INE
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο ΦΟΙΤΗΤΙΚΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΩΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΕΥΚΑΙΡΙΑΣ

Χαρακτηριστικά, προβλήματα και διαστάσεις της φοιτητικής εργασίας

ΑΡΓΥΡΗΣ ΚΥΡΙΔΗΣ



ΑΘΗΝΑ

Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο ΦΟΙΤΗΤΙΚΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΩΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΕΥΚΑΙΡΙΑΣ