσία προσπαθούσε να πιέσει τους εργαζόμενους να προχωρήσουν στη σύναψη διπλής σύμβασης.

*«Εε.. λοιπόν, εγώ το είχα ζητήσει [να κάνει διπλή σύμβαση] απλά υπάρχει γενικά αυτή η πίεση απ' τη δουλειά να κάνουν κάποια άτομα διπλή σύμβαση για να βγαίνει πιο εύκολα η δουλειά γιατί είχε μεγάλο όγκο ας πούμε πτήσεων και τέτοιο, οπότε κάποια άτομα αναγκαστικά πρέπει να κάνουν διπλή σύμβαση. »****(Συν.4)***

[20] Η Εταιρεία Α πρόκειται για μία συνεργασία δύο εταιρειών στο συγκεκριμένο ελληνικό περιφερειακό αεροδρόμιο, των οποίων τα καθήκοντα, οι υπάλληλοι κ.α. είναι κοινά στις δύο εταιρείες. Οι εργαζόμενοι όταν προσλαμβάνονται, συνάπτουν σύμβαση εργασίας με μία από τις δύο εταιρείες, εργάζονται όμως και για τις δύο, λόγω της συνεργασίας των εταιρειών σε αυτό το αεροδρόμιο. Επομένως, όταν ένας εργαζόμενος για παράδειγμα έχει σύμβαση εργασίας με μία εκ των δύο εταιρειών που περιλαμβάνονται στην εταιρεία Α, κάνοντας την διπλή σύμβαση, αποκτά σύμβαση εργασίας και με την άλλη εταιρεία που επίσης περιλαμβάνεται στην εταιρεία Α, στην οποία ουσιαστικά, εργάζεται στο ρεπό που έχει.

«Και η εταιρεία έδινε κάποια bonus τα οποία δε γινόταν να τα αρνηθείς.. ήτανε μαύρα δηλαδή τα bonus και αυτά, μας το έδινε σαν δόλωμα ας πούμε για να κάνουμε λίγο έτσι διπλή σύμβαση, δηλαδή όπως μας έδινε κουπόνια.. καταλαβαίνεις.» ***(Συν.4)***

Εδώ ο Ερμής, ο οποίος εργαζόταν τα τελευταία 3 χρόνια στη συγκεκριμένη εταιρεία, αναφέρει πως η εργοδοσία προχωρούσε ακόμα και στη «δωροδοκία», των εργαζομένων της, προκειμένου να συνάψουν διπλή σύμβαση εργασίας. Παρακάτω η Νεφέλη αναφέρει ότι η εργοδοσία τους ζητούσε να «κόψουν» κάποια ρεπό ή ακόμα προχωρούσε πολλές φορές και στην πράξη, «κόβοντας» κάποια ρεπό από τον εργαζόμενο,

«..εε μας είχε ζητηθεί να έχουμε και κάποιο κομμένο ρεπό, κάποιες φορές μας κόβανε και.. ρεπό.. εε οπότε σίγουρα δουλεύαμε περισσότερες ώρες τελικά.» ***(Συν.1)***

Στα επόμενα αποσπάσματα που ακολουθούν, θα δούμε πως η εργοδοσία αθετεί κάποια άλλα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων της και τα οποία σχετίζονται με τον καθορισμό της χρονικής διάρκειας αλλά και της λήξης της εργασιακής τους σχέσης.

«..δεν είναι στάνταρ το ότι θα ακολουθηθούν αυτά που θέλει ο εργαζόμενος. Ε ναι μεν δηλαδή θα σε ρωτήσουνε κάποια πράγματα για το τι θα ήθελες εσύ αλλά δεν είναι σίγουρο (έμφαση) ότι θα ακολουθηθεί και αυτό..» ***(Συν.3)***

«Σ: Γνωρίζεις πάνω κάτω πότε τελειώνει η τουριστική σεζόν. Αυτό. Δεν μπορείς να γνωρίζεις ακριβώς (έμφαση) την ημέρα που, θα απολυθείς, [από] την ημέρα που θα σε προσλάβουνε

Κ: Και εε.. σε πόσο διάστημα ας πούμε πιο πριν σε προειδοποιούν ότι θα απολυθείς;

Σ: Αυτό ποικίλλει.. Η αλήθεια είναι. Μπορεί να στο, να σε ενημερώσουνε κάποιες βδομάδες πριν, δύο τρεις βδομάδες πριν, υπήρξε σεζόν που με ενημερώσανε τρεις μέρες πριν. Ναι.

Κ: Τρεις μέρες

Σ: Ναι… Δηλαδή δε, και αυτό είναι λίγο άστατο, το, το χρονικό διάστημα που θα, που θα σε ενημερώσουνε πιο πριν, ναι είναι και αυτό.» ***(Συν.3)***

Η Στέλλα αναφέρει πως υπάρχει ένας διάλογος με την εργοδοσία σχετικά με τον καθορισμό της χρονικής διάρκειας αλλά και της λήξης της εργασίας τους, χωρίς ωστόσο, να δίνεται ιδιαίτερη σημασία σε αυτά που θέλει ο εργαζόμενος. Επιπλέον, η εργοδοσία συνεχίζει να διατηρεί αυτή την άνιση σχέση εργασίας, με το να μην ενημερώνει εγκαίρως τον εργαζόμενο, για την ημερομηνία απόλυσης του από την εταιρεία.

Με παρόμοιο τρόπο, η Πολύμνια αναφέρει πως η εργοδοσία είναι εκείνη που καθορίζει τον χρόνο λήξης της εργασιακής σχέσης και πως ο εργαζόμενος μπορεί μόνο να αποφασίσει τον χρόνο που θα προσληφθεί στην εργασία.

«Π: Ε για λίγο μεγαλύτερο διάστημα δε νομίζω ότι έχουμε την επιλογή αυτή [να εργαστούν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα], καθώς η επιλογή γίνεται από τη διαιτησία.. οπότε δεν είναι στο χέρι μας αν θα μείνουμε.. και χειμώνα ή.. κυρίως είμαστε μόνο εποχιακοί υπάλληλοι.

Κ: Οπότε στην ουσία ο εργαζόμενος έχει την επιλογή μόνο στο κομμάτι της σεζόν..

Π: Χμχμ (κατάφαση)

Κ: ..όχι αν θα κάτσει όλο το χρόνο.

Π: Ακριβώς, στο πότε θα μπει στη δουλειά.» ***(Συν.5)***

Τέλος, σε σχέση με την αθέτηση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων, η Στέλλα αναφέρει,

«..αυτό ουσιαστικά, ή ορισμένου χρόνου εε, είχε να κάνει κάποιες φορές υπαγόμασταν σε προγράμματα μέσω ΔΥΠΑ, κάποιες φορές όχι, ήταν απλά ορισμένου χρόνου και αυτοί όριζαν τον χρόνο, αυτό δεν, αλλά ποτέ δεν ήτανε αορίστου, ήταν, είναι ελάχιστα τα άτομα που έχουνε αορίστου χρόνου.» ***(Συν.3)***

Είναι εμφανής λοιπόν, η υπεροχή της εργοδοσίας συγκριτικά με την κατώτερη ιεραρχικά θέση στην οποία βρίσκονται οι εργαζόμενοι, σχετικά με την καταστρατήγηση συγκεκριμένων όρων εργασίας, όπως είναι η πίεση που ασκεί η εργοδοσία στους εργαζομένους για να συνάψουν διπλές συμβάσεις εργασίας αλλά και ο καθορισμός της χρονικής διάρκειας καθώς και της λήξης της εργασιακής σχέσης.

Ένα δεύτερο χαρακτηριστικό της πρώτης διάστασης, της αυθαίρετης συμπεριφοράς της εργοδοσίας, σχετίζεται με τη μεροληψία της εργοδοσίας υπέρ των προϊσταμένων. Στα συγκεκριμένα αποσπάσματα θα δούμε τον τρόπο που η εργοδοσία συνεχίζει να καταχράται την «εξουσία» της, μεροληπτώντας υπέρ των προϊσταμένων και αψηφώντας τα παράπονα των εργαζομένων προς αυτούς τους προϊστάμενους.

«…υπήρχε ας πούμε υπεύθυνος εε του σταθμού για την τάδε εταιρεία ή υπεύθυνος προσωπικού.. που αυτοί ήταν υπεύθυνοι και για τους προϊστάμενους ας πούμε, ήτανε πάνω από αυτούς, αλλά πολλές φορές είχανε γίνει παράπονα αλλά δε.. δε φαινόταν τουλάχιστον κάποια κατανόηση ή.. ή πολλές φορές ακόμα και οι ίδιοι οι ανώτεροι.. εμ.. δεν έδειχναν τόση κατανόηση…» ***(Συν.1)***[21]

«Ε.. όχι (γέλιο). Δεν έχει γίνει κάτι. [για τα παράπονα που έχουν γίνει, σε συμπεριφορές των προϊσταμένων] Υποθέτω ότι.. ακριβώς λόγω του ότι είναι προϊστάμενοι και έχουνε.. μία πείρα, μία εμπειρία στο.. στο πόστο αυτό.. εε και είναι αρκετά δύσκολο να φτάσει κάποιος στα τόσα (έμφαση) χρόνια εμπειρίας, ακριβώς επειδή είναι ένα πόστο που είναι αρκετά εποχιακό, δεν υπάρχουνε πολλά άτομα που να μένουν.. εε είναι και πολύ δύσκολο να.. να καταφέρεις να επιπλήξεις κάποιον που έχει ήδη ένα καλό πόστο, ένα μακροχρόνιο πόστο, ένα μόνιμο πόστο, οπότε δε μπαίνουν στη διαδικασία να επιπλήξουνε κάποιον που είναι σε, προϊστάμενο ειδικά και..

Κ: Ούτε ξέρεις να, να τους πουν κάτι, να υπάρξει κάποιος διάλογος, κάτι..;

Σ: Αα ίσως ναι να υπάρχει, υπάρχουν, έχουν υπάρξει ναι περιπτώσεις που όντως υπήρξε κάποιος διάλογος μεταξύ εε κάποιων μάνατζερ, κάποιων εε station μάνατζερ, εε λίγο ανωτέρων με τους προϊσταμένους της βάρδιας, ναι έχουν υπάρξει αλλά και πάλι δεν είναι κάτι που, δεν έχει άμεση δράση.. σε αυτούς.» ***(Συν.3)***

Εδώ η Στέλλα αναφέρει πως υπάρχει μία μεροληψία υπέρ των προϊσταμένων που εργάζονται αρκετά χρόνια στην εταιρεία και ακριβώς εξαιτίας της πολυετούς εμπειρίας τους, αλλά και της μονιμότητας τους στην εργασία, δεν επιπλήττονται για παράπονα που έχουν γίνει εις βάρος τους. Άρα βλέπουμε μία υπερασπιστική στάση

[21] Στο συγκεκριμένο απόσπασμα είναι εμφανής και η ιεραρχική σχέση που υπάρχει στην συγκεκριμένη εταιρεία, όπου ο κάθε ανώτερος λογοδοτεί σ' έναν άλλον ανώτερο κλπ.

από την πλευρά της εργοδοσίας προς άτομα που εργάζονται εκεί πολλά χρόνια, έχουν μία μόνιμη θέση εργασίας και ταυτόχρονα κατέχουν μία υψηλή θέση εργασίας.

Στο τρίτο και τελευταίο χαρακτηριστικό αυτής της διάστασης, θα αναφερθούμε στην αυθαίρετη συμπεριφορά των προϊσταμένων στην εργασία ως προς την κατάχρηση της «εξουσίας» από τους ίδιους. Δηλαδή,

«Ντάξει υπάρχει λίγο άγχος, υπάρχει λίγο πίεση εμ κυρίως από τους υπεύθυνους εκεί είναι λίγο ανάλογα πως θα το διαχειριστεί ο καθένας [υπεύθυνος].» ***(Συν.4)***

Ο Ερμής αναφέρει πως η κάθε βάρδια εξελίσσεται ανάλογα με την ευχέρεια του κάθε υπεύθυνου (προϊστάμενου), χωρίς να υπάρχει μία γενικότερη διαχείριση της εργασιακής κατάστασης. Ο εργαζόμενος αναγκάζεται έτσι να προσαρμόζεται στις ιδιαιτερότητες του κάθε υπεύθυνου, χωρίς να υπάρχει μία ομοιομορφία ως προς την εξέλιξη των βαρδιών [22].

Με λίγα λόγια, η εργοδοσία διατηρεί και ασκεί ταυτόχρονα την αυθαίρετη και καταχρηστική συμπεριφορά της, μέσω της αθέτησης δικαιωμάτων και όρων που έχουν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας, χωρίς τη συγκατάθεση των εργαζομένων, μέσω της μεροληψίας της εργοδοσίας υπέρ των προϊσταμένων και τέλος, μέσω της κατάχρησης της «εξουσίας», που θεωρούν πως έχουν οι προϊστάμενοι, έχοντας ως αποτέλεσμα η κάθε βάρδια να εξελίσσεται ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κάθε προϊστάμενου.

Η δεύτερη διάσταση αφορά τη διαφορετική αντιμετώπιση μεταξύ καινούργιου και παλιού προσωπικού, παρουσιάζοντας δύο αντιθετικές διαστάσεις στο συγκεκριμένο θέμα. Από τη μία πλευρά, υπάρχει η υπεροχή του παλιού προσωπικού έναντι του καινούργιου[23] και μία γενικότερη θεμελίωση μίας σχέσης εμπιστοσύνης με το παλιό προσωπικό , και από την άλλη πλευρά, υπάρχει το δυσμενές κλίμα εργασίας, το οποίο βιώνει το καινούργιο προσωπικό, όταν εισέρχεται για πρώτη φορά στη συγκεκριμένη

[22] Να σημειωθεί εδώ πως η ερώτηση που τέθηκε στον συνεντευξιαζόμενο σχετίζονταν με την περιγραφή μίας μέρας του εργαζομένου στην δουλειά του, για αυτόν τον λόγο αναφέρθηκε και στο εργασιακό κλίμα.

[23] Ως παλιό προσωπικό, οι συνεντευξιαζόμενοι, ονομάζουν το προσωπικό που έχει εργαστεί για διάστημα μεγαλύτερο του ενός χρόνου στο συγκεκριμένο αεροδρόμιο και ως καινούργιο, το προσωπικό που ξεκίνησε πρόσφατα την εργασία του στο αεροδρόμιο.

εργασία. Αναφορικά με την υπεροχή του παλιού προσωπικού, έναντι του καινούργιου, τα αποσπάσματα είναι τα παρακάτω,

«Πιο εύκολα το παλιό τους προσωπικό.. [εμπιστευόντουσαν] που το είχαν ήδη δοκιμασμένο ας πούμε.. και μετά εφόσον σε βλέπανε ότι ήσουν καλός και μπορούσαν να σε εμπιστευτούν σου.. σου δίνανε έτσι περισσότερες αρμοδιότητες.» ***(Συν.1)***

«Γενικά υπήρχε μία.. ιεραρχία ας πούμε… εμ ανεπίσημη ας το πούμε, δηλαδή κάποιος που ήταν 10 χρόνια στη δουλειά, ήταν πιο πάνω από κάποιον που ήταν 2 χρόνια, 3 χρόνια, πρώτη του σεζόν…» ***(Συν.1)***

«Σ: Ναι και σε αυτό το κομμάτι σίγουρα. [της εργασιακής εμπειρίας] Ε ναι. Και κάποιοι θεωρούσαν ότι θα έπρεπε να αντιμετωπίζονταν και διαφορετικά επειδή έχουνε μία εμπειρία παραπάνω, έχουνε κάποια χρόνια εμπειρίας παραπάνω στο κλάδο αυτό.

Κ: Διαφορετικά τύπου πιο..

Σ: Με περισσότερο σεβασμό, με περισσότερο.. ότι έχουν, ότι γνωρίζουνε κάτι παραπάνω από τους υπόλοιπους

Κ: Λόγω..

Σ: Λόγω της εμπειρίας τους… Απλά έχοντας περάσει περισσότερα χρόνια σε αυτόν τον κλάδο, ότι γνωρίζω περισσότερα, το οποίο δεν είναι στάνταρ εε δεν είναι κάτι το σίγουρο.. Εε ότι ναι, μας ανήκει περισσότερος σεβασμός επειδή είμαστε περισσότερα χρόνια εδώ… Θεωρούσανε ότι αντιμετωπίζονταν διαφορετικά… δεν είμαι σίγουρη αν όντως υπήρχε διαφορετική αντιμετώπιση.» ***(Συν.3)***

Από τα παραπάνω αποσπάσματα βλέπουμε αρχικά πως υπήρχαν καλύτερες σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ της εργοδοσίας και του παλιού προσωπικού, το οποίο το γνώριζαν και το είχαν *δοκιμάσει*, όπως αναφέρει και η Νεφέλη, και έπειτα το εμπιστεύτηκαν. Στο δεύτερο απόσπασμα, βλέπουμε την άτυπη ιεραρχία που υπήρχε ως προς τις θέσεις εργασίας, και η οποία ορίζονταν με βάση τα χρόνια υπηρεσίας του εργαζομένου στην εταιρεία. Επιπλέον, στο δεύτερο απόσπασμα, όπως και στο τελευταίο, βλέπουμε και την αντίληψη που υπήρχε πως τα άτομα που εργάζονταν αρκετά χρόνια στην εταιρεία, ήταν ιεραρχικά σε ανώτερη θέση σε σχέση με το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό. Αξιοσημείωτη είναι η παρατήρηση στο τελευταίο απόσπασμα, της απαίτησης του παλιού προσωπικού, το οποίο θεωρούσε πως επειδή

εργάζεται αρκετά χρόνια στην εταιρεία, πρέπει να υπερέχει συγκριτικά με τους υπόλοιπους εργαζόμενους αλλά και να αντιμετωπίζεται διαφορετικά.

Μία ακόμη εκδοχή της υπεροχής του παλιού προσωπικού έναντι του καινούργιου σχετίζεται με την ανάληψη πιο υψηλών, ιεραρχικά αλλά και άτυπα, εργασιών, από τα άτομα που βρίσκονται πιο πολλά χρόνια στην εταιρεία. Ενδεικτικά κάποια από τα αποσπάσματα είναι,

«Πιο εύκολα το παλιό τους προσωπικό.. [εμπιστευόντουσαν] που το είχαν ήδη δοκιμασμένο ας πούμε..» ***(Συν.1)***

*«..Ντάξει τα πιο μεγάλα άτομα επειδή ίσως είναι πιο πολύ καιρό εκεί, τους ξέρουνε περισσότερο, ίσως να μην τα βάζουν να κάνουν τόσα πολλά πράγματα.. τι εννοώ; Εε δηλαδή ένα μεγάλο άτομο δε θα κατέβει ας πούμε από κάτω να προσέχει τον κόσμο, αν είναι χρόνια στο αεροδρόμιο και τον ξέρουν ας πούμε..»****(Συν.4)***

Ουσιαστικά αναφέρεται εδώ πως το παλιό προσωπικό το εμπιστευόντουσαν περισσότερο και άρα του ανέθεταν πιο «υψηλές» ιεραρχικά εργασίες, συγκριτικά με το νεοπροσλαμβανόμενο. Ο λόγος του ενός συνεντευξιαζόμενου συμπληρώνει τον λόγο του άλλου.

Σε αντίθεση με το παλιό προσωπικό, το καινούργιο προσωπικό αντιμετωπίζει και βιώνει ένα αρκετά δυσμενές κλίμα εργασίας, το οποίο σχετίζεται,

α) με την ανάληψη πρακτικών κυρίως εργασιών από το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό,

«…δηλαδή πιο εύκολα θα βάζανε ας πούμε εμάς που είμαστε μικρότεροι σε ηλικία να τρέχουμε και να κάνουμε πάνω κάτω και να φέρνουμε υλικά και ό, τι χρειαζότανε σε σχέση με κάποιον που και ήταν περισσότερα χρόνια στην εταιρεία και ήταν μεγαλύτερος σε ηλικία.» ***(Συν.1)***

«Να σου πω την αλήθεια δεν έχω παρατηρήσει κάτι τέτοιο, είτε μεγάλος είτε μικρός είσαι, τα ίδια πράγματα θα κάνεις.. Ντάξει τα πιο μεγάλα άτομα επειδή ίσως είναι πιο πολύ καιρό εκεί, τους ξέρουνε περισσότερο, ίσως να μην τα βάζουν να κάνουν τόσα πολλά πράγματα.. τι εννοώ; Εε δηλαδή ένα μεγάλο άτομο δε θα κατέβει ας πούμε από

κάτω να προσέχει τον κόσμο[24]*, αν είναι χρόνια στο αεροδρόμιο και τον ξέρουν ας πούμε. Τα καινούργια άτομα, οι μικρές κοπέλες που έρχονται, που είναι από 18 χρονών μέχρι 20-21, κυρίως αυτές θα κάνουν αυτή τη δουλειά.. Αυτό.»****(Συν.4)***

Ουσιαστικά, το καινούργιο προσωπικό που προσλαμβανόταν στην εργασία, ασχολούνταν κυρίως με πιο πρακτικές εργασίες, όπως η μεταφορά υλικών ή η «προσοχή» του κόσμου, όπως αναφέρουν οι συνεντευξιαζόμενοι. Επιπλέον, και οι δύο συνεντευξιαζόμενοι αναφέρουν εδώ πως το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό αλλά και οι εργαζόμενοι που ήταν νέοι σε ηλικία, θα ασχολούνταν κυρίως με πιο πρακτικού τύπου εργασίες.

β) το καινούργιο προσωπικό υποβαλλόταν σε μία διαδικασία εκπαίδευσης της εργασίας,

*«..δηλαδή σε αντιμετωπίζουν στην αρχή.. σαν ένα παιδάκι ας πούμε που πρέπει να του μάθουν και να περπατάει ας πούμε στο χώρο..»****(Συν.1)***

Η συγκεκριμένη διάσταση αναφέρεται από τη Νεφέλη, ως μία διαδικασία από την οποία περνάνε οι καινούργιοι εργαζόμενοι και την οποία ξεκινάνε από το μηδέν, *σαν ένα παιδάκι*.

γ) υπάρχει έλλειψη εμπιστοσύνης στο καινούργιο προσωπικό- ανάληψη καθηκόντων με λιγότερες ευθύνες,

*«…Εμ υπήρχε διαφορετική αντιμετώπιση συγκριτικά με όταν ήμουνα.. την πρώτη μου χρονιά σε σχέση με τη, με τη δεύτερη.. εε είναι λογικό να μ.. στα λογικά πλαίσια..»****(Συν.1)***

«Ήταν ίσως εε πόστα με λιγότερες ευθύνες; […] εμ δηλαδή μπορεί ας πούμε πιο πολύ να πρόσεχες κόσμο ή να βοηθούσες λίγο με τα υλικά, λίγο.. πιο πολύ τέτοια πράγματα, δε θα σε βάζανε τόσο να.. εεμ ασχολείσαι άμεσα με τον επιβάτη […] δε μας αφήναν εξαρχής να ασχολούμαστε με χρεώσεις, προφανώς γιατί μπορεί κάτι να πήγαινε στραβά,

[24] Όταν παρουσιάζουν οι συνεντευξιαζόμενοι, σαν ένα από τα καθήκοντα τους, την «προσοχή» του κόσμου, εννοούν πως βλέπουν/προσέχουν τους επιβάτες, μετά τον έλεγχο των εισιτηρίων και της ταυτοπροσωπίας κατά την διάρκεια της επιβίβασης, όταν κατεβαίνουν στον χώρο της πίστας και πριν μπουν στο λεωφορείο, τους προσέχουν ουσιαστικά να μην ξεφύγουν από τα προκαθορισμένα όρια που υπάρχουν.

*ειδικά και με την πίεση που υπήρχε,[…] οπότε ναι δε σε εμπιστευόντουσαν τόσο ή και στο κομμάτι της ταυτοπροσωπίας, πάλι δε σε εμπιστευόντουσαν τόσο στην αρχή..»****(Συν.1)***

*«Ε από τους υπεύθυνους όχι αλλά γενικά απ' τα άτομα που δουλεύουν εκεί πιστεύω ότι… δεν έχουν πολύ εμπιστοσύνη στους καινούργιους. Και εγώ όταν μπήκα πρώτη χρονιά, μαζί με τα υπόλοιπα άτομα, δεν υπήρχε εμπιστοσύνη και ήταν λίγο πιο.. κρύοι μεταξύ μας… ήμασταν όλοι μαζί [με τα καινούργια άτομα]. Και τώρα πιστεύω όταν μπαίνουν, πάλι όταν μπουν καινούργιοι, και εμείς που ήμασταν πρώτη χρονιά πάλι την ίδια αντιμετώπιση θα έχουμε προς τους καινούργιους, θα τους βλέπουμε πιο κρύα. Κυρίως [λόγω] γνώσης, δε θα τους δώσουμε τη δυνατότητα πολύ να εξελιχθούνε, όχι όλοι κάποια άτομα.»****(Συν.2)***

*«Να σου πω την αλήθεια δεν έχω παρατηρήσει κάτι τέτοιο, είτε μεγάλος είτε μικρός είσαι, τα ίδια πράγματα θα κάνεις.. Ντάξει τα πιο μεγάλα άτομα επειδή ίσως είναι πιο πολύ καιρό εκεί, τους ξέρουνε περισσότερο, ίσως να μην τα βάζουν να κάνουν τόσα πολλά πράγματα.. τι εννοώ; Εε δηλαδή ένα μεγάλο άτομο δε θα κατέβει ας πούμε από κάτω να προσέχει τον κόσμο, αν είναι χρόνια στο αεροδρόμιο και τον ξέρουν ας πούμε. Τα καινούργια άτομα, οι μικρές κοπέλες που έρχονται, που είναι από 18 χρονών μέχρι 20-21, κυρίως αυτές θα κάνουν αυτή τη δουλειά.. Αυτό.»****(Συν.4)***

«Κ: Εσύ ας πούμε όταν μπήκες εε ποια ποια ήταν η αντιμετώπιση που σου είχαν; Πως σε αντιμετώπιζαν όταν μπήκες;

*Π: Ήταν η αντιμετώπιση του καινούργιου, ότι.. αα είναι καινούργια και λάθος να κάνει είναι.. είναι καινούργια. Το λάθος ας πούμε θα πάει στον παλιό, ο οποίος δεν είδε τον καινούργιο που έκανε λάθος.. Αλλά μέχρι ένα σημείο έτσι, μη νομίζεις ότι.. μέχρι ένα το πολύ δύο μήνες, μετά δεν.. δεν έχει παλιός καινούργιος.»****(Συν.5)***

*«Ε ίσως πέρυσι στην αρχή που ήμουνα και μικρός και πρώτη φορά στον χώρο εε δε με λάμβαναν πολύ σοβαρά υπόψη αλλά όχι νομίζω είναι μόνο μέχρι λίγο στην αρχή μέχρι να προσαρμοστείς στο περιβάλλον μετά.. όλα καλά.»****(Συν.6)***

Οι συνεντευξιαζόμενοι αναφέρουν πως στην αρχή της εργασίας τους, οι αρμοδιότητες που αναλάμβαναν περιείχαν λιγότερες ευθύνες, όπως για παράδειγμα η Νεφέλη αναφέρει πως δεν άφηναν εξαρχής το καινούργιο προσωπικό να ασχολείται με χρεώσεις. Ο Αχιλλέας επισημαίνει επίσης την έλλειψη εμπιστοσύνης που βίωσε και ο

ίδιος όταν εργάστηκε πρώτη φορά στην εταιρεία, τονίζοντας ακόμα πως πρόκειται για μία πράξη που θα επαναληφθεί, όταν εισέλθουν στην εργασία καινούργια άτομα. Ο Ερμής αναφέρεται επίσης στην ανάληψη καθηκόντων με λιγότερες ευθύνες, όπως είναι η «προσοχή» του κόσμου, ενώ η Πολύμνια περιγράφει όλη αυτή την κατάσταση ως την «αντιμετώπιση του καινούργιου», ως ένα άτομο δηλαδή στο οποίο δε χρεώνονται λάθη, επειδή τη μεγαλύτερη ευθύνη έχει το παλιό προσωπικό. Τέλος, ο Άγγελος επισημαίνει την έλλειψη εμπιστοσύνης που υπήρχε στην αρχή της εργασίας του, ως μία κατάσταση που αργότερα άλλαξε, καθώς ο ίδιος προσαρμόστηκε στο εργασιακό περιβάλλον.

δ) η απροθυμία του παλιού προσωπικού να βοηθήσει το καινούργιο,

«…και υπάρχουν κάποια άτομα που θα δείξουν πρόθεση να βοηθήσουν τον καινούργιο, και υπάρχουν και κάποιοι που δε θα νοιαστούν για τον καινούργιο.. Κυρίως πιστεύω από, πιστεύω υπάρχει από τους πιο παλιούς [να μη νοιαστούν]… που είναι πολλά χρόνια στην εταιρεία αλλά.. έχουν δείξει και για άτομα καινούργια ότι δε θέλουν να βοηθήσουν άλλους.. να μάθουν.» ***(Συν.2)***

*«Ε από τους υπεύθυνους όχι αλλά γενικά απ' τα άτομα που δουλεύουν εκεί πιστεύω ότι… δεν έχουν πολύ εμπιστοσύνη στους καινούργιους. Και εγώ όταν μπήκα πρώτη χρονιά, μαζί με τα υπόλοιπα άτομα, δεν υπήρχε εμπιστοσύνη και ήταν λίγο πιο.. κρύοι μεταξύ μας… ήμασταν όλοι μαζί [με τα καινούργια άτομα]. Και τώρα πιστεύω όταν μπαίνουν, πάλι όταν μπουν καινούργιοι, και εμείς που ήμασταν πρώτη χρονιά πάλι την ίδια αντιμετώπιση θα έχουμε προς τους καινούργιους, θα τους βλέπουμε πιο κρύα. Κυρίως [λόγω] γνώσης, δε θα τους δώσουμε τη δυνατότητα πολύ να εξελιχθούνε, όχι όλοι κάποια άτομα.»****(Συν.2)***

Ο Αχιλλέας αναφέρει πως κυρίως το παλιό προσωπικό είναι εκείνο που δε θέλει να βοηθήσει το καινούργιο, αλλά και το ίδιο το καινούργιο προσωπικό, δείχνει κάπως πιο απρόθυμο, να βοηθήσει τα άτομα που θα δουλέψουν για πρώτη φορά σε αυτόν τον εργασιακό χώρο. Ακόμα, αξίζει να τονισθεί η αναφορά του Αχιλλέα στη συσπείρωση που υπάρχει μεταξύ των εργαζομένων που προσλήφθηκαν την ίδια χρονιά και πως γενικότερα αντιμετωπίζονταν όλοι οι καινούργιοι εργαζόμενοι *πιο κρύα*, όπως αναφέρει αλλά παρόλα αυτά, ως μία ομάδα. Επιπλέον επισημαίνει πως λόγω απουσίας γνώσεων δε θα τους δοθεί η δυνατότητα να εξελιχθούν στην εταιρεία (επιλεκτική δυνατότητα εξέλιξης στα νεοπροσλαμβανόμενα άτομα), συγκριτικά με

άλλα άτομα. Σημαντική είναι επίσης η διευκρίνιση του πληθυντικού αριθμού (*θα έχουμε, θα τους βλέπουμε, δε θα τους δώσουμε*) που χρησιμοποιεί στον λόγο του, τονίζοντας και τη δική του συνεισφορά σε αυτή τη διαδικασία.

και **ε)** υπάρχει μεγαλύτερη εκμετάλλευση και άμεση ποινή στο καινούργιο προσωπικό- υπερίσχυση του εργοδότη.

*«Και.. εμμ επιπλέον ήμουνα κάπως καινούργια ακόμα στο, στο συγκεκριμένο πόστο, οπότε ήτανε απόλυτο (έμφαση) το ότι ήτανε ώρα να μιλήσει μόνο αυτή [η υπεύθυνη] δεν, δεν υπήρχε διάλογος.»**(Συν.3)***

*«Αυτό το παρατηρώ πάρα πολύ στα καινούργια άτομα, με το παραμικρό λάθος ας πούμε.. τον σταυρώνουν εντός εισαγωγικών.. κατάλαβες. Ας πούμε και τον, δεν τον ξαναβάζουν να κάνει μία πτήση.. Ναι αυτά.»**(Συν.4)***

*«Να σου πω την αλήθεια δεν έχω παρατηρήσει κάτι τέτοιο, είτε μεγάλος είτε μικρός είσαι, τα ίδια πράγματα θα κάνεις.. Ντάξει τα πιο μεγάλα άτομα επειδή ίσως είναι πιο πολύ καιρό εκεί, τους ξέρουνε περισσότερο, ίσως να μην τα βάζουν να κάνουν τόσα πολλά πράγματα.. τι εννοώ; Εε δηλαδή ένα μεγάλο άτομο δε θα κατέβει ας πούμε από κάτω να προσέχει τον κόσμο, αν είναι χρόνια στο αεροδρόμιο και τον ξέρουν ας πούμε. Τα καινούργια άτομα, οι μικρές κοπέλες που έρχονται, που είναι από 18 χρονών μέχρι 20-21, κυρίως αυτές θα κάνουν αυτή τη δουλειά.. Αυτό.»**(Συν.4)***

Η Στέλλα αναφέρει την άμεση επίπληξη που της υπεβλήθη για ένα λάθος που είχε κάνει την πρώτη της χρονιά ως εργαζόμενη στην επίγεια εξυπηρέτηση, καθώς και το είδος της επίπληξης που έλαβε από την υπεύθυνη της. Ο Ερμής στο πρώτο απόσπασμα τονίζει την υποβάθμιση των καθηκόντων που βιώνουν τα καινούργια άτομα, όταν κάνουν κάποιο λάθος στην εργασία τους, ενώ στο δεύτερο απόσπασμα γίνεται κυρίως αναφορά στην εκμετάλλευση που βιώνουν τα καινούργια άτομα, επειδή είναι καινούργια, μεταθέτοντας τους πιο πρακτικές εργασίες όπως είναι η «προσοχή» του κόσμου.

Με βάση τα παραπάνω, βλέπουμε πως το καινούργιο προσωπικό στην εταιρεία λαμβάνει μία αρνητική στάση και από την ίδια την εργοδοσία αλλά και από το παλιό προσωπικό που βρίσκεται στην εταιρεία, το οποίο μάλιστα, όπως αναφέρει σε ένα από τα παραπάνω αποσπάσματα ο Αχιλλέας, θα αναπαράγει την ίδια αρνητική στάση που βίωσε, προς το καινούργιο προσωπικό που θα προσληφθεί στην εταιρεία.

Η τρίτη και τελευταία διάσταση αφορά τον τρόπο αντιμετώπισης των συνθηκών εργασίας, αλλά και τη στάση που κράτησε η ίδια η εργοδοσία προκειμένου να μεριμνήσει προς τους εργαζομένους της. Η συγκεκριμένη διάσταση θεωρώ πως αναπαριστά επίσης έναν από τους τρόπους, με τους οποίους βιώνεται η ιεραρχική και άνιση σχέση εργασίας, διότι επισημαίνει τον ρόλο που διαδραμάτιζαν οι εργαζόμενοι για τους υπεύθυνους στην εργασία τους αλλά και το πώς οι ίδιοι οι υπεύθυνοι ενήργησαν, με βάση αυτή την οπτική.

«Η μέριμνα που υπήρξε.. [από την εργοδοσία για την αντιμετώπιση των υψηλών θερμοκρασιών μέσα στον χώρο των αναχωρήσεων] αρκετά, είναι βέβαια.. εε θα χρειαστεί να πούμε βέβαια ότι η στολή που φοράμε εε τα υλικά, δεν είναι πρώτης τάξεως εε βεβαίως, οπότε όσο και να ναι κολλάνε στο δέρμα, κατά τη.. καθ' όλο το καλοκαίρι. Ε ναι, οπότε φέτος η, το προηγούμενο καλοκαίρι μάλλον που είδαμε τις πιο υψηλές θερμοκρασίες εε προσωπικά ήταν οι πιο υψηλές θερμοκρασίες που είχα δει από κάθε άλλη σεζόν.. Ε ήτανε ναι, η λύση ήτανε να ξεσφίξουμε τις γραβάτες και τα φουλάρια που φοράμε.. εε που είναι μέρος της εε στολής μας.. Η άλλη λύση ήτανε να μοιράζονται 24 μπουκαλάκια ζεστό νερό στα counter που εργαζόμαστε..» ***(Συν.3)***

Συνοπτικά, αναφέρουμε πως,

α) η αυθαίρετη συμπεριφορά των εργοδοτών αλλά και των προϊσταμένων, με χαρακτηριστικά την αθέτηση κάποιων από τους εργασιακούς όρους που ισχύουν στη συγκεκριμένη εργασιακή σχέση χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζομένου, τη μεροληψία της εργοδοσίας υπέρ των προϊσταμένων και την κατάχρηση της «εξουσίας»

β) η διαφορετική αντιμετώπιση ως προς το καινούργιο και το παλιό προσωπικό, με χαρακτηριστικά την υπεροχή του παλιού προσωπικού έναντι του καινούργιου και το δυσμενές κλίμα εργασίας που βιώνει το καινούργιο προσωπικό, και

γ) ο τρόπος αντιμετώπισης των συνθηκών εργασίας, με χαρακτηριστικό τη στάση της εργοδοσίας απέναντι στις κακές συνθήκες εργασίας

αποτελούν τις διαστάσεις ενός από τους τρόπους βίωσης της εργασιακής επισφάλειας, η οποία είναι η ιεραρχική και άνιση σχέση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου με χαρακτηριστικά εκμετάλλευσης. Πρόκειται για μία σχέση, της οποίας όπως είδαμε, η εργοδοσία κρατάει τα ηνία, μεταφέροντας τον εργαζόμενο σε

μία κατώτερη, ιεραρχικά, θέση, όπου ο ίδιος αδυνατεί να ελέγξει τις συνθήκες της εργασίας του (τη χρονική διάρκεια της εργασίας κ.α.) Τέλος, η ίδια ιεραρχική στάση που κυριαρχεί μεταξύ της εργοδοσίας και των εργαζομένων, επικρατεί και μεταξύ των ίδιων των εργαζομένων, την οποία ιεραρχία ταξινομούν ανάλογα με τα χρόνια εμπειρίας που έχει κάποιος στην εταιρεία.

Κεφάλαιο 8.1.2 Αρνητικό Κλίμα Εργασίας

Ένας δεύτερος τρόπος με τον οποίο βιώνουν οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση την επισφάλεια στην εργασία τους, αναφέρεται στο αρνητικό κλίμα εργασίας που βίωσαν τα άτομα, όντας εργαζόμενοι στον συγκεκριμένο τομέα. Πρόκειται επίσης για ένα θέμα, το οποίο δεν είχε συμπεριληφθεί και αναλυθεί στο θεωρητικό μέρος της εργασίας αλλά προέκυψε μέσα από την ανάλυση των αποσπασμάτων. Η διάσταση της υποκειμενικής επισφάλειας, ωστόσο, έτσι όπως παρουσιάζεται παρακάτω, είναι μία διάσταση που είχαμε αναλύσει στο στάδιο της βιβλιογραφικής επισκόπησης.

Στο συγκεκριμένο τρόπο βίωσης διακρίνονται δύο διαστάσεις, **α)** η χρήση κυρώσεων ως τρόπος αποδοκιμασίας του εργαζομένου και **β)** η υποκειμενική επισφάλεια.

Σχετικά με την πρώτη διάσταση, τη χρήση κυρώσεων ως τρόπο αποδοκιμασίας του εργαζομένου, έχουν συμπεριληφθεί επτά χαρακτηριστικά[25]. Το πρώτο απ' αυτά τα χαρακτηριστικά αναφέρεται στη μετάθεση των ευθυνών στον εργαζόμενο και στο γεγονός πως το λάθος που θα κάνει ο εργαζόμενος τιμωρείται και δε χρησιμοποιείται ως έναυσμα για τη βελτίωση του εργαζομένου. Πιο αναλυτικά,

«..το ότι.. θα σου.. ζητούσαν τον λόγο γιατί έκανες ας πούμε τέτοιο λάθος και.. τώρα ας πούμε εμείς είχαμε την τάδε αναφορά από μια εταιρεία και.. ότι όλο αυτό ήτανε μια πολύ κακή εικόνα και υπήρχε, υπήρχε έτσι πιο πολύ ένας.. εκδικητικός, υπήρχε ένα

[25] Μερικά από τα αποσπάσματα που θα χρησιμοποιηθούν στο συγκεκριμένο κεφάλαιο, έχουν χρησιμοποιηθεί και στο προηγούμενο, ωστόσο στο συγκεκριμένο, γίνεται μία γενικότερη αναφορά των κυρώσεων που λάμβαναν συνολικά όλοι οι εργαζόμενοι, ενώ στο προηγούμενο κεφάλαιο αναφερθήκαμε στην διαφορετική μεταχείριση μεταξύ καινούργιου και παλιού προσωπικού, κάνοντας μία αναφορά και στις κυρώσεις. Στο παρόν κεφάλαιο χρησιμοποιείται διαφορετική προσέγγιση των αποσπασμάτων, εστιάζοντας στις κυρώσεις των εργαζομένων.

εκδικητικό ύφος παρά ένα ύφος το οποίο.. θα ήθελε να σε βοηθήσει να μάθεις (έμφαση) από το λάθος σου για να μην ξαναγίνει.» ***(Συν.1)***

Στο συγκεκριμένο απόσπασμα, η Νεφέλη αναφέρεται σ' ένα εργασιακό κλίμα, όπου ο εργαζόμενος λογοδοτεί για τα λάθη του, αλλά ταυτόχρονα λαμβάνει την πλήρη ευθύνη και τις συνέπειες του λάθους του. Βλέπουμε λοιπόν μία εργοδοσία, η οποία προσπαθεί να *εκδικηθεί*, όπως λέει και η Νεφέλη, τους εργαζομένους της και όχι να τους βοηθήσει να μάθουν και να διδαχθούν μέσα από το λάθος τους. Παρόμοια είναι και τα λόγια των υπόλοιπων συνεντευξιαζόμενων,

«..Και μετά αποφάσισε να με, να επιστρέψει από το αεροπλάνο και να με επιπλήξει μπροστά σε όλο (έμφαση) τον κόσμο που υπήρχε μέσα στο αεροδρόμιο εκείνη τη στιγμή..» ***(Συν.3)***

«..Ε τώρα όσον αφορά την τιμωρία εντός εισαγωγικών.. αν κάνουμε κάποιο λάθος εε ή οτιδήποτε μπορεί να μη μας βάζουνε να κάνουμε τις ίδιες πτήσεις εε να μας βάζουνε να κάνουμε λιγότερα πράγματα εε να πχ εκεί που κατεβάζουμε τις πτήσεις εε κάνουμε το boarding και αυτά μπορεί να μη βάλουνε κάποιο άτομο να ξανακάνει ή να τον βάζουν να προσέχει τον κόσμο από κάτω. Αυτό το παρατηρώ πάρα πολύ στα καινούργια άτομα, με το παραμικρό λάθος ας πούμε.. τον σταυρώνουν εντός εισαγωγικών.. κατάλαβες. Ας πούμε και τον, δεν τον ξαναβάζουν να κάνει μία πτήση.. Ναι αυτά.» ***(Συν.4)***

«Ναι έχει τύχει αρκετές φορές, ας πούμε να περάσει κάποιος επιβάτης αμπορντάριστος[26] *και να μην πουν κάτι στο καινούργιο άτομο το οποίο έχει έρθει αλλά να πουν σε εμένα..»* ***(Συν.5)***

Σε παρόμοιο κλίμα, αλλά στοχεύοντας περισσότερο στη μετάθεση των ευθυνών από τους προϊσταμένους προς τους εργαζόμενους, ακολουθούν τα παρακάτω αποσπάσματα,

«…και ξαφνικά ας πούμε η βρισκόσουν μόνος σου σε μία βάρδια, χωρίς κανένα προϊστάμενο και να πρέπει εκτός από τη δουλειά που κάνεις ήδη εσύ, να ασχολείσαι

[26] Με τον όρο αμπορντάριστος, οι συνεντευξιαζόμενοι αναφέρονται στους επιβάτες, οι οποίοι έχουν επιβιβαστεί στο αεροσκάφος, χωρίς ωστόσο να έχει μεταβιβαστεί αυτή η πληροφορία στο σύστημα όπου αναγράφεται η εξέλιξη της διαδικασίας της επιβίβασης. Επομένως, ο επιβάτης σε πραγματικό χρόνο βρίσκεται μέσα στο αεροσκάφος, αλλά για τους εργαζομένους που ελέγχουν την λίστα των επιβατών που δεν έχουν επιβιβαστεί, θεωρείται πως δεν έχει επιβιβαστεί ακόμα.

έξτρα και με την επικοινωνία, για την οποία το πρόβλημα ήταν ότι δεν υπήρχε καμία καθοδήγηση και υπάρχει πολύ (έμφαση) μεγάλη ευθύνη ειδικά στο κομμάτι της εξόδου..» ***(Συν.1)***

«…όταν έπρεπε ένα άτομο να τα κάνει, γιατί υπήρχε και έλλειψη προσωπικού (γέλιο), ε να τα κάνει όλα, χωρίς να έχει εκπαιδευτεί, χωρίς να το έχει ξανακάνει εε υπό την επίβλεψη κάποιου ανώτερου..» ***(Συν.1)***

Στον λόγο της Νεφέλης, είναι εμφανής η μετάθεση των ευθυνών στους εργαζομένους, παρέχοντας τους έξτρα καθήκοντα αλλά και οι συνθήκες απουσίας καθοδήγησης, πρότερης εκπαίδευσης καθώς και επίβλεψης του εργαζομένου από κάποιον προϊστάμενο.

Ένα δεύτερο χαρακτηριστικό της χρήσης κυρώσεων με σκοπό την αποδοκιμασία των εργαζομένων σχετίζεται με την υποτίμηση/ τιμωρία που βιώνει ο εργαζόμενος, πάλι για κάποιο λάθος που μπορεί να κάνει,

«Μμ.. οι, λειτουργούσαν.. με.. με τιμωρίες.. πολλές φορές στη δουλειά..» ***(Συν.1)***

«..εμμ.. ναι ή πολλές φορές εντάξει και συνέπεια να ήταν το ότι.. απλά μπορεί να σε μειώνανε πολλές φορές εννοώ..» ***(Συν.1).***

Η Νεφέλη εδώ αναφέρεται στην τιμωρία γενικά, ως τρόπο αντιμετώπισης των εργαζομένων αλλά και στη *μείωση,* υποτίμηση που μπορεί να λάβει ένας εργαζόμενος.

Ένα τρίτο χαρακτηριστικό της χρήσης τιμωριών, είναι η επίπληξη/ παρατήρηση στον εργαζόμενο από τον προϊστάμενο μπροστά σε τρίτους. Το σχετικό απόσπασμα αναφέρει,

«..Και μετά αποφάσισε να με, να επιστρέψει από το αεροπλάνο και να με επιπλήξει μπροστά σε όλο (έμφαση) τον κόσμο που υπήρχε μέσα στο αεροδρόμιο εκείνη τη στιγμή..

Κ: Και στους επιβάτες και σε συναδέλφους;

Σ: Και σε επιβάτες και σε συναδέλφους.. Και ναι, με πάρα πολύ άσχημο τρόπο.. (βήξιμο) ναι. Αυτό ήταν ένα περιστατικό, εμένα μου φάνηκε πάρα πολύ άσχημο, όχι τόσο το ότι, η επίπληξη, όσο το που αποφάσισε να το κάνει αυτό, ήτανε πάρα πολύς

κόσμος, μιλάμε για μέσα του καλοκαιριού, εμ σε μία ώρα.. με πάρα πολύ κίνηση, αποφάσισε λοιπόν μπροστά σε όλο τον κόσμο εε και μπροστά σε άλλους συναδέλφους να μου κάνει αυτή την επίπληξη. Ναι..» ***(Συν.3)***

Η Στέλλα αναφέρει αυτή την επίπληξη που έλαβε από μία προϊσταμένη της στην εργασία της, μετά από ένα λάθος που έκανε η ίδια, εστιάζοντας περισσότερο στο γεγονός ότι η ίδια επιπλήχθηκε υπό την παρουσία τόσο των επιβατών που υπήρχαν εκείνη την ώρα στον χώρο της εργασίας τους, όσο και των υπόλοιπων συναδέλφων της που υπήρχαν εκείνη την ώρα στη βάρδια.

Το τέταρτο χαρακτηριστικό της χρήσης τιμωριών ως τρόπος αποδοκιμασίας των εργαζομένων αναφέρεται στην υποβάθμιση των καθηκόντων των εργαζομένων, έπειτα από ένα λάθος που μπορεί να κάνουν. Ο Ερμής αναφέρει,

«Ε τώρα όσον αφορά την τιμωρία εντός εισαγωγικών.. αν κάνουμε κάποιο λάθος εε ή οτιδήποτε μπορεί να μη μας βάζουνε να κάνουμε τις ίδιες πτήσεις εε να μας βάζουνε να κάνουμε λιγότερα πράγματα εε να πχ εκεί που κατεβάζουμε τις πτήσεις εε κάνουμε το boarding και αυτά μπορεί να μη βάλουνε κάποιο άτομο να ξανακάνει ή να τον βάζουν να προσέχει τον κόσμο από κάτω..» ***(Συν.4)***

Στο συγκεκριμένο απόσπασμα βλέπουμε εκτός από την υποβάθμιση των καθηκόντων των εργαζομένων και μία άτυπη ιεράρχηση των καθηκόντων τους, όπου για παράδειγμα η αρμοδιότητα της επιβίβασης των επιβατών είναι ιεραρχικά πιο ψηλά, συγκριτικά με την αρμοδιότητα της «προσοχής» του κόσμου.

Το πέμπτο χαρακτηριστικό της συγκεκριμένης διάστασης αναφέρεται στην επιβολή άμεσης ποινής στον καινούργιο εργαζόμενο, καθώς και στην απουσία εμπιστοσύνης στον καινούργιο εργαζόμενο. Πιο χαρακτηριστικά,

«..Όχι όχι δεν υπήρχε διάλογος. Στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν υπήρχε διάλογος. Και.. εμμ επιπλέον ήμουνα κάπως καινούργια ακόμα στο, στο συγκεκριμένο πόστο, οπότε ήτανε απόλυτο (έμφαση) το ότι ήτανε ώρα να μιλήσει μόνο αυτή δεν, δεν υπήρχε διάλογος.» ***(Συν.3)***

«..Αυτό το παρατηρώ πάρα πολύ στα καινούργια άτομα, με το παραμικρό λάθος ας πούμε.. τον σταυρώνουν εντός εισαγωγικών.. κατάλαβες. Ας πούμε και τον, δεν τον ξαναβάζουν να κάνει μία πτήση.. Ναι αυτά.» ***(Συν.4)***

«Ε από τους υπεύθυνους όχι αλλά γενικά απ' τα άτομα που δουλεύουν εκεί πιστεύω ότι… δεν έχουν πολύ εμπιστοσύνη στους καινούργιους. Και εγώ όταν μπήκα πρώτη χρονιά, μαζί με τα υπόλοιπα άτομα, δεν υπήρχε εμπιστοσύνη και ήταν λίγο πιο.. κρύοι μεταξύ μας… ήμασταν όλοι μαζί [με τα καινούργια άτομα]..» ***(Συν.2)***

Παραπάνω, είναι εμφανής η άμεση ποινή που βιώνουν τα καινούργια άτομα για κάποιο λάθος που μπορεί να κάνουν, όπως επισημαίνει η Στέλλα αλλά και ο Ερμής, καθώς και η απουσία εμπιστοσύνης που υπάρχει στα καινούργια άτομα που εισέρχονται για πρώτη φορά σε αυτή την εργασία, όπως αναφέρει ο Αχιλλέας.

Το έκτο χαρακτηριστικό της χρήσης τιμωριών ως τρόπος αποδοκιμασίας των εργαζομένων είναι η επιβολή κυρώσεων στο παλιό προσωπικό για κάποιο λάθος που μπορεί να κάνει ένα άτομο που ανήκει στο καινούργιο προσωπικό. Η Πολύμνια αναφέρει,

«Ναι έχει τύχει αρκετές φορές, ας πούμε να περάσει κάποιος επιβάτης αμπορντάριστος και να μην πουν κάτι στο καινούργιο άτομο το οποίο έχει έρθει αλλά να πουν σε εμένα, το οποίο.. ήμουν εγώ ακριβώς απέναντι και έπρεπε να ήμουν αρμόδια στο να βλέπω και το δικό μου.. σκάνερ και το δικό της.. το οποίο είναι αδύνατο αν με ρωτάς, την ώρα που έρχονται όλοι μαζί.. αλλά.. προφανώς και θα άκουγα εγώ ότι ήτανε να ειπωθεί διότι ο καινούργιος δεν ξέρει, δεν έχει την πείρα.» ***(Συν.5)***

Στο συγκεκριμένο απόσπασμα, βλέπουμε εκτός από την αποδοκιμασία που βιώνει ο εργαζόμενος για λάθος κάποιου άλλου εργαζομένου και το γεγονός πως το παλιό προσωπικό, εξαιτίας των περισσότερων χρόνων εμπειρίας που διαθέτει, αναλαμβάνει άτυπα και περισσότερες ευθύνες συγκριτικά με το καινούργιο προσωπικό.

Το έβδομο και τελευταίο χαρακτηριστικό αυτής της διάστασης σχετίζεται με τη διακριτική μεταχείριση των εργαζομένων, σχετικά με τη «συμπάθεια» που μπορεί να έχουν σ' έναν εργαζόμενο. Η Πολύμνια επισημαίνει,

«Εε.. θεωρώ πως εξαρτάται τον άνδρα και εξαρτάται τη γυναίκα, για να είμαι ειλικρινής. Έχει τύχει.. εε άνδρας ο οποίος να αργεί παραπάνω στη βάρδια και να μην του πουν απολύτως τίποτα, έχει τύχει και γυναίκα η οποία να αργεί λιγότερο και να.. ακούει ρε παιδί μου 2-3 πράγματα παραπάνω.. για την ασυνέπεια.» ***(Συν.5)***

Εδώ η Πολύμνια αναφέρεται στη διαφορετική αντιμετώπιση που βιώνουν οι εργαζόμενοι, ανάλογα με τον χαρακτήρα τους. Έναν εργαζόμενο τον οποίο συμπαθούν για παράδειγμα περισσότερο, θα τον επιπλήττουν λιγότερο συγκριτικά με κάποιον που δε συμπαθούν και τόσο πολύ. Κυριαρχεί δηλαδή περισσότερο ένα κλίμα ευνοιοκρατίας μεταξύ των εργαζομένων, παρά ένα αξιοκρατικό κλίμα.

Η δεύτερη διάσταση του αρνητικού κλίματος εργασίας σχετίζεται με την υποκειμενική επισφάλεια. Πρόκειται για μία όψη της επισφάλειας που είχαμε αναλύσει περισσότερο στο θεωρητικό μέρος αυτής της εργασίας και η οποία αναφέρεται σε μία κατάσταση όπου ο εργαζόμενος δεν μπορεί να «ελέγξει» την εργασία του, δεν αισθάνεται την υποστήριξη του εργασιακού του περιβάλλοντος, σε περίπτωση κάποιου λάθους και ταυτόχρονα υποβάλλεται σε μία διαρκής διαδικασία αξιολόγησης της εργασίας του (Linhart[27], 2009).

Το πρώτο χαρακτηριστικό της διάστασης της υποκειμενικής επισφάλειας αναφέρεται σε ένα σύστημα επιτήρησης και αξιολόγησης του εργαζομένου. Πιο συγκεκριμένα,

«..τώρα ας πούμε εμείς είχαμε την τάδε αναφορά από μια εταιρεία και.. ότι όλο αυτό ήτανε μια πολύ κακή εικόνα..» ***(Συν.1)***

«Πιο εύκολα το παλιό τους προσωπικό.. [εμπιστευόντουσαν] που το είχαν ήδη δοκιμασμένο ας πούμε.. και μετά εφόσον σε βλέπανε ότι ήσουν καλός και μπορούσαν να σε εμπιστευτούν σου.. σου δίνανε έτσι περισσότερες αρμοδιότητες.» ***(Συν.1)***

«..Και τώρα πιστεύω όταν μπαίνουν, πάλι όταν μπουν καινούργιοι, και εμείς που ήμασταν πρώτη χρονιά πάλι την ίδια αντιμετώπιση θα έχουμε προς τους καινούργιους, θα τους βλέπουμε πιο κρύα. Κυρίως [λόγω] γνώσης, δε θα τους δώσουμε τη δυνατότητα πολύ να εξελιχθούνε, όχι όλοι κάποια άτομα.» ***(Συν.2)***

Στα παραπάνω αποσπάσματα βλέπουμε πως το εργατικό προσωπικό βιώνει μία διαρκής διαδικασία αξιολόγησης και επιτήρησης της εργασίας τους και με βάση τις επιδόσεις τους, είτε λαμβάνουν μία κακή κριτική (Νεφέλη, Συν.1), είτε αποκτούν καλύτερες σχέσεις εμπιστοσύνης με τους ανώτερους αλλά και δυνατότητες εξέλιξης

[27] Βέβαια πρέπει να επισημάνουμε πως η Linhart αναφέρεται σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, οι οποίες λαμβάνουν χώρα σε μία τυπική μορφή εργασίας, ωστόσο τα χαρακτηριστικά που παρουσιάζει είναι παρόμοια με εκείνα στην συγκεκριμένη εργασία, που είναι ευέλικτη, για αυτό και αναφέρθηκαν.

(Νεφέλη, Συν.1, δεύτερο κατά σειρά απόσπασμα), είτε εξελίσσονται επιλεκτικά κάποια άτομα, ανάλογα με τις ικανότητες τους (Αχιλλέας, Συν.2).

Το δεύτερο χαρακτηριστικό της υποκειμενικής επισφάλειας αναφέρεται στην απουσία στήριξης, καθώς και της επιβράβευσης, των εργαζομένων από το εργασιακό τους περιβάλλον.

Αρχικά, υπάρχει απουσία κατανόησης και στήριξης των εργαζομένων, σε παράπονα που γίνονται προς την εργοδοσία. Η Νεφέλη αναφέρει,

«…υπήρχε ας πούμε υπεύθυνος εε του σταθμού για την τάδε εταιρεία ή υπεύθυνος προσωπικού.. που αυτοί ήταν υπεύθυνοι και για τους προϊστάμενους ας πούμε, ήτανε πάνω από αυτούς, αλλά πολλές φορές είχανε γίνει παράπονα αλλά δε.. δε φαινόταν τουλάχιστον κάποια κατανόηση ή.. ή πολλές φορές ακόμα και οι ίδιοι οι ανώτεροι.. εμ.. δεν έδειχναν τόση κατανόηση…» ***(Συν.1)***

Η Στέλλα επίσης αναφέρει,

«Αα ίσως ναι να υπάρχει, υπάρχουν, έχουν υπάρξει ναι περιπτώσεις που όντως υπήρξε κάποιος διάλογος μεταξύ εε κάποιων μάνατζερ, κάποιων εε station μάνατζερ, εε λίγο ανωτέρων με τους προϊσταμένους της βάρδιας, ναι έχουν υπάρξει αλλά και πάλι δεν είναι κάτι που, δεν έχει άμεση δράση.. σε αυτούς.» ***(Συν.3)***

Η Στέλλα, εκτός από το γεγονός της απουσίας στήριξης από το εργασιακό περιβάλλον, αναφέρει και την άμεση απουσία δράσεων από την πλευρά της εργοδοσίας, προκειμένου να επιλυθούν με κάποιο τρόπο τα παράπονα των εργαζομένων.

Επιπλέον, ο Αχιλλέας επισημαίνει την απουσία στήριξης που υπάρχει από το εργασιακό περιβάλλον των ίδιων των εργαζομένων. Δηλαδή,

«..Και τώρα πιστεύω όταν μπαίνουν, πάλι όταν μπουν καινούργιοι, και εμείς που ήμασταν πρώτη χρονιά πάλι την ίδια αντιμετώπιση θα έχουμε προς τους καινούργιους, θα τους βλέπουμε πιο κρύα. Κυρίως [λόγω] γνώσης, δε θα τους δώσουμε τη δυνατότητα πολύ να εξελιχθούνε, όχι όλοι κάποια άτομα.» ***(Συν.2)***

Επιπροσθέτως, στα αποσπάσματα που ακολουθούν περιγράφεται η απουσία επιβράβευσης από την πλευρά της εργοδοσίας προς τους εργαζομένους. Πιο αναλυτικά,

«Ε μπορεί να υπάρξουν [επιβραβεύσεις] αλλά είναι σίγουρα πολύ λιγότερες από τις εε επιπλήξεις που.. μπορεί να λάβεις. Και.. παρόλο που, όπως είπα πριν, μπορεί να έχουνε καταφέρει απίστευτα πράγματα οι εργαζόμενοι της κάθε βάρδιας εε δεν υπάρχει τόσο καλή επιβράβευση σε σχέση με αυτό που καταφέρνουν να κάνουνε.. εε ναι.. ίσως υπάρχει, είναι μικρά τα πράγματα που μπορεί να επιβραβευθείς, ίσως και λίγο ανούσια.. εμμ.. αλλά για τα, για τα ουσιαστικά πράγματα που αξίζεις επιβράβευση ίσως να μην τη βρεις ποτέ.

Κ: Δεν εκτιμάται δηλαδή τόσο πολύ..

Σ: Ναι. Δεν υπάρχει και πάρα πολύ εκτίμηση στη, στην προσπάθεια που μπορεί να καταβάλλεις κάθε (έμφαση) μέρα, αν όχι κάθε μέρα, κάθε βάρδια, κάθε.. έτσι ώστε να πεις ότι ναι έρχομαι, συνεχίζω γιατί νιώθω καλά, γιατί ακούω ένα μπράβο.. Ναι είναι, είναι λίγο σπάνιο.» ***(Συν.3)***

Στο παραπάνω απόσπασμα, διακρίνεται ταυτόχρονα και μία απουσία αναγνώρισης της προσπάθειας που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι, από την πλευρά της εργοδοσίας. Παρομοίως ο Ερμής αναφέρει,

«Ένα μπράβο δε θα πω, κυρίως για τιμωρία θα πω.. Ε δε νομίζω ότι επιβραβεύεται κάτι εκεί που κάνεις γενικότερα, ίσως σε βάθος χρόνου.. εε μετά από πολλά χρόνια ίσως δούνε κάτι.. όχι οι υπεύθυνοι σου που είναι μέσα στη βάρδια αλλά κυρίως οι πιο πάνω από σένα γενικά..» ***(Συν.4)***

Μέσα από τα λόγια του Ερμή, μπορούμε να διακρίνουμε εκτός από την απουσία επιβράβευσης και την επιβολή τιμωριών, και την αδυναμία των προϊσταμένων στη βάρδια, να αναγνωρίσουν τις ικανότητες των εργαζομένων και να τους επιβραβεύσουν αντιστοίχως.

Συνοπτικά, μπορούμε να αναφέρουμε πως οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση χρησιμοποιούν το αρνητικό κλίμα εργασίας, προκειμένου να καθορίσουν τους τρόπους με τους οποίους βιώνουν την επισφάλεια στην εργασία τους, με δύο εμφανείς διαστάσεις,

α) τη χρήση κυρώσεων ως τρόπο αποδοκιμασίας του εργαζομένου, με τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά που αναφέραμε παραπάνω, και

β) την υποκειμενική επισφάλεια, με χαρακτηριστικά που επίσης αναφέραμε.

Το αρνητικό κλίμα εργασίας, έτσι όπως το περιγράφουν οι εργαζόμενοι στα αποσπάσματα που παραθέσαμε, χαρακτηρίζεται γενικότερα από έναν επαναλαμβανόμενο κύκλο τιμωριών, ελέγχου και αποδοκιμασίας των εργαζομένων, κάνοντας την παραμονή τους σε αυτή την εργασία, αρκετά δύσκολη και συναισθηματικά επίπονη για τους ίδιους.

Κεφάλαιο 8.1.3 Δυσμενείς συνθήκες εργασίας

Ένας άλλος τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση βιώνουν την επισφάλεια στην εργασία τους είναι μέσω των δυσμενών συνθηκών εργασίας που διαδραματίζονται στον εργασιακό τους χώρο. Δηλαδή οι δυσμενείς όροι εργασίας, όπως περιγράφονται παρακάτω, είναι εκείνοι που παράγουν το αίσθημα της ανασφάλειας και της αβεβαιότητας στον εργαζόμενο. Στον συγκεκριμένο τρόπο έχουν αποδοθεί οι διαστάσεις, **α)** της απουσίας κλιματισμού στον χώρο εργασίας, **β)** του περιορισμένου χώρου/ της δόμησης του χώρου εργασίας, **γ)** των προβλημάτων με τους ανελκυστήρες και τους υπολογιστές στον χώρο των αναχωρήσεων, **δ)** της ανεπαρκούς εμβέλειας των μικροφώνων και της μερικής απουσίας τηλεφώνων στις εξόδους και **ε)** της απουσίας χώρου διαλείμματος για τους εργαζομένους.

Ξεκινώντας από την πρώτη διάσταση, την απουσία κλιματισμού στον χώρο εργασίας, τα σχετικά αποσπάσματα είναι,

«..μμ.. ναι.. οι συνθήκες επίσης στις οποίες δουλεύουμε δεν είναι καλές, παράδειγμα όταν ας πούμε έχουμε.. σαραντάρια στην Κρήτη και δουλεύεις σε ένα χώρο στον οποίο έχει υπερβολικά πολύ κόσμο, χωρίς κλιματισμό, χωρίς εξαερισμό το κάνει ακόμα πιο δύσκολο..» ***(Συν.1)***

«..εε.. δεύτερον το ότι δεν υπάρχει, ο ανεπαρκής κλιματισμός είναι κάτι που.. πραγματικά μπορεί να σε φέρει στα όρια σου.. Δε γνωρίζω αν δεν υπάρχει καθόλου αλλά αυτός που υπάρχει δεν επαρκεί.. οι θερμίδες των μονάδων δε γνωρίζω ακριβώς

πώς μετριούνται για να καλύψουν τον χώρο.. Ενώ έχουμε ήδη κάποιες αρκετά υψηλές θερμοκρασίες, το κτίριο αυτό βρίσκεται σ' ένα τόσο μεγάλο έδαφος που είναι καλυμμένο με πίσσα, το οποίο εκπέμπει διπλάσια θερμοκρασία και όλη αυτή η θερμοκρασία έρχεται, έρχεται μέσα στο κτίριο.. Ο κλιματισμός που υπάρχει δεν είναι αρκετός για να.. φέρει μια ισορροπία, οπότε ναι πραγματικά βράζει όλο το καλοκαίρι…» ***(Συν.3)***

«..δηλαδή είναι τρομερό το ότι δεν έχουμε air condition.» ***(Συν.5)***

Οι συγκεκριμένες συνεντευξιαζόμενες αναφέρονται στην απουσία κλιματισμού στον χώρο των αναχωρήσεων, στον οποίο και εργαζόντουσαν. Αναφέρουν πως σε συνθήκες ύπαρξης υψηλών θερμοκρασιών, σε συνδυασμό με την απουσία κλιματισμού στους συγκεκριμένους χώρους, καθώς και με την παρουσία πολύ κόσμου, οι συγκεκριμένες συνθήκες καθίστανται αρκετά δύσκολες για τους εργαζομένους (Νεφέλη, Συν.1). Η Στέλλα (Συν.2) επίσης προσθέτει πως και οι ίδιες οι συνθήκες του χώρου, ως αεροδρόμιο, δε βοηθούν στην καταπολέμηση των υψηλών θερμοκρασιών, σε συνδυασμό με την ανεπάρκεια του κλιματισμού.

Η δεύτερη διάσταση των δυσμενών συνθηκών εργασίας επισημαίνεται από τον περιορισμένο χώρο στον χώρο των αναχωρήσεων, από τη δόμηση του χώρου εργασίας, στον οποίο εργάζονται οι συνεντευξιαζόμενοι. Η Στέλλα αναφέρει,

«Ε πρώτον λόγω, ακριβώς λόγω του ελάχιστου χώρου που υπάρχει, οι διαδικασίες που γίνονται πρέπει να είναι πολύ πιο γρήγορες για να μπορούμε να πάρουμε και μία ανάσα. Πρώτο αυτό... δεύτερον κτιριακά…. κυριολεκτικά ανάσα γιατί.. πέραν του ότι όντως δεν υπάρχει χρόνος.. να πάρεις μία ανάσα, δεν υπάρχει και ο χώρος να πάρεις αυτή την ανάσα.. εμμ είναι πραγματικά στοιβαγμένοι ο ένας δίπλα στον άλλον [οι επιβάτες] (βήξιμο)..» ***(Συν.3)***

Εξαιτίας της μικρής χωρητικότητας που υπάρχει, στον χώρο των αναχωρήσεων, οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να εκτελούν τα καθήκοντα τους με πιο γρήγορους ρυθμούς, προκειμένου να φύγουν οι επιβάτες και να «απελευθερωθεί» κάπως ο χώρος των αναχωρήσεων. Η Στέλλα λοιπόν αναφέρει πως εξαιτίας του περιορισμένου χρόνου, τα καθήκοντα των εργαζομένων εκτελούνται με πιο γρήγορους ρυθμούς, προκειμένου να μπορέσουν και οι ίδιοι κάπως να «ανακουφιστούν». Η Πολύμνια συμπληρώνει στον λόγο της Στέλλας,

«Κοίτα κακά τα ψέματα, το [συγκεκριμένο] αεροδρόμιο [...], δεν μπορεί να υποστηρίξει όλον αυτόν τον τουρισμό τον οποίο έρχεται στο νησί... προφανώς και θα έπρεπε να έχει κάτι πολύ μεγαλύτερο εε.. που να εξυπηρετεί και τους ίδιους τους επιβάτες, να τους κάνει την παραμονή τους στο αεροδρόμιο πιο εύκολη αλλά και εμάς τους ίδιους σαν εργαζόμενους..» ***(Συν.5)***

Και οι δύο συνεντευξιαζόμενες αναφέρουν λοιπόν, τον περιορισμένο χώρο που υπάρχει στον χώρο των αναχωρήσεων, σε συνδυασμό με την υψηλή επιβατική κίνηση και τα προβλήματα που αυτή φέρει, ως μία από τις δυσμενείς συνθήκες, κάτω από τις οποίες αναγκάζονται να εργάζονται.

Συμπληρωματικά, ως προς τη δόμηση του χώρου εργασίας, η Στέλλα αναφέρει,

«Μμ.. εεμ.. ο τρόπος που είναι οργανωμένο το αεροδρόμιο αυτή τη στιγμή δημιουργεί προβλήματα κυρίως σε 4 εξόδους.. στις 4 πρώτες εξόδους, στις σχεδόν 4 πρώτες εξόδους. Εε διότι είναι πολύ συχνό φαινόμενο να μπερδεύονται επιβάτες μεταξύ δύο εξόδων. Εε.. ένα είναι αυτό, δεν είναι δυνατόν να ξεκινήσεις να πας σε ένα προορισμό και να καταλήξεις σε έναν άλλον.. Ε υπάρχει και αυτό σαν θέμα το έχουμε δει αρκετές φορές να.. το έχουμε δει να συμβαίνει κιόλας.. εε..» ***(Συν.3)***

Εξαιτίας του τρόπου που είναι δομημένες κάποιες από τις εξόδους στον χώρο των αναχωρήσεων, δημιουργούνται επιπρόσθετα προβλήματα στην εργασία των υπαλλήλων, καθώς μπορεί να συμβεί, επιβάτες από δύο διαφορετικές πτήσεις, κατά τη διάρκεια της επιβίβασης, να μπερδευτούν μεταξύ τους, εξαιτίας διαφόρων παραγόντων και αυτή η κατάσταση να δημιουργήσει άλλα προβλήματα, όπως να μεταβούν σε λάθος αεροσκάφος, ή ακόμα και σε άλλο προορισμό, όπως επισημαίνει και η Στέλλα.

Η τρίτη διάσταση αναφέρεται στα προβλήματα που δημιουργούνται στην εργασία των εργαζομένων εξαιτίας των ανελκυστήρων αλλά και των υπολογιστών, που υπάρχουν στον χώρο των αναχωρήσεων. Πιο αναλυτικά,

«.. Εμμ.. μετά εε.. υπάρχει η περίπτωση να κλειστείς μέσα σε ένα ασανσέρ.. γιατί η συντήρηση των ασανσέρ δεν είναι απ' τις καλύτερες που γίνονται..» ***(Συν.3)***

«..υπάρχει η περίπτωση οι υπολογιστές που εργαζόμαστε, οι οποίοι είναι ανοιχτοί 24 ώρες το εικοσιτετράωρο.. εε δεν υπάρχει καλή συντήρηση στους ίδιους τους

υπολογιστές, οπότε υπάρχουνε περιπτώσεις, κατά τη διάρκεια της επιβίβασης, να έχουμε προβλήματα τεχνικά, είναι επίσης ένα συχνό φαινόμενο που.. αντιμετωπίζουμε..» ***(Συν.3)***

Η κακή συντήρηση των ανελκυστήρων αλλά και των υπολογιστών, αποτελούν αίτια δημιουργίας προβλημάτων στον χώρο εργασίας, και συνεπώς, δημιουργίας δυσμενών συνθηκών εργασίας για τους εργαζομένους, λόγω των προβλημάτων, που αυτές οι καταστάσεις, δημιουργούν στους ίδιους.

Η τέταρτη διάσταση σχετίζεται με την ανεπαρκή εμβέλεια των μικροφώνων καθώς και τη μερική απουσία τηλεφώνων στον χώρο των αναχωρήσεων, στις εξόδους. Η Στέλλα επισημαίνει,

«Εε.. ο μικροφωνισμός είναι.. τα μικρόφωνα, ηχεία και λοιπά είναι ένα τεράστιο (έμφαση) πρόβλημα που βλέπουμε, γιατί τα περισσότερα μικρόφωνα δεν έχουνε μεγάλη εμβέλεια, οπότε η, από μία έξοδος η κάθε αναγγελία μπορεί να ακούγεται μόνο μπροστά στη, στη συγκεκριμένη έξοδο ή και καθόλου..» ***(Συν.3)***

«Ε.. ναι.. υπάρχει αυτό το πρόβλημα αμμ.. τι άλλο πρόβλημα υπάρχει; Τηλεφωνία βέβαια δεν υπάρχει, επικοινωνία μεταξύ των counter μέσα στο αεροδρόμιο είναι ελάχιστη, είναι πολύ συγκεκριμένα τα counter που έχουν τηλέφωνο, που να λειτουργεί, δεν μπορούμε, και επίσης ένας εργαζόμενος δεν είναι δυνατόν να έχει το δικό του κινητό.. και να καλεί συνέχεια τον προϊστάμενο ή άλλο συνάδελφο μέσω του δικού του κινητού..» ***(Συν.3)***

Υπάρχουν λοιπόν προβλήματα σχετικά με τα μικρόφωνα και την εμβέλεια εκείνων, στον χώρο των αναχωρήσεων, καθώς και με την ανεπάρκεια τηλεφώνων, ή με τη μη λειτουργικότητα συγκεκριμένων τηλεφώνων, μεταξύ των εξόδων, στον χώρο των αναχωρήσεων. Μία άλλη οπτική που επίσης τονίζει η Στέλλα, είναι το γεγονός πως ο εργαζόμενος επικοινωνεί με τους συναδέλφους, ή τους προϊσταμένους του, μέσω του δικού του τηλεφώνου.

Η πέμπτη και τελευταία διάσταση των δυσμενών συνθηκών εργασίας, τις οποίες βιώνουν οι εργαζόμενοι, είναι η απουσία ενός χώρου διαλείμματος για τους ίδιους. Η Πολύμνια αναφέρει,

«Κ: Δεν υπάρχει κάποιο restroom, κάτι που να κάνετε εκεί πέρα το break;

Π: Δυστυχώς όχι δεν έχουμε

Κ: Όχι, οπότε διάλειμμα άμα θέλετε να κάνετε που κάνετε;

Π: Διάλειμμα θα βγούμε να κάνουμε κάτω, σε κάποια πύλη[28] άδεια όταν δε θα έχει πτήση ή στις σκάλες για να φάμε κάτι.. και για να μη μας βλέπουν και οι επιβάτες.» ***(Συν.5)***

Σύμφωνα λοιπόν με την Πολύμνια, οι εργαζόμενοι της συγκεκριμένης εταιρείας δε διαθέτουν κάποιο προκαθορισμένο χώρο, προκειμένου να πραγματοποιούν τα διαλείμματα τους, αλλά και όταν κάνουν διαλείμματα, αυτό γίνεται με τρόπο διακριτικό, προκειμένου να μη γίνουν αντιληπτοί από τους επιβάτες.

Συνοπτικά, οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση, μέσω των δυσμενών συνθηκών κάτω από τις οποίες εργάζονται, και τις οποίες αναφέραμε πρωτύτερα, βιώνουν την εργασία τους, με μία αίσθηση ανασφάλειας. Οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας είναι εκείνες που δημιουργούν στον εργαζόμενο την αίσθηση της επισφάλειας.

Κεφάλαιο 8.1.4 Αβεβαιότητα

Στο συγκεκριμένο υποκεφάλαιο θα αναφερθούμε στην αβεβαιότητα, ως έναν ακόμη τρόπο, σύμφωνα με τον οποίο οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση, βιώνουν την επισφάλεια στην εργασία τους. Για την αβεβαιότητα, ως ένα συναίσθημα που παράγεται στο άτομο εξαιτίας των επισφαλών συνθηκών εργασίας, είχαμε αναφερθεί στο βιβλιογραφικό μέρος της εργασίας και θα γίνει μία εκτενέστερη αναφορά στο κεφάλαιο 9 της εργασίας.

Αρχικά, οφείλουμε να αναφέρουμε πως η αβεβαιότητα, ως τρόπος βίωσης της επισφάλειας, περιλαμβάνει δύο διαστάσεις, η **πρώτη** σχετίζεται με τη χρονική διάρκεια της εργασίας των εργαζομένων και η **δεύτερη** με την εξέλιξη της επόμενης βάρδιας.

Στα αποσπάσματα που ακολουθούν, είναι εμφανής η αβεβαιότητα που χαρακτηρίζει την εργασία των εργαζομένων στην επίγεια εξυπηρέτηση, αναφορικά με τη χρονική διάρκεια της εργασιακής τους κατάστασης. Πιο αναλυτικά,

[28] Ως πύλη αναφέρεται η έξοδος, ή αλλού μπορεί να το δούμε και ως gate.

«…δεν ήτανε 7μηνη η σύμβαση, ανανεωνόταν κάθε μήνα στην ουσία, η σύμβαση ήταν μήνα μήνα, υπογράφαμε κάθε μήνα, οπότε ήταν και λίγο έκπληξη το πότε θα τελειώσει ας πούμε.. η σεζόν μας.. και μέχρι πότε θα μας χρειάζονται και μέχρι πότε θα έχουμε εργασία.» ***(Συν.1)***

Πρόκειται λοιπόν για μία εργασία, στην οποία ο εργαζόμενος, όπως αναφέρει εδώ η Νεφέλη, δε γνωρίζει τον ακριβή χρόνο λήξης της εργασίας του, είναι *και λίγο έκπληξη,* όπως λέει η ίδια. Η αβεβαιότητα που περιγράφει η Νεφέλη ως προς τη χρονική διάρκεια της εργασίας, σε συνδυασμό, με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (*δεν ήτανε 7μηνη η σύμβαση, ανανεωνόταν κάθε μήνα)*, φανερώνουν μία εργασία με χαρακτηριστικά αντίθετα της σταθερής και τυπικής εργασίας (Σπυριδάκης, 2018). Στο ίδιο κλίμα και ο Ερμής αναφέρει,

«Ναι η σύμβαση ανανεωνόταν κάθε μήνα. Αρχές κάθε μήνα πηγαίναμε πάνω στη γραμματέα της εε εταιρείας και εε υπογράφαμε τη σύμβαση μας για τον ερχόμενο μήνα.» ***(Συν.4)***

Η Στέλλα επίσης επισημαίνει,

«..αυτό ουσιαστικά, ή ορισμένου χρόνου εε, είχε να κάνει κάποιες φορές υπαγόμασταν σε προγράμματα μέσω ΔΥΠΑ, κάποιες φορές όχι, ήταν απλά ορισμένου χρόνου και αυτοί όριζαν τον χρόνο, αυτό δεν, αλλά ποτέ δεν ήτανε αορίστου, ήταν, είναι ελάχιστα τα άτομα που έχουνε αορίστου χρόνου.» ***(Συν.3)***

Εδώ η Στέλλα επισημαίνει την εποχικότητα της εργασίας, μέσω της σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, αλλά και τον ρόλο της εργοδοσίας, η οποία είναι αρμόδια για τον ορισμό του χρόνου εργασίας των εργαζομένων. Παρακάτω η ίδια συνεχίζει,

«Σ: Γνωρίζεις πάνω κάτω πότε τελειώνει η τουριστική σεζόν. Αυτό. Δεν μπορείς να γνωρίζεις ακριβώς (έμφαση) την ημέρα που, θα απολυθείς, [από] την ημέρα που θα σε προσλάβουνε

Κ: Και εε.. σε πόσο διάστημα ας πούμε πιο πριν σε προειδοποιούν ότι θα απολυθείς;

Σ: Αυτό ποικίλλει.. Η αλήθεια είναι. Μπορεί να στο, να σε ενημερώσουνε κάποιες βδομάδες πριν, δύο τρεις βδομάδες πριν, υπήρξε σεζόν που με ενημερώσανε τρεις μέρες πριν. Ναι.

Κ: Τρεις μέρες

Σ: Ναι… Δηλαδή δε, και αυτό είναι λίγο άστατο, το, το χρονικό διάστημα που θα, που θα σε ενημερώσουνε πιο πριν, ναι είναι και αυτό.» ***(Συν.3)***

Στην περίπτωση της Στέλλας, είναι αξιοσημείωτο το μικρό χρονικό διάστημα που προηγήθηκε από τη στιγμή της ανακοίνωσης της εταιρείας ότι θα απολυθεί, μέχρι και την απόλυση της.

Ο Άγγελος αναφέρει επίσης,

«Πέρυσι μου την ανανέωναν [τη σύμβαση εργασίας] κάθε βδομάδα τον Οκτώβρη.. Πέρυσι είχα υπογράψει 3 μήνες πρώτη σύμβαση, Μάιο, Ιούνιο, Ιούλιο.. 1 μήνα Αύγουστο, 1 μήνα Σεπτέμβρη και μετά κάθε βδομάδα μέχρι 5 Νοέμβρη. Φέτος είναι καλύτερα, έχουμε πάρει μια εξάμηνη σύμβαση για την ώρα.. και βλέπουμε, καλό feedback ακούω.» ***(Συν.6)***

Αξίζει εδώ να σημειωθεί πως ο Άγγελος εργάζεται σε μία άλλη εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης στο ελληνικό περιφερειακό αεροδρόμιο που μελετάμε, συγκριτικά με τους υπόλοιπους πέντε συνεντευξιαζόμενους. Αυτό αναφέρεται για να παρατηρήσουμε τους παρόμοιους όρους εργασίας, σύμφωνα με τους οποίους απασχολούνταν οι συνεντευξιαζόμενοι.

Μία άλλη παράμετρος της αβεβαιότητας, σχετικά με τη χρονική διάρκεια της εργασίας, σχετίζεται με την παράταση της εργασιακής περιόδου των εργαζομένων και το κατά πόσο οι ίδιοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να επιλέξουν τη χρονική διάρκεια της εργασίας τους. Η Πολύμνια αναφέρει,

«Π: Ε για λίγο μεγαλύτερο διάστημα δε νομίζω ότι έχουμε την επιλογή αυτή [να εργαστούν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα], καθώς η επιλογή γίνεται από τη διαιτησία.. οπότε δεν είναι στο χέρι μας αν θα μείνουμε.. και χειμώνα ή.. κυρίως είμαστε μόνο εποχιακοί υπάλληλοι.

Κ: Οπότε στην ουσία ο εργαζόμενος έχει την επιλογή μόνο στο κομμάτι της σεζόν..

Π: Χμχμ (κατάφαση)

Κ: ..όχι αν θα κάτσει όλο το χρόνο.

Π: Ακριβώς, στο πότε θα μπει στη δουλειά.» ***(Συν.5)***

Εδώ η Πολύμνια επισημαίνει πως ο εργαζόμενος μπορεί να επιλέξει μόνο τον χρόνο που θα ξεκινήσει την εργασία του, καθώς η εργασία εκτός εποχικής περιόδου, είναι επιλογή της εργοδοσίας.

Η δεύτερη διάσταση που θα εξετάσουμε σχετίζεται με την αβεβαιότητα που βιώνουν οι εργαζόμενοι ως προς την εξέλιξη της επόμενης βάρδιας. Πιο συγκεκριμένα η Στέλλα αναφέρει,

«Εε αλλά υπάρχει το πιο συχνό φαινόμενο είναι να φύγεις, κατάκοπος, μετά από μία πάρα πολύ δύσκολη βάρδια αλλά τα έχεις καταφέρει, αυτό είναι το, το υπέροχο σε αυτό το, το αεροδρόμιο, ότι παρά την ανοργανωσιά, παρά το το οτιδήποτε συμβαίνει, παρά τα παράπονα που μπορεί να έχουνε οι επιβάτες εε.. καταφέρνουνε να φεύγουνε τα περισσότερα αεροπλάνα στην ώρα τους, καταφέρνουνε να τηρούνται οι χρόνοι, καταφέρνουνε να τηρούνται πάρα πολλά πράγματα.. και όλοι όσοι εργάζονται έχουνε πραγματικά ξεπεράσει όρια.. για να τα καταφέρουν όλα αυτά. Οπότε φεύγεις και με μία μικρή υπερηφάνεια ότι κάτι έκανα, κάτι κατάφερα, κάπως ξεπέρασα τον εαυτό μου, αλλά συνήθως είναι, είναι αυτή η απογοήτευση που κυριαρχεί, είναι τόσο ανάμεικτα τα συναισθήματα (ελαφρύ γέλιο) μετά από μία τέτοια εργασία που.. δεν ξέρεις πως θα, θα αντιμετωπίσεις την επόμενη μέρα, την επόμενη βάρδια.» ***(Συν.3)***

Εδώ η Στέλλα επισημαίνει, μεταξύ άλλων, την προσπάθεια που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι, προκειμένου να εκτελέσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα καθήκοντα τους αλλά και το γεγονός πως παρόλο που οι ίδιοι είναι υπερήφανοι για τον εαυτό τους (*κάπως ξεπέρασα τον εαυτό μου*), αισθάνονται και ένα αίσθημα αβεβαιότητας ως προς τον τρόπο που θα εξελιχθεί η επόμενη βάρδια. Με παρόμοιο τρόπο και η Πολύμνια αναφέρει, στο απόσπασμα που ακολουθεί, τον αβέβαιο τρόπο με τον οποίο εξελίσσεται μία βάρδια,

«Ανάμεικτα [συναισθήματα].. γιατί απ' τη μία μ' αρέσει, δηλαδή δεν μπορώ να φανταστώ τον εαυτό μου να μη, να δουλεύει σεζόν, σαν εποχιακή υπάλληλος και να δουλεύει κάπου αλλού.. αλλά όταν ξέρω ότι δε θα σχολάσω στην ώρα μου, ή ότι θα πάω και θα ζεσταίνομαι... ή ότι θα πρέπει να.. διαχειριστώ τις άσχημες συμπεριφορές.. τόσο των εε επιβατών όσο και των εργαζομένων μερικές φορές.. εε λίγο κάπως με

χαλάει αλλά εντάξει.. θεωρώ ότι όλες οι δουλειές έχουνε και τα καλά και τα κακά τους.» ***(Συν.5)***

Συνοπτικά, αναφορικά με το πώς βιώνουν οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση την επισφάλεια στην εργασία τους, αναφέραμε το θέμα της αβεβαιότητας, **τόσο** ως προς τη χρονική διάρκεια της εργασίας των εργαζομένων, **όσο** και ως προς την εξέλιξη της επόμενης βάρδιας.

Κεφάλαιο 8.1.5 Επιθυμία ύπαρξης εργασίας με καλύτερες συνθήκες

Ένας πέμπτος τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση βιώνουν την επισφάλεια στην εργασία τους, σχετίζεται με τα κριτήρια που θέτουν οι ίδιοι, προκειμένου να περιγράψουν την επιθυμητή για τους ίδιους, θέση εργασίας.

Αρχικά, ο συγκεκριμένος τρόπος αποτελείται από έξι διαστάσεις οι οποίες είναι **α)** η σταθερή εργασία, **β)** τα καλύτερα ωράρια εργασίας, **γ)** οι δυνατότητες εξέλιξης/ περαιτέρω εκμάθησης, **δ)** η ύπαρξη ανταμοιβής και επιβράβευσης, **ε)** τα περισσότερα χρήματα στην εργασία και **στ)** ο χώρος εργασίας με καλύτερες υποδομές.

Η πρώτη διάσταση, η ύπαρξη σταθερής εργασίας, αναφέρεται από τη Νεφέλη ως εξής,
«εε ιδανικά θα ήθελα να βρω κάτι πιο.. σταθερό..» ***(Συν.1).***

Η δεύτερη διάσταση, η ύπαρξη εργασίας με καλύτερα ωράρια εργασίας, αναφέρεται επίσης από τη Νεφέλη,

«[θα ήθελε να βρει μία εργασία] με καλύτερα ωράρια..» ***(Συν.1)***

Αλλά και ο Ερμής αναφέρει,

«Δεν είμαι ικανοποιημένος εε κυρίως απ' τα ωράρια. Ε από οτιδήποτε άλλο είμαι ικανοποιημένος... Ε το μόνο που θα άλλαζα ήτανε οι ώρες εργασίας, τα πολύ πρωινά γιατί να ξυπνάς τώρα 3 το βράδυ, τα μεσάνυχτα είναι βάναυσο ας πούμε, ή να σχολάς 3 η ώρα το βράδυ, 4 να πηγαίνεις σπίτι σου να κοιμάσαι μετά είναι λίγο.. μη ανθρώπινο θα πω.» ***(Συν.4)***

Η τρίτη διάσταση αναφέρεται στην επιθυμία ύπαρξης μίας εργασίας με δυνατότητες εξέλιξης αλλά και με δυνατότητες περαιτέρω εκμάθησης για τον εργαζόμενο. Πιο αναλυτικά,

«[θα ήθελε να βρει μία εργασία] και ενδεχομένως με.. με δυνατότητες εξέλιξης γιατί νιώθω ότι υπάρχει μια στασιμότητα γενικότερα» ***(Συν. 1)***

«Γενικά στο, στο αεροδρόμιο, εκτός αν υπάρξει κάποια.. πρόταση για εξέλιξη, για να, και για να, να εξελιχθείς δηλαδή κυρίως σε επαγγελματικό.. επίπεδο.. να μάθεις περισσότερα πράγματα ενδεχομένως..» ***(Συν.1)***

«Θεωρώ ότι αν σου αρέσει ο χώρος, πάντα θα υπάρχει περιθώριο εξέλιξης και αν κάποιος θέλει να εξελιχθεί.. είναι μία πολύ ωραία εργασία... Ναι, ναι ναι αν αντιληφθώ ότι υπάρχει κάποια προοπτική εξέλιξης στο χώρο εε.. δε βρίσκω τον λόγο.. να αναζητήσω κάπου αλλού δουλειά.» ***(Συν.5)***

«Εξαρτάται, αν εε, σου είπα νομίζω και πριν, αν δω ότι υπάρχει κάποιο περιθώριο εξέλιξης ή κάποιες παραπάνω απολαβές.. ώστε να είμαι ικανοποιημένη και να μπορώ.. να έχω κάποια πράγματα με περισσότερη άνεση.. ναι δεν υπάρχει, δε βρίσκω τον λόγο να αλλάξω χώρο εργασίας.» ***(Συν.5)***

Η τέταρτη διάσταση αποσκοπεί στην ύπαρξη μίας εργασίας, όπου ο εργαζόμενος θα λαμβάνει κάποια επιβράβευση, ή και ανταμοιβή, για την εργασία που κάνει και γενικότερα για την προσπάθεια που καταβάλει, κάτι το οποίο θα μπορούσε να λειτουργήσει και σαν κίνητρο για τον ίδιο τον εργαζόμενο. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, το είδος της επιβράβευσης αναφέρεται κυρίως σε μία λεκτική ανταμοιβή, από τον προϊστάμενο προς τον εργαζόμενο, η οποία έχει πιο πολύ έναν συμβολικό και ηθικό χαρακτήρα. Πιο συγκεκριμένα,

«να..ανταμειφθούν και οι κόποι σου και.. όλη η προσπάθεια που καταβάλλεται ας πούμε και στη δουλειά, ναι.. τουλάχιστον εγώ θα ήθελα να δω μία επιβράβευση εντός εισαγωγικών, όχι απαραίτητα χρηματική.. και κάτι το οποίο να σου δείξει ότι καταλαβαίνουμε ότι.. εμμ.. είσαι καλός, μπορεί αυτή η επιβράβευση να είναι το ότι η παράταση ας πούμε.. της σεζόν του χρόνου εργασίας, αυτό κάτι δηλαδή που να, να μπορείς να στηριχθείς.. ναι αυτά.» ***(Συν.1)***

«Ε μπορεί να υπάρξουν [επιβραβεύσεις] αλλά είναι σίγουρα πολύ λιγότερες από τις εε επιπλήξεις που.. μπορεί να λάβεις. Και.. παρόλο που, όπως είπα πριν, μπορεί να έχουνε καταφέρει απίστευτα πράγματα οι εργαζόμενοι της κάθε βάρδιας εε δεν υπάρχει τόσο καλή επιβράβευση σε σχέση με αυτό που καταφέρνουν να κάνουνε.. εε ναι.. ίσως υπάρχει, είναι μικρά τα πράγματα που μπορεί να επιβραβευθείς, ίσως και λίγο ανούσια.. εμμ.. αλλά για τα, για τα ουσιαστικά πράγματα που αξίζεις επιβράβευση ίσως να μην τη βρεις ποτέ.

Κ: Δεν εκτιμάται δηλαδή τόσο πολύ..

Σ: Ναι. Δεν υπάρχει και πάρα πολύ εκτίμηση στη, στην προσπάθεια που μπορεί να καταβάλλεις κάθε (έμφαση) μέρα, αν όχι κάθε μέρα, κάθε βάρδια, κάθε.. έτσι ώστε να πεις ότι ναι έρχομαι, συνεχίζω γιατί νιώθω καλά, γιατί ακούω ένα μπράβο.. Ναι είναι, είναι λίγο σπάνιο.» ***(Συν.3)***

Η πέμπτη διάσταση αναφέρεται στην ύπαρξη περισσότερων χρημάτων, ως ένα χαρακτηριστικό, το οποίο επιθυμούν οι εργαζόμενοι για τη συγκεκριμένη εργασία. Παρακάτω βλέπουμε τα εξής αποσπάσματα,

«…Πιστεύω βάση και τον αριθμό των πτήσεων και του κόσμου και του φόρτου εργασίας θα μπορούσε να ήταν και καλύτερα [τα χρήματα]… Ε σίγουρα θα ήθελα, θα χρειαζόμουν και περισσότερα χρήματα.. Ε δεν είναι αρκετός σίγουρα [ο μισθός].» ***(Συν.2)***

«Για τον μισθό που μας προσφέρεται, εμμ.. θεωρώ ότι λόγω φόρτου, στο συγκεκριμένο αεροδρόμιο, οι μισθοί θα έπρεπε να είναι λίγο καλύτεροι. Εμ.. αυτή τη στιγμή αμειβόμαστε με το βασικό… Ε.. θα μπορούσαν να είναι οι αμοιβές λίγο καλύτερες σίγουρα.. το αυτό που τηρείται σίγουρα είναι.. οι βραδινές βάρδιες που αναγκαστικά υπάρχουνε, εε το ότι πρέπει να αμείβεσαι κάτι παραπάνω για για αυτές τις βάρδιες, αργίες και Κυριακές βεβαίως που.. κάτι επίσης πρέπει να έχεις εε ένα κέρδος παραπάνω σε βάρδιες απ' αυτές, εε εκεί ναι αλλά δεν είμαι σίγουρη ότι αυτά που αμείβεται, ο βασικός μισθός κυρίως που αμείβονται οι περισσότεροι εε είναι.. έρχεται.. σε είναι ίσος με τη.. δουλειά που παράγεται εκεί μέσα.» ***(Συν.3)***

«Απλά, αν ο μισθός δεν ανέβει.. νομίζω ότι εξαιτίας του μισθού κατατάσσεται ως προσωρινή [εργασία]..» ***(Συν.5)***

«Εξαρτάται, αν εε, σου είπα νομίζω και πριν, αν δω ότι υπάρχει κάποιο περιθώριο εξέλιξης ή κάποιες παραπάνω απολαβές.. ώστε να είμαι ικανοποιημένη και να μπορώ.. να έχω κάποια πράγματα με περισσότερη άνεση.. ναι δεν υπάρχει, δε βρίσκω τον λόγο να αλλάξω χώρο εργασίας.» ***(Συν.5)***

«Κάτι παραπάνω, ας πούμε κάτι σε 100 ευρώ παραπάνω, είτε στο μισθό, είτε σαν μορφή κουπονιού δε θα με.. θα με ικανοποιούσε πάρα πολύ.. Ή ακόμα και κάλυψη της βενζίνης.» ***(Συν.6)***

Οι τέσσερις εκ των έξι συνεντευξιαζόμενων σχολίασαν την επιθυμία ύπαρξης καλύτερων χρηματικών απολαβών, σε συνδυασμό με την τωρινή μισθολογική τους ανεπάρκεια. Τονίζουν επίσης το γεγονός ότι λόγω του φόρτου εργασίας που υπάρχει, οι μισθοί θα έπρεπε να ήταν καλύτεροι. Ακόμα, η Πολύμνια σχολιάζει το γεγονός πως για εκείνη, η εργασία θεωρείται προσωρινή, εξαιτίας των χρηματικών απολαβών.

Η έκτη και τελευταία διάσταση σχετίζεται με την επιθυμία ύπαρξης εργασίας, σε έναν χώρο όπου θα υπάρχουν καλύτερες υποδομές. Η Πολύμνια επισημαίνει,

«Κοίτα κακά τα ψέματα, το [συγκεκριμένο] αεροδρόμιο [..], δεν μπορεί να υποστηρίξει όλον αυτόν τον τουρισμό τον οποίο έρχεται στο νησί... προφανώς και θα έπρεπε να έχει κάτι πολύ μεγαλύτερο εε.. που να εξυπηρετεί και τους ίδιους τους επιβάτες, να τους κάνει την παραμονή τους στο αεροδρόμιο πιο εύκολη αλλά και εμάς τους ίδιους σαν εργαζόμενους.. δηλαδή είναι τρομερό το ότι δεν έχουμε air condition.» ***(Συν.5)***

Με λίγα λόγια, οι συνεντευξιαζόμενοι περιγράφουν τους επιθυμητούς, για τους ίδιους, όρους εργασίας, όπως αυτοί αναφέρθηκαν παραπάνω, τονίζοντας τις ελλείψεις κυρίως της συγκεκριμένης εργασίας.

Κεφάλαιο 8.1.6 Υπέρβαση εργασιακών ωραρίων- Υπερεργασία

Στο παρόν υποκεφάλαιο θα αναφερθούμε στις υπερωρίες που κάνουν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της εργασίας τους αλλά και στον τρόπο που εκείνες «ανταμείβονται» από την εργοδοσία. Η υπερωρία παρουσιάζεται σε αυτό το κεφάλαιο, ως ένας εκ των τρόπων, με τον οποίο οι εργαζόμενοι βιώνουν την επισφάλεια στην εργασία τους.

Αρχικά η Νεφέλη αναφέρει,

«Ναι το συμβόλαιο μας ήτανε για 40 ώρες.. την εβδομάδα.. αυτό βέβαια εντάξει δεν ήταν.. απόλυτο, κάναμε πάρα πολλές φορές..εε high season, δηλαδή από περίοδο που είναι τέλη Ιουνίου μέχρι.. όλο τον Σεπτέμβρη ας πούμε.. που έχει και τον περισσότερο τουρισμό το νησί εκείνη την περίοδο εεμ κάναμε πάρα πολλές φορές υπερωρίες, δηλαδή συνήθως καθόμασταν κάποια ώρα παραπάνω..» ***(Συν.1)***

Στο συγκεκριμένο απόσπασμα η Νεφέλη επισημαίνει πως παρόλο που υπήρχε η σύμβαση εργασίας και όριζε τις 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας, οι εργαζόμενοι χρειάστηκε πολλές φορές να εργαστούν περισσότερο, λόγω αυξημένης επιβατικής κίνησης, σε συγκεκριμένες περιόδους της σύμβασης τους.

Ο Αχιλλέας αναφέρει εδώ,

«…και πάλι άμα υπάρχει κάποια καθυστέρηση πτήσης ή δεν υπάρχει το προσωπικό θα χρειαστεί να κάτσουμε και παραπάνω… Όχι δεν πληρώνεται η υπερωρία, απλώς σου αφαιρούνε, την επόμενη ώρα σε κρατάνε λιγότερο.» ***(Συν.2)***

Στη συγκεκριμένη περίπτωση βλέπουμε ότι ένας ακόμα από τους λόγους που οι εργαζόμενοι έκαναν κάποιες παραπάνω υπερωρίες είναι λόγω της καθυστέρησης κάποιας πτήσης αλλά και λόγω της έλλειψης προσωπικού. Επίσης, αναφέρει πως η εργοδοσία αποπλήρωνε τις υπερωρίες που έκαναν οι εργαζόμενοι, μέσω της αφαίρεσης των επιπλέον ωρών που έκαναν, από την επόμενη βάρδια. Την ίδια μορφή «εξόφλησης» των υπερωριών αναφέρει και η Πολύμνια, με τη διαφορά ότι τις παραπάνω ώρες που εργάστηκαν, τις ανταμείβονται στο τέλος της σεζόν, όταν έχει *αραιώσει και η δουλειά,*

«Κ: Δεν εε, υπερωρίες τέτοια δεν εε πληρωνόσαστε καθόλου;

Π: Όχι.

Κ: Και δεν της καλύπτει κάπως ο εργοδότης;

Π: Ε υποτίθεται ότι μας εε μειώνουν τις ώρες εργασίας, στο τέλος της σεζόν όταν αρχίζει και αραιώνει η δουλειά, αλλά πάλι δε σε καλύπτει και προφανώς και οι ώρες που μένεις παραπάνω στην εργασία δεν καλύπτονται με το να σε διώξουν.. μία δύο ώρες νωρίτερα στο τέλος της σεζόν.» ***(Συν.5)***

Συνοπτικά, στο συγκεκριμένο κεφάλαιο, παρουσιάστηκαν οι λόγοι σύμφωνα με τους οποίους ένας εργαζόμενος στη συγκεκριμένη απασχόληση, εργάζεται περισσότερο, συγκριτικά με τις ώρες που αναγράφονται στη σύμβαση του. Τέλος, αναφέρθηκε επίσης και η μορφή ανταμοιβής που λαμβάνει η εργοδοσία προκειμένου να αποζημιώσει τους εργαζομένους για τις επιπλέον ώρες που εργάστηκαν.

Κεφάλαιο 8.1.7 Η αδυναμία βλέψης μίας μακροπρόθεσμης προοπτικής σε αυτή την εργασία

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στην αδυναμία που διακρίνουν οι εργαζόμενοι, να αντιληφθούν αυτήν την εργασία ως μία μόνιμη απασχόληση. Πρόκειται για έναν ακόμη τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση βιώνουν την επισφάλεια στην εργασία τους.

Ο συγκεκριμένος τρόπος βίωσης της εργασιακής επισφάλειας περιλαμβάνει τέσσερις διαστάσεις οι οποίες είναι **α)** η εποχική εργασία, **β)** τα λίγα χρήματα, **γ)** η εργασία γίνεται «μόνιμη» λόγω απουσίας άλλων επαγγελματικών ευκαιριών και **δ)** επιβαρύνει ψυχολογικά τον εργαζόμενο.

Σχετικά με την πρώτη διάσταση, της εποχικής εργασίας, χαρακτηριστικό είναι το εξής απόσπασμα,

«Ε στο συγκεκριμένο αεροδρόμιο.. είναι μόνιμη για ελάχιστους. Δηλαδή δεν μπορούνε, κατά τη, τους χειμερινούς μήνες που δεν υπάρχει η κίνηση αυτή.. δε χρειάζεται τόσο (έμφαση) προσωπικό αλλά ναι κατά τους θερινούς μήνες, για τους, για ένα 80% των εργαζομένων είναι σίγουρα εποχιακή.» ***(Συν.3)***

Η Στέλλα ορίζει αυτή την εργασία ως μία προσωρινή εποχική απασχόληση, η οποία είναι μόνιμη για ελάχιστους εργαζομένους, σύμφωνα με την ίδια. Όντας εργαζόμενη σε αυτή την απασχόληση, η ίδια αδυνατεί να δει κάποια προοπτική μόνιμης απασχόλησης, λόγω της εποχικότητας της εργασίας.

Η δεύτερη διάσταση αναφέρεται στις χαμηλές χρηματικές απολαβές των εργαζομένων, εξαιτίας των οποίων, οι εργαζόμενοι αδυνατούν να δουν μία προοπτική μονιμότητας στη συγκεκριμένη εργασία. Η Πολύμνια επισημαίνει,

«Θεωρώ ότι αν σου αρέσει ο χώρος, πάντα θα υπάρχει περιθώριο εξέλιξης και αν κάποιος θέλει να εξελιχθεί.. είναι μία πολύ ωραία εργασία. Απλά, αν ο μισθός δεν ανέβει.. νομίζω ότι εξαιτίας του μισθού κατατάσσεται ως προσωρινή.» ***(Συν.5)***

Η τρίτη διάσταση σχετίζεται με το χαρακτηριστικό της μονιμότητας που μπορεί να αποκτήσει αυτή η εργασία, εξαιτίας της απουσίας άλλων επαγγελματικών ευκαιριών. Παρόλο που η ίδια η εργασία χαρακτηρίζεται ως προσωρινή, ο εργαζόμενος εισέρχεται σε ένα εργασιακό περιβάλλον, όπου «αναγκάζεται» να ακολουθήσει εκείνο το μοτίβο της εποχικής εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει 7 μήνες περίπου εργασία και 5 μήνες ανεργία, επειδή αδυνατεί να βρει κάποια άλλη επαγγελματική ευκαιρία. Πιο συγκεκριμένα η Νεφέλη αναφέρει,

«..απ' τη μία είναι προσωρινή, το θεωρώ ας πούμε προσωρινό, το βλέπω ότι (γέλιο) σιγά σιγά θα πηγαίνει προς το (γέλιο) ..μόνιμο επειδή δεν υπάρχουν ας πούμε.. και άλλες ευκαιρίες.. κάπως έτσι.» ***(Συν.1)***

Η τέταρτη και τελευταία διάσταση αναφέρεται στην ψυχολογική επιβάρυνση του εργαζομένου, κυρίως εξαιτίας της φύσης αυτής της εργασίας, ως ένα είδος απασχόλησης, στο οποίο εργάζεται ένας μεγάλος αριθμός προσωπικού. Σύμφωνα με τον Ερμή, οι εργασίες που απασχολούν μεγάλο αριθμό ατόμων, μπορούν να επιβαρύνουν ψυχολογικά τον εργαζόμενο. Ο Ερμής αναφέρεται κυρίως στις «κακές» εργασιακές σχέσεις που μπορεί να δημιουργηθούν μεταξύ των πολλών εργαζομένων, και οι οποίες στη συνέχεια επιβαρύνουν ψυχολογικά τον εργαζόμενο.

«Εννοείται πως τη θεωρώ μία προσωρινή απασχόληση, προσωπικά, δε θα ήθελα μόνιμα να δουλεύω εκεί ας πούμε δεν, αυτές οι δουλειές δηλαδή όπως τα ξενοδοχεία, όπως εε που έχουνε πάρα πολύ μεγάλο προσωπικό, αριθμό προσωπικού δεν είναι για να τις κάνεις πάρα πολύ καιρό, γενικά με τουρισμό και τέτοια. Είναι, ψυχολογικά σε επιβαρύνει πολύ.» ***(Συν.4)***

Με λίγα λόγια, οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση βιώνουν την επισφάλεια στην εργασία τους, με όρους αδυναμίας βλέψης και σύναψης μίας μόνιμης εργασιακής σχέσης, στη συγκεκριμένη απασχόληση. Ο συγκεκριμένος τρόπος βίωσης της επισφάλειας χαρακτηρίζεται από τη μη σταθερότητα της εποχικής εργασίας, από τις χαμηλές χρηματικές απολαβές, από τη «μονιμότητα» που μπορεί να λάβει αυτή η

εργασία, έτσι όπως εκείνη εξηγείται παραπάνω, καθώς και από την ψυχολογική επιβάρυνση που αποδίδει στον εργαζόμενο.

Κεφάλαιο 8.1.8 Μη μισθολογική ικανοποίηση των εργαζομένων

Σε αυτό το κεφάλαιο θα αναφερθούμε στη μη ικανοποίηση των εργαζομένων από τις χρηματικές τους απολαβές, ως ένα από τα μέσα που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι, προκειμένου να ορίσουν τους τρόπους με τους οποίους βιώνουν την επισφάλεια στην εργασία τους. Πρόκειται για μία διάσταση που δεν είχε εξεταστεί επαρκώς στο θεωρητικό μέρος της εργασίας, αλλά είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας στην απασχόληση των εργαζομένων. Τα σχετικά αποσπάσματα είναι,

«…μου άρεσε πάρα πολύ είναι άλλα πράγματα τα οποία δε σε βοηθάνε, δηλαδή ο μισθός δεν είναι ο καλύτερος παρόλο που είναι σεζόν τα χρήματα είναι λίγα, τα ωράρια ήταν επίσης πάρα πολύ περίεργα, δούλευες πάρα πολύ νωρίς το πρωί ή πάρα πολύ αργά το βράδυ, εξαρτάται πως το πώς το βλέπει κανείς (γέλιο)… εμμ ναι..» ***(Συν.1)***

Η Νεφέλη εδώ αναφέρει και την αντίθεση που υπάρχει στη συγκεκριμένη εργασία, καθώς παρόλο που η εργασία είναι εποχική, τα χρήματα δεν επαρκούν.

«…Πιστεύω βάση και τον αριθμό των πτήσεων και του κόσμου και του φόρτου εργασίας θα μπορούσε να ήταν και καλύτερα [τα χρήματα]… Ε σίγουρα θα ήθελα, θα χρειαζόμουν και περισσότερα χρήματα.. Ε δεν είναι αρκετός σίγουρα [ο μισθός].» ***(Συν.2)***

Ο Αχιλλέας επισημαίνει πως λόγω φόρτου εργασίας, τα χρήματα θα μπορούσαν να ήταν και περισσότερα και πως για τον ίδιο ο μισθός δεν επαρκεί.

«Π: Όχι είναι ανεπαρκής [ο μισθός]. Καθώς είναι ο βασικός.

Κ: Δε σε καλύπτει εσένα στα.. στη ζωή σου γενικότερα, να μην το..

Π: Όχι ιδιαίτερα γιατί αν σκεφτείς την ακρίβεια που έχει.. που συμβαίνει ρε παιδί μου γύρω μας, από σούπερ μάρκετ, μέχρι ενοίκια, μέχρι τα πάντα, δε.. δε βγαίνω να στο πω και έτσι, δηλαδή.. ναι δεν είναι αρκετός.» ***(Συν.5)***

Η Πολύμνια κάνει μία γενικότερη αναφορά στην κάλυψη των αναγκών της, τονίζοντας πως ο μισθός δεν επαρκεί για να καλύψει τις βασικές της ανάγκες.

«Α: Ναι μόνο για αυτό [εξαιτίας του ενδιαφέροντος του στα αεροπλάνα συνεχίζει ακόμα να εργάζεται στο αεροδρόμιο], γιατί αν είναι να κρίνεις τα λεφτά.

Κ: Δεν είναι ικανοποιητικός ο μισθός στην εταιρεία σας;

Α: Κοίταξε δεν είναι το βασικότερο όλων αλλά είναι πολύ σημαντικός παράγοντας ο μισθός έτσι; Παρακάτω.» ***(Συν.6)***

Ο Άγγελος, σε παρόμοιο κλίμα με τους υπόλοιπους συνεντευξιαζόμενους, επισημαίνει πως συνεχίζει να μένει στη συγκεκριμένη εργασία, λόγω του ενδιαφέροντος του για τη δουλειά και όχι εξαιτίας άλλων παραγόντων, όπως είναι για παράδειγμα, ο μισθός.

Συνοπτικά, οι τέσσερις συνεντευξιαζόμενοι, αναφέρθηκαν στην αβεβαιότητα καθώς και στην ανεπάρκεια που βιώνουν σχετικά με το μισθολογικό κομμάτι της εργασίας τους, ορίζοντας έτσι τη μη ικανοποίηση που λαμβάνουν λόγω των χρηματικών απολαβών τους, ως έναν από τους τρόπους που βιώνουν την επισφάλεια στην εργασία τους.

Ανακεφαλαίωση και εισαγωγή στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα

Συνοψίζοντας, στα παραπάνω υποκεφάλαια είδαμε τους τρόπους με τους οποίους οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση, βιώνουν την επισφάλεια στην εργασία τους, με τις αντίστοιχες διαστάσεις, τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά αλλά και αποσπάσματα, που συνάδουν με τον σχολιασμό της ερευνήτριας. Περισσότερη εμβάθυνση στη βιβλιογραφία των αποσπασμάτων θα γίνει στο Κεφάλαιο 9: Συζήτηση των αποτελεσμάτων, όπου θα προσπαθήσουμε να κάνουμε μία σύνδεση των αποτελεσμάτων της έρευνας, με την υπάρχουσα βιβλιογραφία που συμπεριλήφθηκε στην έρευνα.

Προχωρώντας στο επόμενο κεφάλαιο της εργασίας, θα αναλύσουμε τα θέματα που προέκυψαν από το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, το οποίο αναφέρεται στην επίδραση που έχει η τωρινή εργασιακή κατάσταση των εργαζομένων στην ευρύτερη ζωή τους,

κάνοντας και μία πιο συγκεκριμένη αναφορά στον τρόπο που επιδρά η εργασιακή επισφάλεια, στη ζωή των νέων σε ηλικία εργαζομένων.

Κεφάλαιο 8.2 Δεύτερο Ερευνητικό Ερώτημα

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα αναφέρεται στους τρόπους με τους οποίους επιδρά η τωρινή εργασιακή κατάσταση των εργαζομένων στην ευρύτερη ζωή τους. Οι τρόποι με τους οποίους επιδρά η εργασιακή επισφάλεια στη ζωή των εργαζομένων, όπως προέκυψαν από την ανάλυση και επεξεργασία των συνεντεύξεων είναι:

- **Δυσκολία μετάβασης στην ενήλικη ζωή- Αδυναμία πλήρους αυτονόμησης**
- **Αδυναμία οργάνωσης προγράμματος στη ζωή του εργαζομένου**
- **Εναλλαγές στο εργασιακό ωράριο φέρουν επιπτώσεις στην οργάνωση της καθημερινής ζωής του εργαζομένου**
- **Πρόκληση άγχους και στρες στον εργαζόμενο**
- **Αλλαγές στην καθημερινή ζωή του ατόμου**

Ο κάθε τρόπος επίδρασης θα σχολιαστεί και θα αναλυθεί εκτενέστερα στα επόμενα υποκεφάλαια που ακολουθούν, μαζί με τις ιδιότητες που του αποδόθηκαν αλλά και τα αντίστοιχα αποσπάσματα του.

Κεφάλαιο 8.2.1 Δυσκολία μετάβασης στην ενήλικη ζωή- Αδυναμία πλήρους αυτονόμησης

Ο συγκεκριμένος τρόπος επίδρασης της επισφάλειας στη ζωή του ατόμου, όπως είναι εμφανές και από τον τίτλο του υποκεφαλαίου, αναφέρεται στη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι συνεντευξιαζόμενοι, και κυρίως οι νέοι συνεντευξιαζόμενοι, να μεταβούν στην ενήλικη ζωή, αλλά και να αποκτήσουν τη δυνατότητα μίας πλήρους αυτονόμησης. Παρακάτω θα παρουσιαστούν τα σχετικά αποσπάσματα,

«…εε επειδή σκέφτομαι όμως ότι μελλοντικά θέλω να φύγω και από το σπίτι, που είμαι με τη μαμά μου, θέλω να πάω να νοικιάσω ένα χώρο, θα ήθελα επίσης να.. αγοράσω και ένα αυτοκίνητο.. να μπορώ να το συντηρώ.. εε εξ ολοκλήρου, βλέπω ότι τα λεφτά είναι.. κάτι λιγότερο από λίγα, δηλαδή όταν κάποιος έχει.. ενοίκιο, αυτοκίνητο και

ταυτόχρονα πρέπει να.. έχει να μπορεί ας πούμε να.. να ζήσει.. και αναφέρομαι αποκλειστικά στις βιολογικές του ανάγκες, δηλαδή να μπορεί να.. έχει φαγητό ας πούμε, καταλήγω ότι τα λεφτά είναι πολύ λίγα, ειδικά όταν είναι μόνο για.. αυτό το μικρό χρονικό διάστημα.» ***(Συν.1)***

«…είναι πολύ ζόρικο όταν.. πρέπει να συντηρείς ας πούμε σπίτι, αυτοκίνητα.. τον εαυτό σου ας πούμε, και δεν αναφέρομαι καν στην περίπτωση που κάποιος μπορεί να έχει οικογένεια, να έχει παιδιά, για αυτό δεν το συζητάω καν, είναι.. τα χρήματα δε, δε φτάνουνε ούτε στο ελάχιστο, πρέπει κάποιος να να ασχολείται με κάτι άλλο ή να έχει και κάτι άλλο να κάνει τον χειμώνα, να έχει και κάποιο άλλο έξτρα εισόδημα, κάτι.» ***(Συν.1)***

Εδώ η Νεφέλη και στα δύο αποσπάσματα αναφέρει πως όταν υπάρχουν άλλοι παράγοντες όπως οικογένεια, σπίτι, αυτοκίνητο, τα χρήματα είναι λίγα και στο δεύτερο απόσπασμα αναφέρει κιόλας, πως χρειάζεται να υπάρχει και δεύτερο εισόδημα, όταν υπάρχουν οι συνθήκες που αναφέραμε παραπάνω. Επομένως βλέπουμε τη δυσκολία που έχει ο εργαζόμενος να αποκτήσει μία πλήρης οικονομική ανεξαρτησία, προκειμένου να μπορεί να βιοπορίζεται μόνος του. Σε παρόμοιο κλίμα ο Ερμής αναφέρει,

«Για εμένα που είμαι ως φοιτητής, που μένω στο πατρικό μου σπίτι είναι ικανοποιητικότατος. Για κάποιον άνθρωπο ο οποίος εε έχει οικογένεια, είναι λίγο πιο μεγάλος από μένα και θέλει να νοικιάζει σπίτι, να συντηρείται μόνος του εε εννοείται πως δεν είναι ικανοποιητικός, γιατί είναι ο κατώτατος μισθός όπως και να το κάνουμε.» ***(Συν.4)***

Ο Ερμής εδώ επισημαίνει πως ένας εργαζόμενος, ο οποίος έχει και άλλες ανάγκες και θέλει να συντηρείται μόνος του, δηλαδή να μεταβεί πλήρως στην ενήλικη ζωή, είναι δύσκολο για εκείνον, να προχωρήσει σε αυτή την απόφαση, λόγω των χρηματικών απολαβών. Η Πολύμνια συμπληρώνει πως ο μισθός της, σε συνδυασμό με τη συνολική οικονομική κατάσταση που επικρατεί αυτή την περίοδο, δεν της είναι αρκετός.

«Π: Όχι είναι ανεπαρκής [ο μισθός]. Καθώς είναι ο βασικός.

Κ: Δε σε καλύπτει εσένα στα.. στη ζωή σου γενικότερα, να μην το..

Π: Όχι ιδιαίτερα γιατί αν σκεφτείς την ακρίβεια που έχει.. που συμβαίνει ρε παιδί μου γύρω μας, από σούπερ μάρκετ, μέχρι ενοίκια, μέχρι τα πάντα, δε.. δε βγαίνω να στο πω και έτσι, δηλαδή.. ναι δεν είναι αρκετός.» ***(Συν.5)***

Παρομοίως και ο Άγγελος αναφέρει παρακάτω πως αν χρειαζόταν να πληρώνει κάποιο ενοίκιο, ο μισθός δε θα ήταν το ίδιο ικανοποιητικός.

«Κ: Σε ικανοποιεί όμως εσένα [ο μισθός], είσαι εντάξει

Α: Άμα είχα ενοίκιο, δε θα με ικανοποιούσε, τέλος πάντων.» ***(Συν.6)***

Μία επίσης σημαντική πτυχή του τρόπου επίδρασης της επισφάλειας στη ζωή των ατόμων, που θα επισημάνουμε, σχετικά με την αδυναμία αυτονόμησης των εργαζομένων και ιδιαίτερα των νέων εργαζομένων, αναφέρεται σε δύο αντιθετικές μεταξύ τους διαστάσεις. Από τη μία πλευρά διακρίνεται η νεότερη ηλικία η οποία συνεπάγεται μία εποχική εργασία και τελείται συνήθως από φοιτητές, ενώ από την άλλη πλευρά διακρίνεται η μεγαλύτερη ηλικία η οποία συνεπάγεται μονιμότητα στην εργασία, καθώς και δημιουργία οικογένειας.

Σχετικά με την πρώτη διάσταση, τον συνδυασμό νεότερης ηλικίας και εποχικής εργασίας, το σχετικό απόσπασμα αναφέρει,

*«…είναι κυρίως εεμ παιδιά, ας πούμε τα καινούργια παιδιά είναι κυρίως φοιτητές.. που νομίζω ότι αυτούς βολεύει περισσότερο, είναι εποχιακή η δουλειά, το καλοκαίρι είναι ελεύθεροι, μπορούν να προσαρμόσουν και λίγο τους μήνες που θα δουλέψουν..εε και κυρίως, δηλαδή το μεγαλύτερο ποσοστό εε να πω ότι είναι από εκεί, από 18 μέχρι τα 25, είναι κυρίως εε οι ηλικίες..»****(Συν.1)***

Η Νεφέλη αναφέρει πως οι περισσότεροι εργαζόμενοι στην εργασία της, είναι κυρίως φοιτητές, τονίζοντας το γεγονός πως εξαιτίας της εποχικότητας της εργασίας αλλά και της ύπαρξης των σπουδών τους, μπορούν να προσαρμόσουν κάπως το εργασιακό τους πρόγραμμα, ώστε να εργάζονται και να σπουδάζουν παράλληλα. Στην αντίθετη διάσταση, η ίδια συνεντευξιαζόμενη επισημαίνει,

*«..μετά έχει υπάρχουν και άτομα τα οποία έχουν οικογένειες απλά είναι ένα μικρότερο ποσοστό, εκτός από αυτούς που έχουν μονιμότητα στο αεροδρόμιο, οι οποίοι έχουν κανονικά τις οικογένειες τους, είναι σε μεγαλύτερη ηλικία..»****(Συν.1)***

Επομένως, τα άτομα που είναι μεγαλύτερα σε ηλικία, είναι και εκείνα που έχουν μία μόνιμη εργασία στο αεροδρόμιο, έχοντας παράλληλα και την οικογένεια τους.

Βλέπουμε λοιπόν εδώ πως επιδρά η εργασιακή επισφάλεια στη ζωή των ατόμων, μέσω των χαμηλών χρηματικών απολαβών. Αυτή η παράμετρος είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς και οι τέσσερις συνεντευξιαζόμενοι που το ανέφεραν, βρίσκονται κάτω από την ηλικία των 27 ετών και επιπλέον και οι τέσσερις δε βιοπορίζονται εξ ολοκλήρου μόνοι τους. Επομένως, η εργασία στην οποία απασχολούνται δεν τους δίνει τη δυνατότητα να μπορέσουν να αυτονομηθούν, επηρεάζοντας έτσι σε μεγάλο βαθμό την ευρύτερη ζωή τους. Επιπλέον, θα μπορούσαμε να πούμε πως η επισφάλεια λειτουργεί και με κάποιον ανασταλτικό τρόπο, καθώς αποθαρρύνει το νέο άτομο να ανεξαρτητοποιηθεί και να αυτονομηθεί πλήρως. Τέλος, σημαντική είναι και η αντίθεση που δημιουργείται σχετικά με την ηλικία, όπου η νεότερη ηλικία σηματοδοτεί μία προσωρινότητα στην εργασία, ενώ η μεγαλύτερη ηλικία παρουσιάζει μία μονιμότητα στην εργασία.

Κεφάλαιο 8.2.2 Αδυναμία οργάνωσης προγράμματος στη ζωή του εργαζομένου

Ένας ακόμη τρόπος με τον οποίο επιδρά η επισφάλεια στην ευρύτερη ζωή του ατόμου, είναι μέσω της αδυναμίας που προκαλεί στον εργαζόμενο, σχετικά με την οργάνωση ενός προγράμματος. Το συγκεκριμένο θέμα περιλαμβάνει τρεις διαστάσεις, η **πρώτη** είναι η άγνοια του εργαζομένου για τον χρόνο λήξης της εργασίας του, η **δεύτερη** η επιλογή της εργοδοσίας να μη χορηγεί αδιαπραγμάτευτα τις νόμιμες άδειες στον εργαζόμενο και η **τρίτη** είναι η αδυναμία απασχόλησης του εργαζομένου σε μία δεύτερη εργασία. Και οι τρεις διαστάσεις δυσκολεύουν τον εργαζόμενο να μπορέσει να οργανώσει ένα πρόγραμμα στη ζωή του.

Αναφορικά με την πρώτη διάσταση, την άγνοια του εργαζομένου για τον χρόνο λήξης της εργασίας του, η αδυναμία της οργάνωσης ενός προγράμματος, προκύπτει ως αποτέλεσμα αυτού του παράγοντα. Πιο συγκεκριμένα,

«…δεν ήτανε 7μηνη η σύμβαση, ανανεωνόταν κάθε μήνα στην ουσία, η σύμβαση ήταν μήνα μήνα, υπογράφαμε κάθε μήνα, οπότε ήταν και λίγο έκπληξη το πότε θα τελειώσει

ας πούμε.. η σεζόν μας.. και μέχρι πότε θα μας χρειάζονται και μέχρι πότε θα έχουμε εργασία.» ***(Συν.1)***

«Σ: Γνωρίζεις πάνω κάτω πότε τελειώνει η τουριστική σεζόν. Αυτό. Δεν μπορείς να γνωρίζεις ακριβώς (έμφαση) την ημέρα που από, θα απολυθείς, την ημέρα που θα σε προσλάβουνε

Κ: Και εε.. σε πόσο διάστημα ας πούμε πιο πριν σε προειδοποιούν ότι θα απολυθείς;

Σ: Αυτό ποικίλλει.. Η αλήθεια είναι. Μπορεί να στο, να σε ενημερώσουνε κάποιες βδομάδες πριν, δύο τρεις βδομάδες πριν, υπήρξε σεζόν που με ενημερώσανε τρεις μέρες πριν. Ναι.

Κ: Τρεις μέρες

Σ: Ναι… Δηλαδή δε, και αυτό είναι λίγο άστατο, το, το χρονικό διάστημα που θα, που θα σε ενημερώσουνε πιο πριν, ναι είναι και αυτό.» ***(Συν.3)***

«Ναι η σύμβαση ανανεωνόταν κάθε μήνα. Αρχές κάθε μήνα πηγαίναμε πάνω στη γραμματέα της εε εταιρείας και εε υπογράφαμε τη σύμβαση μας για τον ερχόμενο μήνα.» ***(Συν.4)***

Η Νεφέλη και η Στέλλα αναφέρουν πως κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, δε γνωρίζουν τον ακριβή χρόνο απόλυσης τους από την εργασία, ενώ ο Ερμής επισημαίνει απλά τη μηνιαία ανανέωση της σύμβασης, όπως άλλωστε το ίδιο αναφέρει και η Νεφέλη. Αυτή η κατάσταση έχει σαν αποτέλεσμα, να μην αφήνει στον εργαζόμενο ένα περιθώριο να μπορεί να προγραμματίζει την ευρύτερη ζωή του, καθώς βρίσκεται διαρκώς σε μία κατάσταση επαγρύπνησης, λόγω της εργασίας του.

Η δεύτερη διάσταση που αποδίδεται στο συγκεκριμένο θέμα σχετίζεται με την επιλογή της εργοδοσίας να μη χορηγεί αδιαπραγμάτευτα στους εργαζόμενους τις νόμιμες άδειες που δικαιούνται. Η Νεφέλη αναφέρει,

«*…[για τις άδειες] όχι, δηλαδή για να πας, να επεκτείνεις ας πούμε τα ρεπό σου, να μπορείς να πας κάπου καλοκαίρι όχι (γέλιο).. κάτι τέτοιο δεν έπαιζε, αλλά ναι αν υπήρχε όμως κάποια υποχρέωση, να έπρεπε να είσαι κάπου υποχρεωτικά ναι, αλλά και αυτό σε εξαιρετικές περιπτώσεις γιατί και αυτό τις περισσότερες φορές ενδεχομένως να*

μη θέλανε να σου δώσουν άδεια και να θέλανε απλά να σε βάλουν μια άλλη βάρδια.. εε που σε βολεύει και βολεύει και αυτούς (γέλιο)..» ***(Συν.1)***

Υποστηρίζει επίσης πως η εργοδοσία προσπαθούσε να βρει μία μέση λύση, σχετικά με τη χορήγηση των αδειών, η οποία θα ήταν ικανοποιητική και για την ίδια αλλά και για τον εργαζόμενο.

Η τρίτη και τελευταία διάσταση σχετίζεται με την αδυναμία που έχει ο εργαζόμενος να μπορέσει να απασχοληθεί σε μία δεύτερη εργασία[29]. Πιο συγκεκριμένα η Νεφέλη αναφέρει,

«Μμ όχι, εε θα το ήθελα [να απασχολείται παράλληλα και σε κάποια άλλη εργασία] αλλά δεν υπήρχε αρχικά αυτή η δυνατότητα διότι υπήρχανε συγκεκριμένου είδους συμβάσεις, που δε σου επέτρεπαν να παίρνεις ένσημα και από κάποια άλλη επιχείρηση.. και αργότερα όταν ήθελα να κάνω και κάτι άλλο παράλληλα.. εε δεν υπήρχε η δυνατότητα επειδή δεν είχα σταθερό πρόγραμμα. Δηλαδή στο αεροδρόμιο δεν μπορούσα να κανονίσω ότι ήθελα τις τάδε μέρες να εργάζομαι, τις τάδε ώρες, έτσι ώστε να μπορώ να κανονίσω να κάνω και κάτι άλλο παράλληλα, οπότε όχι δεν.. ήμουν αποκλειστικά σε εκείνη τη δουλειά, σε εκείνη την εταιρεία.» ***(Συν.1)***

Εξαιτίας λοιπόν, της σύμβασης που είχε υπογράψει, αλλά και του ασταθούς προγράμματος εργασίας, ήταν αδύνατο για την ίδια, να αναζητήσει κάποια άλλη επιπρόσθετη εργασία. Τέλος, η Νεφέλη επισημαίνει πως ήταν ανέφικτο να κανονίσει να εργάζεται σε συγκεκριμένες ώρες εργασίας, έτσι ώστε να μπορέσει να εργαστεί παράλληλα και κάπου αλλού.

Συνοπτικά, μπορούμε να αναφέρουμε πως η αδυναμία οργάνωσης προγράμματος, ως έναν από τους τρόπους με τους οποίους επιδρά η επισφάλεια στη ζωή των ατόμων, συγκεκριμενοποιείται εδώ, ως προς τον χρόνο λήξης της εργασίας των εργαζομένων, ως προς την επιλογή της εργοδοσίας να μη χορηγεί αδιαπραγμάτευτα στον

[29] Το συγκεκριμένο θέμα αφορά κυρίως μία εκ των δύο εταιρειών επίγειας εξυπηρέτησης στο συγκεκριμένο ελληνικό περιφερειακό αεροδρόμιο, καθώς όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, ένας εκ των συνεντευξιαζόμενων, ο οποίος εργάζεται σε διαφορετική εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης, σε σχέση με τους υπόλοιπους πέντε συνεντευξιαζόμενους, εργάζεται παράλληλα και σε κάποια άλλη εργασία.

εργαζόμενο τις άδειες που εκείνος δικαιούται αλλά και ως προς την αδυναμία του ίδιου του εργαζομένου να μπορέσει να απασχοληθεί σε μία δεύτερη εργασία.

Κεφάλαιο 8.2.3 Εναλλαγές στο εργασιακό ωράριο φέρουν επιπτώσεις στην οργάνωση της καθημερινής ζωής του εργαζομένου

Στο παρόν κεφάλαιο θα αναφερθούμε στις επιπτώσεις που προκαλεί το ασταθές εργασιακό ωράριο των εργαζομένων στην ευρύτερη ζωή τους[30], ως έναν εκ των τρόπων με τον οποίο επιδρά η επισφαλής απασχόληση στη ζωή των εργαζομένων. Κάποιες από τις ιδιότητες του συγκεκριμένου θέματος, είχαν αναλυθεί στο θεωρητικό μέρος της εργασίας, ωστόσο κάποιες άλλες προέκυψαν από τα ευρήματα της έρευνας.

Αρχικά το συγκεκριμένο θέμα αποτελείται από πέντε διαστάσεις, οι οποίες είναι **α)** η δυσκολία διατήρησης διαπροσωπικών και κοινωνικών σχέσεων, **β)** η δυσκολία επιμόρφωσης ή εκμάθησης με κάποια δραστηριότητα, η αποδιοργάνωση που βιώνει ο εργαζόμενος, η δυσκολία εύρεσης προσωπικού χρόνου για τον εργαζόμενο ή η ενασχόληση με κάποια δραστηριότητα, **γ)** η μερική αδυναμία ανταπόκρισης στις ακαδημαϊκές υποχρεώσεις του εργαζομένου και **δ)** η σωματική κούραση.

Η πρώτη διάσταση, η οποία συνδυάζεται και με τη δεύτερη διάσταση στο συγκεκριμένο απόσπασμα, περιγράφεται από τη Νεφέλη ως εξής,

«Ναι, τους μήνες ας πούμε στους οποίους εργάζομαι εποχιακά εε δυσκολεύομαι να βρω μια ισορροπία μεταξύ ζωής έξω από το αεροδρόμιο, δηλαδή τα ωράρια ας πούμε δε μου επιτρέπουν να.. βρεθώ παράδειγμα με με φίλους, με οικογένεια, δε μου αφήνουν και περιθώριο ίσως να.. επιμορφωθώ με κάτι διαφορετικό (εξωτερικός θόρυβος)..» ***(Συν.1)***

Η Νεφέλη αναφέρει πως η επισφαλής απασχόληση επιδρά με αρνητικό τρόπο στην ευρύτερη ζωή της, καθώς δυσκολεύεται να διατηρήσει τις διαπροσωπικές και

[30] Αξίζει να αναφέρουμε αρχικά πως οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση στο ελληνικό περιφερειακό αεροδρόμιο που μελετάμε, εργάζονται με βάρδιες οι οποίες καλύπτουν όλο το εικοσιτετράωρο. Μία βάρδια μπορεί να ξεκινάει για παράδειγμα στις 12 το βράδυ και να τελειώνει στις 8 το πρωί, αλλά μπορεί ακόμα να ξεκινάει 9 το βράδυ και να τελειώνει στις 5 το πρωί. Αναφερόμαστε λοιπόν σε ένα κυλιόμενο ωράριο εργασίας, το οποίο μεταβάλλεται αρκετά συχνά.

κοινωνικές της σχέσεις αλλά και να απασχοληθεί με κάποια δραστηριότητα, η οποία θα περιλαμβάνει ένα πιο εκπαιδευτικό χαρακτήρα, για την ίδια. Η πρώτη διάσταση επιβεβαιώνεται και από την υπάρχουσα βιβλιογραφία, καθώς εξαιτίας διάφορων παραγόντων, ένας εκ των οποίων είναι και το ασταθές εργασιακό ωράριο, ο εργαζόμενος δυσκολεύεται να διατηρήσει ένα πρόγραμμα στην καθημερινότητα του (Τσιώλης, 2023). Τη συγκεκριμένη διάσταση επιβεβαιώνει και η Στέλλα,

«Εε ναι σίγουρα. Σίγουρα την επηρεάζει [την ευρύτερη ζωή]. Εμ ίσως λόγω βαρδιών να είναι δύσκολο να, να κοινωνικοποιηθείς έξω από αυτό, γιατί μπορεί να ναι κάποιες βάρδιες λίγο περίεργες και να σου τρώνε το, τον χρόνο της ημέρας εε έτσι ώστε να μην μπορέσεις να έρθεις σε επαφή με άλλα άτομα, με φίλους, με συγγενείς, με.. εκτός της εργασίας..» ***(Συν.3)***

Η δεύτερη διάσταση, η οποία αναφέρεται στην αποδιοργάνωση που βιώνει ο εργαζόμενος, στη δυσκολία εύρεσης προσωπικού χρόνου για τον ίδιο, ή στην αδυνατότητα να απασχοληθεί με κάποια άλλη δραστηριότητα, σχολιάζεται από τη Στέλλα και την Πολύμνια ως εξής,

«..Ε γιατί υπήρχε αυτό ακριβώς που είπα και πριν, ότι μπορεί από μία βραδινή βάρδια, να βρισκόσουν σε μία πρωινή βάρδια ή από ένα σπαστό αργά να χρειαστεί να έρθεις πολύ νωρίς το πρωί και εκεί είναι κάτι που σε βγάζει εκτός προγράμματος και προσωπικά..» ***(Συν.3)***

«Κ: Υπάρχει κάποιος άλλος έτσι τομέας στη ζωή σου που σε επηρεάζουν τα συγκεκριμένα ωράρια;

Π: Ε στο να έχω προσωπική ζωή βασικά... να έχω προσωπικό χρόνο, στο να κάνω hobbies, να βλέπω τους φίλους μου. Προφανώς και μειώνονται οι ώρες που μπορείς να κάνεις κάτι για τον εαυτό σου.» ***(Συν.5)***

Η τρίτη διάσταση των επιπτώσεων των εργασιακών ωραρίων σχετίζεται με τη μερική αδυναμία των εργαζομένων να ανταποκριθούν στις ακαδημαϊκές τους υποχρεώσεις, λόγω των ασταθών εργασιακών τους ωραρίων. Πιο συγκεκριμένα,

«Ε έχω τη δυνατότητα να ζητήσω ώρες, να δουλεύω ώρες που δεν έχω σχολή, ώστε να χω, να μπορώ να πηγαίνω στη σχολή μου… αλλά θα υπάρχουν μέρες που δε θα γίνεται οπότε αναγκαστικά θα χάσω κάποια μαθήματα, κάποιες διαλέξεις.» ***(Συν.2)***

«Ε ναι, το έχει επηρεάσει πάρα πολύ [το κομμάτι των σπουδών]. Ε ειδικά από τη στιγμή που είμαι και.. θεωρούμαι και παλιό προσωπικό εε και.. αναγκαστικά ξεκινάω σεζόν νωρίτερα και τελειώνω αργότερα από άλλους, από τα καινούργια άτομα εε ναι υπάρχουνε πολλά πράγματα που δεν προλαβαίνω να κάνω για τη σχολή, κυρίως εξεταστικές.. ή κάποιες εργασίες που μπορεί να χρειαστεί να κάνω, κάποιες προθεσμίες τα χάνω εε και συν το ότι το.. τα μαθηματικά δεν είναι κάτι τόσο εύκολο, είναι κάτι που πρέπει να το ακολουθώ, πρέπει να το.. να μην αφήνω κενά πίσω μου εε ναι εκεί ναι έχω βρει δυσκολία.» ***(Συν.3)***

Ο Αχιλλέας και η Στέλλα αναφέρουν πως υπάρχει μία δυσκολία αναφορικά με τη διεκπεραίωση των ακαδημαϊκών υποχρεώσεων τους. Ο Αχιλλέας επισημαίνει πως πρόκειται για μία εργασία, η οποία μπορεί να συνδυαστεί εν μέρει με τις σπουδές του, ενώ η Στέλλα αναφέρει πως ως *παλιό προσωπικό*, ξεκινάει νωρίτερα την εργασία από άλλα καινούργια παιδιά, αδυνατώντας να προλαβαίνει πλήρως να εκπληρώνει τις ακαδημαϊκές της υποχρεώσεις, χωρίς να δηλώνει απαραίτητα πως το ασταθές εργασιακό ωράριο είναι υπεύθυνο, για αυτή την εξέλιξη.

Η τέταρτη και τελευταία διάσταση αφορά τη σωματική κούραση που βιώνουν οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση, ως αποτέλεσμα της εργασίας τους μ' ένα ασταθές εργασιακό ωράριο. Οι πέντε εκ των έξι συνεντευξιαζόμενων αναφέρουν το ασταθές εργασιακό ωράριο, ως έναν από τους λόγους που δεν αφήνει το περιθώριο στον εργαζόμενο να ξεκουραστεί. Τα σχετικά αποσπάσματα είναι,

«Ναι ναι. Άλλαζε συνέχεια.. [το εργασιακό ωράριο] Εε αυτό που ήταν πάρα πολύ.. ζόρικο ήταν ότι δεν είχε συγκεκριμένα ότι μια βδομάδα θα έκανες μόνο πρωινές βάρδιες, μετά θα είχες τα ρεπό σου και θα έκανες μόνο.. βραδινές, δηλαδή να υπήρχε, να υπήρχε αυτή η εναλλαγή. Ήταν κάθε μέρα περίεργο το πρόγραμμα, δηλαδή δούλευες τη μια μέρα πολύ εε αργά, προσπαθούσανε να τηρούν.. το 11ωρο ας πούμε, αλλά μετά δούλευες πρωί και μετά πάλι βράδυ και μετά πάλι πρωί και υπήρχε αυτό το σκαμπανέβασμα εε και δεν προλάβαινες ούτε να ξεκουραστείς, ούτε να να (εξωτερικός ήχος κόρνας) καταλάβεις αν δούλευες τελικά πρωί, αν δούλευες βράδυ […] αυτό σε κουράζει και περισσότερο στη δουλειά.. το κακό ωράριο, η κακή οργάνωση του προγράμματος.» ***(Συν.1)***

«Ε δεν πιστεύω ότι μου.. την επηρεάζει.. σε μεγάλο βαθμό, λίγα με το, με τα περίεργα ωράρια, τύπου πολύ πρωί, τύπου πολύ βράδυ. Να μην κοιμηθώ καλά.. οπότε να' μαι

κουρασμένος μέσα στη μέρα. Ε να συμβεί 10 μέρες.. [με τα περίεργα ωράρια] μετά να σε γυρίσει πάλι σε φυσιολογικά ωράριο.» ***(Συν.2)***

«Ε..εε δεν υπάρχει πρόβλημα ως προς το τι ωράριο μπορεί να δουλέψεις, όσο τη μετάβαση απ' το ένα ωράριο στο άλλο. Δηλαδή είναι λογικό να δουλέψεις αργά το βράδυ ή πολύ νωρίς το πρωί ή στη μέση της ημέρας, δεν υπάρχει τόσο πρόβλημα σε αυτό, όσο στις εναλλαγές... δηλαδή εκεί κάποια στιγμή θα πεις ήμαρτον. Ε γιατί υπήρχε αυτό ακριβώς που είπα και πριν, ότι μπορεί από μία βραδινή βάρδια, να βρισκόσουν σε μία πρωινή βάρδια ή από ένα σπαστό αργά να χρειαστεί να έρθεις πολύ νωρίς το πρωί και εκεί είναι κάτι που σε βγάζει εκτός προγράμματος και προσωπικά. Εμ.. σε αυτό το πλαίσιο κυρίως, όχι στο ότι θα χρειαστεί να δουλέψω αργά το βράδυ δύο μέρες συνεχόμενα ή τρεις ας πούμε, δεν είναι τόσο πολύ, για εμένα τουλάχιστον..» ***(Συν.3)***

«Κ: ..Εσύ είσαι ικανοποιημένος απ' τα εργασιακά ωράρια;

Ε: Σε καμία περίπτωση. Τα ωράρια είναι, όχι απαραίτητα πως δουλεύουμε πολλές ώρες απλά τα ωράρια που ξεκινάει το αεροδρόμιο δουλεύει όλο το εικοσιτετράωρο.. και εντάξει κάποιοι ας πούμε θα την πατήσουν εκεί πέρα, θα δουλεύουνε πολύ πρωί ή θα τελειώνουν πολύ βράδυ. Τα ωράρια δεν είναι και πολύ ανθρώπινα γενικά αλλά όσον αφορά την κούραση της δουλειάς δεν είναι κάτι το ιδιαίτερο.. απλά αυτό ναι τα ωράρια είναι πάρα πολύ πρωινά.» ***(Συν.4)***

«Δεν είμαι ικανοποιημένος εε κυρίως απ' τα ωράρια. Ε από οτιδήποτε άλλο είμαι ικανοποιημένος.. Ε το μόνο που θα άλλαζα ήτανε οι ώρες εργασίας, τα πολύ πρωινά γιατί να ξυπνάς τώρα 3 το βράδυ, τα μεσάνυχτα είναι βάναυσο ας πούμε, ή να σχολάς 3 η ώρα το βράδυ, 4 να πηγαίνεις σπίτι σου να κοιμάσαι μετά είναι λίγο.. μη ανθρώπινο θα πω.» ***(Συν.4)***

«Λοιπόν η καθημερινότητα μου, εγώ θέλω να γυρνάω στο σπίτι μου το, κυρίως μεσημέρι, πρωί οτιδήποτε είναι αυτό και να είμαι ξεκούραστος, να μη χρειαστεί να κοιμηθώ μετά. Δουλεύοντας τέτοια ωράρια το πρωί, να σχολάω 1 η ώρα το μεσημέρι, γυρνάω στο σπίτι και αναγκαστικά θα κοιμάμαι μέχρι το απόγευμα, αυτό για εμένα μου κόβει όλη τη μέρα… Αυτό, κυρίως από θέμα ύπνου και ξεκούρασης. Και αν μαζεύονται εννοείται όλα αυτά τα ωράρια καθημερινά, κάποια μέρα θα σου βγει όλη η κούραση και θα σαι πτώμα, δε θα μπορείς να κάνεις τίποτα.» ***(Συν.4)***

«Κ: Ε τι είναι αυτό που σε, βασικά με τα εργασιακά ωράρια είσαι ικανοποιημένη;

Π: Εε..

Κ: Με τον τρόπο με τον οποίο είναι έτσι;

Π: Όχι ιδιαίτερα. Όχι ιδιαίτερα καθώς εε υπάρχουν και φορές που νομίζω ότι δεν έχω ξεκουραστεί, δεν έχω φύγει απ' τη δουλειά καθόλου. Μπορεί να πάω ας πούμε τη νύχτα 9 με 5 το βράδυ και την επόμενη μέρα ακριβώς να πάω 2 η ώρα το μεσημέρι.

Κ: Οπότε δεν υπάρχει περιθώριο να ξεκουραστείς ξανά;

Π: Ναι δεν υπάρχει ναι περιθώριο ξεκούρασης.. και.. σε high season.. εε περίοδο γίνεται πολύ συχνά αυτό το πράγμα.» ***(Συν.5)***

Συνοψίζοντας, το ασταθές εργασιακό ωράριο μπορεί να προκαλέσει διάφορες επιπτώσεις στους εργαζομένους, δημιουργώντας τους προβλήματα και στην προσωπική τους ζωή, όπως είναι αυτά που αναφέραμε παραπάνω.

Κεφάλαιο 8.2.4 Πρόκληση άγχους και στρες στον εργαζόμενο

Ο πέμπτος τρόπος με τον οποίο η επισφάλεια επιδρά στη ζωή των εργαζομένων επιτελείται μέσω της πρόκλησης σε εκείνους, συναισθημάτων άγχους και στρες.

Στο παρόν κεφάλαιο, θα παρουσιάσουμε τις διαστάσεις που προέκυψαν από το συγκεκριμένο θέμα, τους λόγους δηλαδή που ένας εργαζόμενος, μπορεί να βιώσει αυτά τα συναισθήματα. Οι διαστάσεις είναι **α)** η μετάθεση ευθυνών στον εργαζόμενο-απουσία καθοδήγησης και εμπειρίας, **β)** οι γρήγορες και πιεστικές διαδικασίες εργασίας, **γ)** ο μεγάλος αριθμός προσωπικού, σε συνδυασμό με μία εργασία που σχετίζεται με τον τουρισμό και **δ)** η συμπεριφορά των προϊσταμένων.

Σχετικά με την πρώτη διάσταση, τη μετάθεση ευθυνών στον εργαζόμενο και την απουσία καθοδήγησης και εμπειρίας, η Νεφέλη αναφέρει πως αυτές οι συνθήκες προσέδιδαν ένα επιπλέον άγχος σε αυτές τις βάρδιες, όπου συνέβαινε κάτι τέτοιο. Το σχετικό απόσπασμα είναι,

«…όταν έπρεπε ένα άτομο να τα κάνει, γιατί υπήρχε και έλλειψη προσωπικού (γέλιο), ε να τα κάνει όλα, χωρίς να έχει εκπαιδευτεί, χωρίς να το έχει ξανακάνει εε υπό την επίβλεψη κάποιου ανώτερου.. εμμ ναι, αυτό έκανε ας πούμε.. αυτές τις βάρδιες τις πολύ

πρωινές ή τις πολύ βραδινές.. πιο δύσκολες.. και στρεσογόνες ας πούμε, πολύ αγχωτικές.» ***(Συν.1)***

Αναφορικά με τη δεύτερη διάσταση, τις γρήγορες και πιεστικές διαδικασίες, ο Ερμής τονίζει πως λόγω της φύσης της συγκεκριμένης εργασίας στο *gate*, στην έξοδο, οι διαδικασίες γίνονται πιο γρήγορα, προκαλώντας έτσι μία πίεση και ένα άγχος στον εργαζόμενο. Πιο συγκεκριμένα,

«Ε το θεωρώ πιο απλό στη δουλειά του gate.. αλλά λίγο πιο γρήγορη, ο ρυθμός είναι λίγο πιο γρήγορος και πιο αγχωτικός, στο check- in έχεις τον χρόνο σου, να έρθει ο επιβάτης, να το δεις στον υπολογιστή, δεν κοιτάει κανένας τον υπολογιστή τι κάνεις, και έχεις κάποιο χρόνο να κάνεις τα πράγματα ενώ στο gate πρέπει να γίνουν όλα τσακ μπαμ.» ***(Συν.4)***

Η τρίτη διάσταση αφορά τον μεγάλο αριθμό προσωπικού, σε συνδυασμό με μία εργασία που σχετίζεται με τον τουρισμό, ως παράγοντες που μπορούν να προκαλέσουν άγχος στον εργαζόμενο και όπως λέει και ο Ερμής, να τον *επιβαρύνουν ψυχολογικά*. Αναλυτικότερα,

«Εννοείται πως τη θεωρώ μία προσωρινή απασχόληση, προσωπικά, δε θα ήθελα μόνιμα να δουλεύω εκεί ας πούμε δεν, αυτές οι δουλειές δηλαδή όπως τα ξενοδοχεία, όπως εε που έχουνε πάρα πολύ μεγάλο προσωπικό, αριθμό προσωπικού δεν είναι για να τις κάνεις πάρα πολύ καιρό, γενικά με τουρισμό και τέτοια. Είναι, ψυχολογικά σε επιβαρύνει πολύ.» ***(Συν.4)***

Τέλος, η τέταρτη διάσταση αναφέρεται στην πρόκληση του άγχους, ή των κρίσεων που μπορεί να πάθει ένας εργαζόμενος, εξαιτίας της συμπεριφοράς που έχουν προς εκείνους οι προϊστάμενοι. Ο Ερμής επισημαίνει,

«Ε κοίταξε τώρα δεν έχω παρατηρήσει κάτι εγώ, δεν έχω τύχει σε κάποιο τέτοιο περιστατικό, ίσως κάποιες κοπέλες που αγχώνονται πολύ και αυτά, παθαίνουν ας πούμε κάποια κρίση, μπορεί να κλαίνε, να.. αυτό είναι ας πούμε το ακραίο περιστατικό που έχω τύχει μπροστά. Απ' την πίεση ας πούμε και το άγχος να καταρρεύσουν ας πούμε, να κλαίνε λίγο, να στεναχωριούνται ας πούμε κάπως έτσι. Ή να τους φωνάξει κάποιος και να ξέρεις να στεναχωρηθούν. Αυτό ήταν το πιο ακραίο ας πούμε που χω.. τύχει.» ***(Συν.4)***

Με λίγα λόγια, ο τρόπος με τον οποίο προκαλείται άγχος και στρες στον εργαζόμενο, λαμβάνει τις τέσσερις διαστάσεις που αναφέραμε, οι οποίες αιτιολογούν τη δημιουργία αυτών των συναισθημάτων. Η επισφαλής εργασία λοιπόν προκαλεί προβλήματα στην ψυχική υγεία του εργαζομένου, επιδρώντας έτσι στην ευρύτερη ζωή του.

Κεφάλαιο 8.2.5 Αλλαγές στην καθημερινή ζωή του ατόμου

Στο τελευταίο υποκεφάλαιο του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος θα αναφερθούμε σε κάποιες αλλαγές που σημειώνονται στην καθημερινή ζωή του ατόμου, εξαιτίας της απασχόλησης του στη συγκεκριμένη εργασία, ως αποτέλεσμα της επίδρασης που έχει η επισφάλεια στη ζωή του εν γένει. Οι διαστάσεις που μπορεί να λάβει ο συγκεκριμένος τρόπος επίδρασης, δεν έχουν εξεταστεί στο θεωρητικό μέρος της εργασίας και προέκυψαν ως νέα ευρήματα μέσα από την ανάλυση των συνεντεύξεων.

Οι διαστάσεις είναι **α)** η αμφίθυμη στάση του εργαζομένου ως προς την εργασία του, **β)** ο εργαζόμενος αποκτά έναν συμβουλευτικό ρόλο και **γ)** η εργασία γίνεται αναπόσπαστο μέρος της ζωής του ατόμου.

Η πρώτη διάσταση, η αμφίθυμη στάση του εργαζομένου ως προς την εργασία του, αναφέρεται σε μία στάση που αποκτούν οι εργαζόμενοι και όπου κυριαρχούν αισθητά δύο αντιθετικές μεταξύ τους διαστάσεις. Από τη μία πλευρά επικρατούν θετικά συναισθήματα σχετικά την εργασία, αλλά από την άλλη πλευρά υπάρχουν κάποιες αρνητικές σκέψεις αναφορικά με διάφορα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της εργασίας του, ο οποίος όπως φαίνεται και από τα αποσπάσματα που ακολουθούν αδυνατεί να ταυτιστεί με τον επαγγελματικό του ρόλο, αποκτώντας έτσι αυτή την αμφίθυμη στάση απέναντι στην εργασία του. Η αμφιθυμία περιγράφεται από τις συνεντευξιαζόμενες ως εξής,

«Μμ.. έχω ανάμεικτα συναισθήματα, απ' τη μία μου αρέσει αλλά απ' την άλλη δεν μπορώ καθόλου να προσαρμοστώ με το ωράριο.. της εε εργασίας, είναι κάτι το οποίο με δυσκολεύει πάρα πολύ.. εε.. σίγουρα και το κομμάτι των απολαβών είναι πολύ σημαντικό, το ότι δεν είναι ικανοποιητικό… μμ.. ναι.. οι συνθήκες επίσης στις οποίες δουλεύουμε δεν είναι καλές, περι παράδειγμα, όταν ας πούμε έχουμε.. σαραντάρια στην

Κρήτη και δουλεύεις σε ένα χώρο στον οποίο έχει υπερβολικά πολύ κόσμο, χωρίς κλιματισμό, χωρίς εξαερισμό το κάνει ακόμα πιο δύσκολο.. ναι οπότε αυτό, από τη, απ' τη μια μ' αρέσει πάρα πολύ αλλά από την άλλη.. θα.. θα προτιμούσα λίγο καλύτερες συνθήκες, λίγο καλύτερο ωράριο..» ***(Συν.1)***

«Εε αλλά υπάρχει το πιο συχνό φαινόμενο είναι να φύγεις, κατάκοπος, μετά από μία πάρα πολύ δύσκολη βάρδια αλλά τα έχεις καταφέρει, αυτό είναι το, το υπέροχο σε αυτό το, το αεροδρόμιο, ότι παρά την ανοργανωσιά, παρά το το οτιδήποτε συμβαίνει, παρά τα παράπονα που μπορεί να έχουνε οι επιβάτες εε.. καταφέρνουνε να φεύγουνε τα περισσότερα αεροπλάνα στην ώρα τους, καταφέρνουνε να τηρούνται οι χρόνοι, καταφέρνουνε να τηρούνται πάρα πολλά πράγματα.. και όλοι όσοι εργάζονται έχουνε πραγματικά ξεπεράσει όρια.. για να τα καταφέρουν όλα αυτά. Οπότε φεύγεις και με μία μικρή υπερηφάνεια ότι κάτι έκανα, κάτι κατάφερα, κάπως ξεπέρασα τον εαυτό μου, αλλά συνήθως είναι, είναι αυτή η απογοήτευση που κυριαρχεί, είναι τόσο ανάμεικτα τα συναισθήματα (ελαφρύ γέλιο) μετά από μία τέτοια εργασία που.. δεν ξέρεις πώς θα, θα αντιμετωπίσεις την επόμενη μέρα, την επόμενη βάρδια.» ***(Συν.3)***

«Ανάμεικτα [συναισθήματα].. γιατί απ' τη μία μ' αρέσει, δηλαδή δεν μπορώ να φανταστώ τον εαυτό μου να μη, να δουλεύει σεζόν, σαν εποχιακή υπάλληλος και να δουλεύει κάπου αλλού.. αλλά όταν ξέρω ότι δε θα σχολάσω στην ώρα μου, ή ότι θα πάω και θα ζεσταίνομαι... ή ότι θα πρέπει να.. διαχειριστώ τις άσχημες συμπεριφορές.. τόσο των εε επιβατών όσο και των εργαζομένων μερικές φορές.. εε λίγο κάπως με χαλάει αλλά εντάξει.. θεωρώ ότι όλες οι δουλειές έχουνε και τα καλά και τα κακά τους.» ***(Συν.5)***

Η δεύτερη διάσταση, ο συμβουλευτικός ρόλος του ατόμου, αναφέρεται σε μία συμβουλευτική ιδιότητα που αποκτάει το άτομο, όντας εργαζόμενος σε αυτή τη θέση εργασίας. Ο απασχολούμενος στη συγκεκριμένη περίπτωση αναγνωρίζεται ως «ειδικός» από τους γύρω του, σχετικά με τις αερομεταφορές, αποκτώντας έτσι μία μεγαλύτερη εμπλοκή με τη συγκεκριμένη εργασία. Η συγκεκριμένη διάσταση εμφανίζεται ως εξής,

«..κάποιοι σου ζητάνε ίσως λίγο συμβουλές εε κάποιες φορές αν πρόκειται να.. κάνουν κάποιο ταξίδι, να σε συμβουλευτούν, τι έχεις να προτείνεις, τι έχεις να πεις, ναι εκεί.. εε κάπως αλλιώς δεν ξέρω..» ***(Συν.3)***

Η εμπλοκή του ατόμου στη συγκεκριμένη εργασία επισημαίνεται και από την τρίτη διάσταση, όπου εδώ φαίνεται η κατάληξη της εργασίας ως ένα αναπόσπαστο μέρος της ζωής του ατόμου. Όπως αναφέρει η Στέλλα, ο εργαζόμενος καταλήγει να μιλάει πάρα πολύ συχνά για την εργασία του, ακόμα και όταν βρίσκεται εκτός αυτής, καθιστώντας την ως ένα αναπόσπαστο μέρος της ζωής του. Μάλιστα η Στέλλα αναφέρει πως επειδή εργάζεται και ο πατέρας της στη συγκεκριμένη εταιρεία, πολλές από τις συζητήσεις τους, περιτριγυρίζονται γύρω από αυτό το θέμα. Επίσης τονίζει την προσοχή που πρέπει να έχει ο εργαζόμενος, προκειμένου να μην αφομοιωθεί πλήρως από αυτή την εργασία. Η Στέλλα επισημαίνει,

«..Εε επίσης τείνει να σε τραβάει στο.. στο να μιλάς για αυτήν, οπότε.. εε όταν έρχεσαι σε επαφή με φίλους που είναι σε άλλο περιβάλλον, συχνά μιλάς για αυτό (ελαφρύ γέλιο)… συχνά σε παίρνει ναι και μιλάς για αυτό. Προσωπικά επειδή ακριβώς εε έχω και τον μπαμπά στη, που δουλεύει στη, στην ίδια εργασία εε παρόμοια μάλλον στο ίδιο.. στην ίδια εταιρεία σε διαφορετικό πόστο.. εε αρκετά συχνά βρίσκουμε τους εαυτούς μας να μιλάμε μεταξύ μας για το αεροδρόμιο και για το τι συμβαίνει, η τάδε πτήση, το τάδε αεροπλάνο μπλα μπλα μπλα, και να υπάρχουνε και άλλα άτομα ξέρω γω μέσα στο δωμάτιο που.. μας κοιτάνε με απορία..» ***(Συν.3)***

«..αλλά πρέπει να κρατάς και τα όρια σου, έτσι ώστε να μη σε, να μη σε καταπιεί γιατί εε υπάρχει αυτή η περίπτωση… Ένα άτομο να να, να αφομοιωθεί τόσο πολύ στο χώρο του αεροδρομίου εε στο, στη δουλειά αυτή στο, στις διαδικασίες όλες αυτές, που όλη του η ζωή να περιστρέφεται γύρω απ' αυτό. Υπάρχουνε τέτοιες καταστάσεις.» ***(Συν.3)***

Με λίγα λόγια, οι αλλαγές στην καθημερινή ζωή του ατόμου αφορούν, διάφορες καταστάσεις που μπορεί να βιώσει ένας εργαζόμενος στην επίγεια εξυπηρέτηση και οι οποίες προέρχονται ως αποτέλεσμα της επίδρασης που έχει η επισφαλής εργασία στη ζωή τους.

Ανακεφαλαίωση και εισαγωγή στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα

Ανακεφαλαιώνοντας, στα παραπάνω υποκεφάλαια, είδαμε τον τρόπο με τον οποίο επιδρά η εργασιακή επισφάλεια στην ευρύτερη ζωή των εργαζομένων στην επίγεια εξυπηρέτηση και πιο συγκεκριμένα στη ζωή των νέων σε ηλικία εργαζομένων.

Στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα που ακολουθεί θα εξετάσουμε τις δυνατότητες εξέλιξης που έχουν τα άτομα που εργάζονται στον τομέα της επίγειας εξυπηρέτησης στο συγκεκριμένο ελληνικό περιφερειακό αεροδρόμιο, όπως εκείνες αναφέρονται από τους συνεντευξιαζόμενους στην έρευνα.

Κεφάλαιο 8.3 Τρίτο ερευνητικό ερώτημα

Το συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα αφορά την εξέλιξη των εργαζομένων στην επίγεια εξυπηρέτηση και πιο συγκεκριμένα, με ποιους τρόπους θεωρούν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, ότι μπορούν να εξελιχθούν στην εργασία τους. Πρόκειται για ένα ερευνητικό ερώτημα, το οποίο δε σχετίζεται άμεσα με την επισφάλεια αλλά έμμεσα αποτυπώνει τους τρόπους με τους οποίους ένας εργαζόμενος μπορεί να εξελιχθεί, ή και όχι, στη συγκεκριμένη απασχόληση, όπου κυριαρχεί η επισφάλεια. Τα συγκεκριμένα θέματα θα παρουσιαστούν ανά θεματικές ενότητες σε αυτό το κεφάλαιο.

Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα αποτελείται από τέσσερα θέματα, τα οποία είναι

α) μία εργασία δίχως δυνατότητες εξέλιξης,

β) η παρουσία δυνατοτήτων εξέλιξης μέσω «τρίτων» ατόμων,

γ) η παρουσία δυνατοτήτων εξέλιξης μέσω απόκτησης περισσότερης εργασιακής εμπειρίας και

δ) η παρουσία δυνατοτήτων εξέλιξης αναλόγως το ενδιαφέρον που μπορεί να έχει ο εργαζόμενος για αυτή την εργασία αλλά και αναλόγως το αντικείμενο σπουδών του.

Το πρώτο θέμα, η ύπαρξη μίας εργασίας δίχως δυνατότητες εξέλιξης για τον εργαζόμενο αποτυπώνεται από τη συνεντευξιαζόμενη ως εξής,

«…γιατί νιώθω ότι υπάρχει μια στασιμότητα γενικότερα.. εμμ.. ναι αλλά αυτό βασικά εννοώ.. απ' τη μία είναι προσωρινή, το θεωρώ ας πούμε προσωρινό, το βλέπω ότι (γέλιο) σιγά σιγά θα πηγαίνει προς το (γέλιο) …μόνιμο επειδή δεν υπάρχουν ας πούμε.. και άλλες ευκαιρίες.. κάπως έτσι.» ***(Συν.1)***

Η Νεφέλη αναφέρει πως αισθάνεται ένα είδος στασιμότητας, παραμένοντας στη συγκεκριμένη εργασία, την οποία επιπροσθέτως ορίζει και ως μία προσωρινή εργασία.

Το δεύτερο θέμα, η παρουσία δυνατοτήτων εξέλιξης μέσω «τρίτων» ατόμων παρουσιάζεται από τους συνεντευξιαζόμενους,

«..είναι και λίγο με τους γνωστούς, οπότε νομίζω ότι.. δεν μπορείς απαραίτητα να.. να εξελιχθείς.. είναι.. όχι με συμπάθειες απαραίτητα, με… με τον ποιον έχεις γνωστό ας πούμε στην εταιρεία και το πόσο, για το πόσο εύκολα τουλάχιστον θα ανέβεις κάπου.. εμμ.. ναι.» ***(Συν.1)***

«Εννοείται.. εννοείται. Οι κλίκες υπάρχουν σε όλες τις δουλειές και οι φιλίες. Ένας που θα είναι φίλος με κάποιον θα ευνοηθεί περισσότερο απ' ότι κάποιον άλλον. Και, και φίλος να είναι αλλά και γλύφτης.» ***(Συν.4)***

«Ε: Αν με ρωτούσες εε πριν 2 χρόνια όταν μπήκα, θα σου έλεγα ότι είναι λίγο απίθανο με βάση τα άτομα που γίνονταν υπεύθυνοι και αυτό. Αν με ρωτήσεις τώρα (έμφαση), θα σου πω ότι εννοείται και μπορείς να εξελιχθείς, ο οποιοσδήποτε που μπαίνει εκεί μέσα μπορεί να εξελιχθεί. Πλέον.

Κ: Δηλαδή όλοι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες όταν..;

Ε: Ε όχι δεν έχουν όλοι τις ίδιες ευκαιρίες, αλλά αν είσαι ένα άτομο το οποίο τα έχει καλά με όλους, εε σε συμπαθήσουν λίγο οι υπεύθυνοι και αυτό.. θα σε προωθήσουνε.» ***(Συν.4)***

«Και βέβαια αντιμετωπίζεται έτσι [διαφορετικά η εργασιακή εμπειρία]. Αλλά μας έχουν αποδείξει σε αυτή τη δουλειά ότι.. όσα χρόνια και να είσαι.. εε δεν παίζει τόσο μεγάλο ρόλο. Κυρίως παίζουν οι φιλίες.. και πόσο παρέα κάνεις με κάποιον.. Εννοείται εντάξει αν είσαι πιο πολλά χρόνια θα ευνοηθείς κάπως καλύτερα από κάποιον που μπαίνει πρώτη χρονιά αλλά αν μπεις ας πούμε και είναι η δεύτερη, τρίτη σου χρονιά και είσαι καλός εμ.. μπορεί να σε προωθήσουνε, να σε βάλουνε, αν το συνδυάσεις με λίγη παρέα με κάποιον υπεύθυνο. Έτσι πάει, δυστυχώς σε αυτές τις δουλειές, όπως σου ξαναείπα. Και στα ξενοδοχεία, και στο αεροδρόμιο και σε εταιρείες οι οποίες θέλουνε πάρα πολύ μεγάλο προσωπικό, αυτά ισχύουνε. Γενικότερα κυριαρχεί η αδικία.» ***(Συν.4)***

«Κ:.. Εε θεωρείς ότι, βασικά πιστεύεις ότι μπορείς να εξελιχθείς μέσα απ' τη συγκεκριμένη εργασία; Είτε στο..

Π: Ναι γιατί όχι; Αρκεί να σου επιτρέψουν και τα άτομα να εξελιχθείς

Κ: Δηλαδή;

Π: Εντάξει καλώς ή κακώς, ζούμε και λίγο στην Ελλάδα, είναι αυτό που λέμε αν έχεις μπαμπά στην Κορώνη πήγαινε.. Το έχεις ακούσει νομίζω

Κ: Ναι ναι ναι

Π: Καλώς ή κακώς παίζει ρόλο και το βύσμα, παίζει ρόλο και η συμπάθεια, παίζουν ρόλο πολλά.» ***(Συν.5)***

Όλα τα παραπάνω αποσπάσματα αναφέρουν την ύπαρξη είτε κάποιου γνωστού ατόμου που μπορεί να έχει ο εργαζόμενος μέσα στην εργασία, είτε κάποιου φίλου που μπορεί να έχει, μέσω του οποίου να μπορέσει να εξελιχθεί μέσα στην εργασία.

Μία επιπλέον παράμετρο που αναφέρει ο Ερμής είναι ο χαρακτήρας του εργαζομένου, ο οποίος αν γίνει αποδεκτός και από τους υπόλοιπους υπεύθυνους στην εργασία, το άτομο μπορεί να εξελιχθεί μέσα στην εργασία. Συγκεκριμένα αναφέρει, *..αλλά αν είσαι ένα άτομο το οποίο τα έχει καλά με όλους, εε σε συμπαθήσουν λίγο οι υπεύθυνοι και αυτό.. θα σε προωθήσουνε.*

Πρόκειται λοιπόν για ένα είδος εργασίας που δε λειτουργεί επαρκώς με ένα είδος αξιοκρατίας αλλά περισσότερο μέσω της γνωριμίας με τρίτα άτομα, τα οποία όπως φαίνεται είναι απαραίτητα αλλά και πολύ βοηθητικά ως προς την εξέλιξη ενός εργαζομένου. Ακόμα, ο Ερμής αναφέρει πως η συγκεκριμένη πρακτική ανέλιξης σε μία εργασία, είναι ιδιαίτερα συνήθης σε εργασίες όπου απασχολούνται πολλά άτομα, όπως στα ξενοδοχεία αλλά και στο αεροδρόμιο.

Το τρίτο θέμα σχετίζεται με την παρουσία δυνατοτήτων εξέλιξης μέσω της απόκτησης περισσότερης εργασιακής εμπειρίας. Τα σχετικά αποσπάσματα είναι,

«Μετά.. για να ανέβεις ακόμα είναι λίγο.. δύσκολο, πρέπει να σαι αρ πολλά χρόνια.. Είναι και θέμα ικανοτήτων αλλά όσο πιο πολύ καιρό είσαι τόσο πιο εύκολα θα αναγνωριστούν οι ικανότητες σου.» ***(Συν.2)***

«..Εννοείται εντάξει αν είσαι πιο πολλά χρόνια θα ευνοηθείς κάπως καλύτερα από κάποιον που μπαίνει πρώτη χρονιά..» ***(Συν.4)***

Και ο Αχιλλέας και ο Ερμής αναφέρουν πως η απόκτηση περισσότερου χρόνου εργασιακής εμπειρίας, μπορεί να αποβεί καθοριστική στην εξέλιξη ενός εργαζομένου στην συγκεκριμένη εργασία. Όσα πιο πολλά χρόνια έχει εργαστεί κάποιος σε αυτή την απασχόληση, τόσο πιο εύκολο θα είναι για τον ίδιο να εξελιχθεί.

Το τέταρτο θέμα, η παρουσία δυνατοτήτων εξέλιξης αναλόγως το ενδιαφέρον που μπορεί να έχει ο εργαζόμενος για αυτή την εργασία αλλά και αναλόγως το αντικείμενο σπουδών του, αποτυπώνεται από τους συνεντευξιαζόμενους ως εξής,

«Ε.. μπορεί να υπάρξει [επαγγελματική εξέλιξη μέσα από την εργασία στο αεροδρόμιο] αλλά όχι για πολλούς. Ε μπορεί να υπάρξει για αυτούς που έχουνε πραγματικά πάθος για το συγκεκριμένο εε κομμάτι, πάθος για τα αεροπλάνα, για τις πτήσεις, για.. τις διαδικασίες, όλα αυτά που γνωρίζουνε πάρα πολλά πράγματα ναι ίσως για αυτά να υπάρχει, δεν υπάρχει όμως για πολλούς.» ***(Συν.3)***

«Εε σίγουρα σχετίζεται και με άλλους παράγοντες [η επαγγελματική εξέλιξη μέσα από την εργασία στο αεροδρόμιο]. Ε έχει να κάνει και με το, ίσως με το πιο είναι το αντικείμενο σου σαν να, αν έχεις κάποιο πτυχίο, αν έχεις κάτι που να σε φέρνει πιο κοντά σε αυτό.. αχ ναι κυρίως πτυχία εε κυρίως σε αυτή τη περίπτωση. Αν και οι περισσότεροι ας πούμε απ' τους προϊσταμένους δεν έχουνε κάτι σε πτυχίο, δηλαδή κάτι παρεμφερές, κάτι που να είναι σε αυτό το κομμάτι της εε, είτε της εξυπηρέτησης πελατών, του management, είτε του.. project management όπως και να το λένε. » ***(Συν.3)***

Η Στέλλα επισημαίνει εδώ πως η εξέλιξη μέσα στον χώρο του αεροδρόμιου εξαρτάται από το ενδιαφέρον, *το πάθος*, που μπορεί να έχει ένας εργαζόμενος για τη διαδικασία των αερομεταφορών, στον τομέα της επίγειας εξυπηρέτησης. Συμπληρώνει επίσης πως ένας ακόμη τρόπος για να μπορέσει να εξελιχθεί ένας εργαζόμενος, είναι μέσω του αντικειμένου που έχει σπουδάσει, αν έχει δηλαδή κάποιο παρεμφερές πτυχίο, όπως αυτά που αναφέρει στο απόσπασμα. Σημαντική είναι βέβαια και η αναφορά που κάνει στο μορφωτικό υπόβαθρο των προϊστάμενων, επισημαίνοντας πως οι περισσότεροι από εκείνους δεν έχουν κάποιο πτυχίο, σχετικό με την εν λόγω εργασία, κατέχουν ωστόσο μία υψηλή θέση εργασίας, χωρίς να

θεωρείται η παρουσία κάποιου σχετικού πτυχίου, προαπαιτούμενο για την ανάληψη αυτής της θέσης εργασίας.

Συνοψίζοντας, το συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα αναφέρεται στους τρόπους με τους οποίους ένα άτομο μπορεί να εξελιχθεί μέσα από αυτήν την εργασία. Οι δυνατότητες εξέλιξης που παρουσιάζονται αφορούν κυρίως την προοπτική εξέλιξης μέσω τρίτων ατόμων, την εξέλιξη μέσω του ενδιαφέροντος που μπορεί να έχουν οι εργαζόμενοι για αυτόν τον τομέα αλλά και μέσω του αντικειμένου σπουδών που έχουν, την εξέλιξη μέσω απόκτησης περισσότερης εργασιακής εμπειρίας αλλά και την απουσία δυνατοτήτων εξέλιξης γενικότερα.

Κεφάλαιο 9: Συζήτηση αποτελεσμάτων

Προτού προχωρήσουμε στη συζήτηση των αποτελεσμάτων της έρευνας, θα απαντήσουμε στον ερευνητικό σκοπό της έρευνας. Με βάση τα αποτελέσματα που έχουμε, καταλήγουμε πως η συγκεκριμένη επισφαλής εργασία επιδρά καθοριστικά στην προσωπική αλλά και επαγγελματική ζωή των εργαζομένων στην επίγεια εξυπηρέτηση στο ελληνικό περιφερειακό αεροδρόμιο που μελετάμε. Αρχικά, επιδρά στην προσωπική ζωή των εργαζομένων, και ιδιαίτερα των νέων σε ηλικία εργαζομένων, μέσω της δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι να μεταβούν από την εφηβική στην ενήλικη ζωή και να αυτονομηθούν πλήρως, μέσω της αδυναμίας τους να οργανώσουν το προσωπικό τους πρόγραμμα, μέσω των επιπτώσεων που έχει σε εκείνους το ασταθές εργασιακό ωράριο, μέσω της πρόκλησης άγχους και στρες που τους δημιουργείται από αυτή την εργασία και τέλος μέσω κάποιων αλλαγών που παρατηρούνται ευρύτερα στην καθημερινή ζωή του ατόμου. Η εργασιακή επισφάλεια επιδρά επίσης στην επαγγελματική ζωή των εργαζομένων συμβάλλοντας καθοριστικά στην εξέλιξη τους στη συγκεκριμένη εργασία, καθώς λόγω της εποχικότητας και της προσωρινότητας αυτής της εργασίας, περιορίζονται οι ευκαιρίες εξέλιξης των εργαζομένων μέσα σε αυτό το εργασιακό περιβάλλον. Αποδεικνύεται ωστόσο πως η εξέλιξη στη συγκεκριμένη εργασία επιτυγχάνεται κυρίως με όρους ευνοιοκρατίας και δευτερευόντως με όρους αξιοκρατίας.

Έχοντας απαντήσει και στον ερευνητικό σκοπό της έρευνας, θα προχωρήσουμε στο συγκεκριμένο κεφάλαιο σε μία συζήτηση των αποτελεσμάτων, όπου θα

επιχειρήσουμε να κάνουμε μία σύνδεση μεταξύ των ευρημάτων της έρευνας και της υπάρχουσας βιβλιογραφίας που συμπεριλήφθηκε στην παρούσα εργασία. Επιπλέον, θα γίνει μία αποτίμηση των ευρημάτων που προέκυψαν από την έρευνα και δεν είχαν περιληφθεί στη βιβλιογραφία που αναφέρθηκε στο θεωρητικό μέρος της εργασίας. Τέλος, όπου αυτό θεωρείται απαραίτητο, θα προβούμε σε μία σύνδεση των καινούργιων ευρημάτων με κάποιο καινούργιο βιβλιογραφικό υλικό.

Αρχικά, στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα, γίνεται μία αναφορά στον όρο «κομμένο ρεπό» που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι, ή διπλές συμβάσεις εργασίας, τις οποίες ενίοτε συνάπτουν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της απασχόλησης τους, προκειμένου να καλύψουν τις ανάγκες της εταιρείας. Πρόκειται για μία κατάσταση η οποία μοιάζει τυπικά, χωρίς ωστόσο να ταυτίζεται πλήρως, με μία άλλη μορφή ευέλικτης απασχόλησης, η οποία ονομάζεται δανεισμός εργαζομένων και στην οποία είχαμε αναφερθεί στο θεωρητικό μέρος της εργασίας. Επιγραμματικά, πρόκειται για την παραχώρηση προσωπικού από μία επιχείρηση σε μία άλλη, με σκοπό την κάλυψη των αναγκών εκείνης, για το χρονικό διάστημα που αυτό απαιτείται (Κουζής, 2001). Κάτι παρεμφερές συμβαίνει και στη συγκεκριμένη μορφή εργασίας, καθώς για το διάστημα που κρίνεται απαραίτητο, οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται για όσες μέρες χρειαστεί στην άλλη εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης που εδρεύει στο συγκεκριμένο αεροδρόμιο, «δανείζοντας» έτσι τους εργαζομένους από τη μία εταιρεία στην άλλη, με σκοπό να καλύψουν τις ανάγκες τους, δημιουργώντας όμως άλλα εργασιακά προβλήματα στον απασχολούμενο. Ακόμα, διακρίνεται και μία τρίτη μορφή ευέλικτης απασχόλησης, εκείνη της επιδοτούμενης απασχόλησης (Κουζής, 2001), όπου μέσω προγραμμάτων της ΔΥΠΑ, όπως αναφέρει μία εκ των συνεντευξιαζόμενων, προσλαμβάνονταν κάποιες φορές οι εργαζόμενοι. Στη συγκεκριμένη περίπτωση λοιπόν βλέπουμε τον συνδυασμό δύο μορφών ευέλικτης απασχόλησης, της προσωρινής εργασίας και του δανεισμού εργαζομένων, αλλά μερικές φορές και μίας τρίτης μορφής, εκείνης της επιδοτούμενης απασχόλησης.

Μία άλλη θεωρητική διάσταση που επιβεβαιώθηκε μέσα από τα ερευνητικά ευρήματα αφορά την υποκειμενική επισφάλεια. Αυτή η έννοια σχετίζεται με την αδυναμία που βιώνει ο εργαζόμενος να «κατευθύνει» την εργασία του, με την απουσία στήριξης που λαμβάνει από το εργασιακό του περιβάλλον, καθώς και με μία διαρκής διαδικασία αξιολόγησης στην οποία υποβάλλεται (Linhart, 2009). Πρόκειται για μία έννοια, η οποία επιβεβαιώθηκε και μέσα από τα ευρήματα μας, καθώς πολλοί

εργαζόμενοι, όπως αναφέρεται και στο αντίστοιχο υποκεφάλαιο, βιώσαν μία απουσία στήριξης από το εργασιακό τους περιβάλλον όταν παρουσιάστηκε κάποιο πρόβλημα στην εργασία τους. Στη συγκεκριμένη έννοια μπορούμε να προσθέσουμε και σαν μία επιπλέον διάσταση, την απουσία επιβράβευσης από το εργασιακό περιβάλλον, σε συνδυασμό με τη μη αναγνώριση της προσπάθειας που καταβάλλει ο εργαζόμενος από το εργασιακό του περιβάλλον. Η μη αναγνώριση της προσπάθειας που καταβάλει ο εργαζόμενος επιβεβαιώνεται και από τον Paugam (2000, στο Καρακιουλάφη, 2014), ο οποίος ορίζει αυτού του είδους την κατάσταση ως την επισφάλεια σε σχέση με την εργασία. Παρόλο που η Linhart χρησιμοποιεί τη συγκεκριμένη έννοια για να ορίσει αυτό το συναίσθημα ανασφάλειας σε εργασίες με την τυπική μορφή απασχόλησης (σταθερό εργασιακό ωράριο, μονιμότητα στην εργασία κλπ), είναι μία έννοια που παρατηρήθηκε εν μέρει και στη συγκεκριμένη έρευνα. Επίσης η Linhart (2009) αναφέρει πως η βίωση της συγκεκριμένης έννοιας παρατηρείται κυρίως σε μεγάλες εταιρείες, όπου οι εργαζόμενοι απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου, ή ακόμα και σε υπαλλήλους που εργάζονται στον δημόσιο τομέα, όπου παρατηρείται επίσης μία πολύ έντονη κατάταξη των εργαζομένων, σε μία ιεραρχική δομή. Το θέμα της ιεραρχίας στην εργασία γενικότερα παρουσιάστηκε και σε αυτή την έρευνα, με τα εργασιακά προβλήματα να είναι παρόμοια, παρόλο που πρόκειται για μια προσωρινή εποχική εργασία.

Αναφορικά με τις δυσμενείς συνθήκες εργασίας που βιώνουν οι εργαζόμενοι, πρόκειται για έναν τρόπο βίωσης της εργασιακής επισφάλειας που δε σχετίζεται άμεσα με την επισφάλεια, ωστόσο καταδεικνύει τη στάση της εργοδοσίας απέναντι στο προσωπικό της, σχετικά με αυτές τις συνθήκες εργασίας, τονίζοντας ακόμα περισσότερο την άνιση σχέση που υπάρχει μεταξύ της εργοδοσίας και των εργαζομένων.

Ένα από τους βασικούς τρόπους βίωσης της επισφάλειας που αναδείχθηκε από το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, είναι εκείνος της αβεβαιότητας. Η αβεβαιότητα ως έννοια, αποτελεί ένα από τα βασικά συναισθήματα που βιώνει ένας εργαζόμενος παραμένοντας σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας. Η αβεβαιότητα σχετίζεται κυρίως με το μέλλον του εργαζομένου σε μία εργασία, με μία ανασφάλεια που νιώθει γενικότερα για την εξέλιξη της εργασίας του και άρα της ζωής του γενικότερα (Τριανταφύλλου, 2007). Στην παρούσα έρευνα, επιβεβαιώνεται η υπάρχουσα βιβλιογραφία αναφέροντας ένα αίσθημα αβεβαιότητας, αλλά και ανασφάλειας, που

αισθάνεται ο εργαζόμενος σχετικά με τη χρονική διάρκεια της εργασίας του (Γκιάλης, 2009) αλλά και την εξέλιξη που θα έχει η εργασία του γενικότερα.

Μέσα από τους όρους που θέτουν οι εργαζόμενοι σχετικά με την επιθυμία ύπαρξης μίας εργασίας με καλύτερες συνθήκες, παρατηρείται η έντονη διαφορά που υπάρχει μεταξύ των ευέλικτων και των τυπικών μορφών απασχόλησης. Επίσης τονίζεται και η θέληση των εργαζομένων να μπορέσουν να εργαστούν σε μία μορφή τυπικής απασχόλησης, όπου θα υπάρχει μία σταθερή- μόνιμη εργασία, με σταθερά ωράρια κλπ.

Ένας ακόμη τρόπος που βιώνεται η επισφάλεια είναι μέσα από τις υπερωρίες που κάνουν οι εργαζόμενοι. Η συγκεκριμένη διάσταση, είχε προσδιοριστεί στο βιβλιογραφικό μέρος της εργασίας, αναφορικά με τις συνέπειες που μπορεί να βιώσει ένας εργαζόμενος, εξαιτίας των υπερωριών που μπορεί να κάνει. Ουσιαστικά λόγω των υπερωριών, αλλά και λόγω άλλων παραγόντων, ο εργαζόμενος δυσκολεύεται να διατηρήσει ένα πρόγραμμα στη ζωή του, προκαλώντας του έτσι κάποια άλλα προβλήματα στη ζωή του γενικότερα (Τσιώλης, 2023).

Η αδυναμία βλέψης μίας μακροπρόθεσμης προοπτικής σε αυτή την εργασία, ως ένας από τους τρόπους που οι εργαζόμενοι βιώνουν την επισφάλεια στην εργασία τους, κατατάσσει τη συγκεκριμένη εργασία ως μία προσωρινή εποχική απασχόληση, όπου κυριαρχούν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και σε πολλές περιπτώσεις οι μηνιαίες συμβάσεις, επιβεβαιώνοντας έτσι την υπάρχουσα βιβλιογραφία, πως οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου συναντώνται κυρίως σε εποχικές επιχειρήσεις (Αβραμίκου, 2001). Γενικότερα λοιπόν μπορούμε να πούμε πως η συγκεκριμένη εργασία αποτελεί μέρος των ευέλικτων και επισφαλών μορφών απασχόλησης.

Ο όγδοος και τελευταίος τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι στην επίγεια εξυπηρέτηση βιώνουν την επισφάλεια στην εργασία τους, αναφέρεται στη μη ικανοποίηση τους από τις χαμηλές χρηματικές τους απολαβές. Ο Σπυριδάκης (2018) χρησιμοποιεί, μεταξύ άλλων, τη διάσταση των χαμηλών χρηματικών απολαβών, προκειμένου να προσδιορίσει μία εργασία ως επισφαλή. Συνεπώς και η συγκεκριμένη απασχόληση μπορεί να οριστεί αλλά και να βιωθεί ως επισφαλής, έχοντας ως γνώμονα τον χαμηλό μισθό που προσφέρει στον εργαζόμενο.

Σχετικά με τους τρόπους επίδρασης της επισφάλειας που αναδείχθηκαν στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, η δυσκολία μετάβασης στην ενήλικη ζωή και γενικότερα η αδυναμία μίας πλήρους αυτονόμησης, αποτελεί έναν από αυτούς. Πρόκειται για μία θεματική που είχε εξεταστεί στο βιβλιογραφικό μέρος της εργασίας, στην οποία αναφέρεται συνοπτικά πως λόγω της εργασιακής επισφάλειας, ιδιαίτερα οι νέοι, δυσκολεύονται να κάνουν μία ομαλή μετάβαση από την εφηβική στην ενήλικη ζωή (De Almeida Alves et al, 2011 στο Miguel Carmo et al, 2014)[31].

Η αδυναμία οργάνωσης προγράμματος για τον εργαζόμενο, ως ένας από τους τρόπους βίωσης της επισφάλειας, είναι συνυφασμένη με την αβεβαιότητα από το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, όπου λόγω των αβέβαιων εργασιακών καταστάσεων που βιώνει ο εργαζόμενος, αδυνατεί να προγραμματίσει επαρκώς τη ζωή του. Μία επιπλέον σημαντική διάσταση στο εν λόγω θέμα αποτελεί και η μη χορήγηση των νόμιμων αδειών στους εργαζομένους, χωρίς πρώτα να έχει γίνει μία διαπραγμάτευση με την εργοδοσία, η οποία να εξυπηρετεί και τις δύο πλευρές. Επίσης, στα αποτελέσματα της έρευνας αποτυπώνεται και η αδυναμία απασχόλησης σε μία δεύτερη εργασία, ως μία εκ των διαστάσεων της αδυναμίας οργάνωσης προγράμματος. Πιο συγκεκριμένα, αυτή η απασχόληση δε δίνει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο, όπως αποδείχθηκε από τα σχετικά αποσπάσματα, να αναζητήσει και να εργαστεί σε μία επιπρόσθετη απασχόληση, τόσο λόγω των μεταβαλλόμενων ωραρίων, όσο και λόγω του είδους της σύμβασης που είχαν υπογράψει οι εργαζόμενοι.

Οι επιπτώσεις που προκαλούνται στη ζωή του εργαζομένου, λόγω του ασταθούς εργασιακού ωραρίου, είχαν αναλυθεί επαρκώς στο θεωρητικό μέρος της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η υπάρχουσα βιβλιογραφία επιβεβαιώνεται και μέσα από αυτή την έρευνα, καθώς παρατηρήθηκε η επίδραση που έχει μία επισφαλής απασχόληση ευρύτερα στη ζωή του εργαζομένου. Αρχικά, επηρεάζει τη διατήρηση των κοινωνικών και διαπροσωπικών του σχέσεων καθώς λόγω του ασταθούς εργασιακού ωραρίου, είναι δύσκολο για τον εργαζόμενο να μπορέσει να τις διατηρήσει (Τσιώλης, 2023). Επίσης, πρόκειται για μία εργασία που δίνει το δικαίωμα στον απασχολούμενο φοιτητή να εργάζεται παράλληλα με τις σπουδές του (Τσιώλης, 2023), παρατείνοντας

[31] Περισσότερη ανάλυση σχετικά με την επίδραση της επισφάλειας στην ζωή των νέων σε ηλικία εργαζομένων, θα γίνει στις επόμενες παραγράφους.

έτσι την παραμονή του σε αυτή την εργασία, προκαλώντας του όμως κάποια προβλήματα σχετικά με την πλήρη ανταπόκριση του στις ακαδημαϊκές του υποχρεώσεις. Μία επιπλέον διάσταση που προκύπτει από την έρευνα αναφέρεται στη δυσκολία που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος, εξαιτίας του ασταθούς εργασιακού ωραρίου, να επιμορφωθεί με κάποιο επιπρόσθετο αντικείμενο, ή ακόμα και να ασχοληθεί γενικότερα με κάποια άλλη δραστηριότητα, να μπορέσει δηλαδή να έχει προσωπικό χρόνο. Τέλος η σωματική κούραση αναδεικνύεται ως ένα από τα θέματα της συγκεκριμένης έρευνας, η οποία προκύπτει από το μεταβαλλόμενο εργασιακό ωράριο των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, οι συνεντευξιαζόμενοι αναφέρουν την απουσία επαρκούς χρόνου για να μπορέσουν να ξεκουραστούν πλήρως, καθώς τα ωράρια εργασίας στο αεροδρόμιο είναι κυλιόμενα και μεταβάλλονται συνεχώς.

Ένας ακόμη τρόπος με τον οποίο επιδρά η επισφάλεια στη ζωή των επισφαλώς εργαζομένων, είναι μέσω της πρόκλησης σε εκείνους, συναισθημάτων άγχους και στρες. Όπως είδαμε και στο θεωρητικό μέρος της εργασίας, η προσωρινότητα, η αβεβαιότητα και η ανασφάλεια, ως παρελκόμενα μίας επισφαλούς εργασίας, γίνονται αίτια για να αυξηθούν τα επίπεδα άγχους των εργαζομένων (Choonara, 2019), μία διάσταση η οποία επιβεβαιώνεται και μέσω της παρούσας έρευνας, καθώς οι περισσότεροι εκ των συνεντευξιαζόμενων, ανέφεραν την ψυχολογική επιβάρυνση που έχει σε εκείνους αυτή η εργασία.

Ο τελευταίος τρόπος επίδρασης της επισφάλειας, όπως αναφέρεται στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, αποτυπώνεται σε κάποιες αλλαγές που παρατηρούνται στην καθημερινή ζωή του επισφαλούς εργαζομένου, οι οποίες προκύπτουν από την ενασχόληση του με αυτή την εργασία. Πρόκειται για ευρήματα που αναδείχθηκαν κατά τη διάρκεια της ανάλυσης των συνεντεύξεων και δεν είχαν περιληφθεί στο θεωρητικό μέρος της εργασίας. Ένα από τα παραδείγματα αυτών των αλλαγών είναι η έντονη προσκόλληση που αποκτά ο εργαζόμενος στην εργασία του και οι επιπτώσεις αυτής της προσκόλλησης στη ζωή του.

Σχετικά με τον τρόπο επίδρασης της επισφάλειας στους νέους ηλικιακά εργαζόμενους, τα αποτελέσματα της έρευνας μαρτυρούν τη μετάθεση των πιο πρακτικών εργασιών σε εκείνους, μία ανικανότητα πλήρους αυτονόμησης και μετάβασης στην ενήλικη ζωή, μία αδυναμία ανταπόκρισης στις ακαδημαϊκές υποχρεώσεις των φοιτητών εργαζομένων, καθώς και μία αντίθεση ως προς τους

όρους εργασίας. Αναφορικά με την αδυναμία των εργαζομένων να μπορέσουν να έχουν μία πλήρη αυτονόμηση, αναφερθήκαμε και στο θεωρητικό μέρος της εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι λόγω των επισφαλών συνθηκών εργασίας τους, αδυνατούν να σκέφτονται και να σχεδιάζουν μακροπρόθεσμα (Τσιώλης, 2023), καθώς και να μπορούν να συντηρούν μόνοι τους τον εαυτό τους (Kazana- McCarthy, 2021. Tsekeris et al., 2017. Figgou et al., 2021. Cuervo & Chesters, 2019. Cuzzocrea & Mandich, 2016. Leccardi, 2012. Randle et al., 2017 στο Καραγκούνη και Φίγγου, 2022). Επιπροσθέτως, είναι δύσκολο για τους ίδιους να έχουν μία πλήρη αυτονόμηση αλλά και να είναι ανεξάρτητοι από την οικογένεια τους (Τσιώλης, 2023), κάτι το οποίο επιβεβαιώνεται και στην παρούσα έρευνα.

Ακόμα, σημαντική είναι και η ανάδειξη μίας διάστασης στο συγκεκριμένο θέμα, η οποία παρουσιάζει δύο αντίθετες μεταξύ τους οπτικές. Αναφέρεται αρχικά σε μία εποχική εργασία, η οποία «εξυπηρετεί» περισσότερο τους φοιτητές, επιβεβαιώνοντας και την υπάρχουσα βιβλιογραφία, όπου αναφέρεται η απασχόληση των νέων εργαζομένων, και πολλές φορές φοιτητών, σε ευέλικτες και επισφαλείς μορφές εργασίας, μία εκ των οποίων είναι και η εποχική απασχόληση, όπου σε αυτού του είδους τις εργασίες, οι νέοι σε ηλικία φοιτητές μπορούν να συνδυάζουν τις σπουδές τους παράλληλα με την εργασία τους (Τσιώλης, 2023). Επιπλέον, οι επισφαλείς μορφές απασχόλησης χρησιμοποιούνται πολλές φορές ως τρόπος ένταξης των νέων εργαζομένων στην αγορά εργασίας (Τσιώλης, 2023), και οι περισσότεροι εκ των συνεντευξιαζόμενων, αναφέρουν είτε τη συγκεκριμένη εργασία ως την πρώτη τους μορφή απασχόλησης, είτε πως είχαν εργαστεί στο παρελθόν, σε κάποια άλλη επισφαλή θέση εργασίας. Η αντίθετη οπτική αυτής της διάστασης, επιβεβαιώνει επίσης την υπάρχουσα βιβλιογραφία, σε μία αντίστροφη ανάγνωση της (Τσιώλης, 2023), καθώς επισημαίνει την ύπαρξη και τη δημιουργία οικογένειας, σε ένα εργασιακό περιβάλλον όπου υπάρχει μονιμότητα και ασφάλεια ως προς το μέλλον του εργαζομένου και όπου ο ίδιος ο εργαζόμενος μπορεί να σχεδιάζει το μέλλον του και να σκέφτεται μακροπρόθεσμα.

Η δημιουργία του τρίτου ερευνητικού ερωτήματος προήλθε κατά τη διάρκεια της ανάλυσης και κωδικοποίησης των αποσπασμάτων. Ουσιαστικά αποτυπώνει τους τρόπους με τους οποίους ένας εργαζόμενος μπορεί να εξελιχθεί επαγγελματικά μέσα σε αυτή την εργασία. Ιδιαίτερη σημασία έχει ο ρόλος της ευνοιοκρατίας, όπως αποτυπώνεται από τους συνεντευξιαζόμενους, καθώς οι περισσότεροι υποστηρίζουν

πως η εξέλιξη στη συγκεκριμένη εργασία πραγματοποιείται περισσότερο με όρους φαβοριτισμού και όχι αξιοκρατίας.

Συνοψίζοντας, στο συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάστηκαν, η απάντηση στον ερευνητικό σκοπό της έρευνας, καθώς και τα βασικά αποτελέσματα της έρευνας, σε συνδυασμό με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, όπως εκείνη αναφέρθηκε στο θεωρητικό μέρος της εργασίας, αλλά και με καινούργιο βιβλιογραφικό υλικό. Παρακάτω θα παραθέσουμε σε ξεχωριστή παράγραφο αλλά στο ίδιο κεφάλαιο, τους περιορισμούς που αντιμετωπίσαμε κατά τη διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας.

- Περιορισμοί της έρευνας

Ιδιαίτερη σημασία έχει να αναφέρουμε τους περιορισμούς που αντιμετωπίσαμε κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της παρούσας έρευνας. Πρώτα απ' όλα, υπήρχε μία δυσκολία ως προς την εύρεση αντρών συνεντευξιαζόμενων, καθώς στη συγκεκριμένη εργασία, οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά των αντρών. Επιπλέον, προέκυψαν κάποιες αναπροσαρμογές ως προς τη διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων, κατά τη διάρκεια της θεματικής ανάλυσης. Ακόμα, αξίζει να αναφέρουμε πως ο αριθμός του δείγματος είναι μικρός για να μπορέσουμε να κάνουμε μία γενίκευση για τη συγκεκριμένη εργασία και επίσης το δείγμα δεν είναι αντιπροσωπευτικό όλων των θέσεων εργασίας στον τομέα της επίγειας εξυπηρέτησης. Άλλες θέσεις εργασίας, όπως είναι για παράδειγμα, η θέση εργασίας στο τμήμα του check- in, ή στο τμήμα του lost and found, δεν έχουν περιληφθεί στο συγκεκριμένο δείγμα. Τέλος, υπήρξαν κάποιες δυσκολίες ως προς την εύρεση επαρκούς βιβλιογραφίας για θέματα όπως της εποχικής απασχόλησης αλλά και της σύνδεσης της εργασιακής επισφάλειας με την εργασιακή εμπειρία.

Καταλήγοντας, ανεξάρτητα από τα προβλήματα και τις δυσκολίες που αντιμετωπίσαμε κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας, βασικός σκοπός της είναι η ανάδειξη όψεων της επισφάλειας σε κοινότητες επισφαλώς εργαζομένων στο ελληνικό περιφερειακό αεροδρόμιο που μελετάμε, καθώς και η επίδραση που έχει σε εκείνους τους εργαζομένους η συγκεκριμένη απασχόληση, οπότε μέσω της πραγματοποίησης αυτού του στόχου, ο βασικός σκοπός επιτεύχθηκε.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αβραμίκου, Α. (2001). *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης & Ανισότητες στον εργασιακό χώρο.* Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Γκιάλης, Σ. (2009). Εργασιακή ευελιξία και άτυπη εργασία στη νέα εποχή: Χωρο-κοινωνικές διαστάσεις και πολιτικές επισημάνσεις. *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών,* ΙΔ (56), 89–122.

Δρακάκη, Μ., & Σαριδάκη, Σ. (2020, Νοέμβριος). Εργασιακή Επισφάλεια, Κοινωνική Ευπάθεια και Νέα Γενιά στην Ελλάδα: Θεωρητικές Προκείμενες και Ερευνητικά Ευρήματα. Ανακοίνωση στο Brown Bag Seminar, Κέντρο Ερευνών και Μελετών- Πανεπιστήμιο Κρήτης.

Εθνικό Γραφείο Συντονισμού EURES Ελλάδας. (2021). *Εποχική Εργασία στην Ελλάδα: Οδηγός για την εργασία και την ασφάλιση των εποχικά απασχολούμενων στην Ελλάδα*. Ανακτήθηκε από https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-09/SEASONAL_WORK_IN_GREECE_EL_1.1.pdf

Επίγεια Εξυπηρέτηση. (χ.η.). Ανακτήθηκε 15 Δεκεμβρίου, 2023, από https://hcaa.gov.gr/el/epigeia-exypiretisi

ΙΝΕ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. (2013). *Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων*. Ανακτήθηκε από https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/simvaseis_orismenou_kai_aoristou_xronou_diadoxikes.pdf

Ιωαννίδης, Α. (2023). Απασχόληση και ανεργία των νέων στην Ελλάδα: υφιστάμενη κατάσταση και προοπτικές. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. Ανακτήθηκε από: https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2023/04/ioannidis_apasxolisi_neon.pdf

Καραγκούνη, Ε., & Φίγγου, Ε. (2022). Επισφαλείς Εργασιακές Εμπειρίες Νέων Γυναικών στην Ελλάδα της Κρίσης. *Επιστημονική Επετηρίδα του Τμήματος Ψυχολογίας Α.Π.Θ.*, *ΙΔ* (7), 149–172. Ανακτήθηκε από file:///C:/Users/user/Downloads/9264-24646-3-PB%20(5).pdf

Καρακιουλάφη, Χ., & Σπυριδάκης, Μ. (2010). *Εργασία και Κοινωνία: Διεπιστημονικές Προσεγγίσεις*. Αθήνα: Διόνικος.

Καρακιουλάφη, Χ., Σπυριδάκης, Μ., Γιαννακοπούλου, Ε., Καραλής, Δ., & Σώρος, Γ. (2014). *Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια. Διαστάσεις και επιπτώσεις σε καιρό κρίσης*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

2η Κατηγορία: Ασφαλισμένοι Απασχολούμενοι (χ.η.). Ανακτήθηκε 12 Δεκεμβρίου, 2023, από https://www.kepea.gr/article.php?id=2246

Κεσίσογλου, Γ. (2014). Η ανάδυση των θεωριών περί επισφαλούς εργασίας στον ακαδημαϊκό λόγο των κοινωνικών επιστημών: Προκλήσεις για την πολιτική ψυχολογία. *Επιστημονική Επετηρίδα Τμήματος Ψυχολογίας Α.Π.Θ.*, *Ι*, 392–418.

Ανακτήθηκε από https://ejournals.lib.auth.gr/psyannals/article/download/4279/4360

Κουζής, Γ. (2001). *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας.* Αθήνα: Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ.

Κυριαζή, Ν. (2011). *Η κοινωνιολογική έρευνα: Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών* (Νέα Διευρυμένη Έκδοση). Αθήνα: Πεδίο.

Μερική Απασχόληση. (χ.η.). Ανακτήθηκε 18 Νοεμβρίου, 2023, από https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/atomikes-symvaseis/meriki-ek-peritropis-apascholisi/meriki-apascholisi/

Παπαδάκης, Ν., Δρακάκη, Μ. και Σαριδάκη, Σ. (2021). Τροχιές, διαστάσεις και παράμετροι της επισφάλειας των νέων στην αγορά εργασίας σε Ευρώπη και Ελλάδα. Στο Μ. Σπυριδάκης & Β. Κράββα (επιμ.), *Τροχιές Επισφάλειας: Εθνογραφικές Προσεγγίσεις*. (σελ. 201-238). Αθήνα: Gutenberg.

Σπυριδάκης, Μ. (2018). *Homo Precarius: Εμπειρίες Ευαλωτότητας στην Κρίση* Αθήνα: Πεδίο.

Τριανταφύλλου, Χ. (2007). Η επισφαλής εργασία στην Ελλάδα. *Εντός Εποχής*, περίοδος γ (14), 8–18.

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

Τσιώλης, Γ. (2018). Θεματική ανάλυση ποιοτικών δεδομένων. Στο Γ. Ζαϊμάκης (επιμ.), *Ερευνητικές διαδρομές στις Κοινωνικές Επιστήμες. Θεωρητικές – Μεθοδολογικές Συμβολές και Μελέτες Περίπτωσης.* (σελ. 97-125) .Πανεπιστήμιο Κρήτης – Εργαστήριο Κοινωνικής Ανάλυσης και Εφαρμοσμένης Κοινωνικής έρευνας.

Τσιώλης, Γ. (2023). *Επισφαλείς Βιογραφίες. Εργασιακές διαδρομές και ταυτότητες στον μετασχηματιζόμενο κόσμο της εργασίας*. Αθήνα: Gutenberg.

Ξενόγλωσση

Bălăneasa, M.-C. (2021). Particularities of Temporary Work. Advantages and Vulnerabilities. *European Journal of Law and Public Administration, 8* (2), 70–81. https://doi.org/10.18662/eljpa/8.2/162

Brickenstein, C. (2015). Social protection of foreign seasonal workers: From state to best practice. *Comparative Migration Studies, 3* (1), 2. https://doi.org/10.1007/s40878-015-0004-9

Bryman, A. (2017). *Μέθοδοι Κοινωνικής Έρευνας* (μτφ. Π. Σακελλαρίου). Αθήνα: Gutenberg. (έτος έκδοσης πρωτοτύπου 2016).

Choonara, J. (2019). Conceptualising Precarity and Insecurity. In: Insecurity, Precarious Work and Labour Markets. Palgrave Macmillan, Cham.

https://doi.org/10.1007/978-3-030-13330-6_3

Collins Dictionary. (χ.η.). Ανακτήθηκε 22 Νοεμβρίου, 2023, από https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/ground-staff

Durgut, M. (2023, Απρίλιος 12). *The Importance of Ground Operations in Airport Management*. Ανακτήθηκε από aviationfile.com

Fasone, V., Pedrini, G., & Scuderi, R. (2024). The search for training and skill improvement of seasonal workers in tourism. *Employee Relations: The International Journal*, *46* (2), 340–365. https://doi.org/10.1108/ER-07-2023-0339

Kalleberg, A. L. (2014, Νοέμβριος). *Measuring Precarious Work. A working paper of the EINet measurement group*. Ανακτήθηκε από https://bpb-us-w2.wpmucdn.com/voices.uchicago.edu/dist/5/1068/files/2018/05/einet_papers_kalleberg-1owgfyz.pdf

Kovacevic, L. (2023). Seasonal Workers in the Republic of Serbia—Between New Flexibilization (and Precarization of Work), and Catalogue of Minimum Rights for All Workers. *SSRN Electronic Journal*, *2023* (2), 30-55. https://doi.org/10.2139/ssrn.4720783

Linhart, D. (2009). Modernisation et précarisation de la vie au travail. *Papeles del CEIC*, *1* (43), 1-19.

McKay, S., Jefferys, S., Paraksevopoulou, A., Keles, J., …, & Clark, N. (2012, Απρίλιος). *Study on Precarious work and social rights.* Διεξάχθηκε για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. 2010 (84). Ανακτήθηκε από file:///C:/Users/user/Downloads/StudyonPrecariousworkandsocialrights.pdf

Miguel Carmo, R., Cantante, F., & De Almeida Alves, N. (2014). Time projections: Youth and precarious employment. *Time & Society*, *23* (3), 337–357. https://doi.org/10.1177/0961463X14549505

Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18* (6), 32-54. https://doi.org/10.3390/ijerph18063254

Türeli, N. Ş., Durmaz, V., Bahçecik, Y. S., & Akay, S. S. (2019). An Analysis of Importance of Innovatice Behaviors of Ground Handling Human Resources in Ensuring Customer Satisfaction. *Procedia Computer Science*, *158*, 1077–1087. https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.149

Walsh, P. (2019). Precarity. *ELT Journal*, *73* (4), 459–462. https://doi.org/10.1093/elt/ccz029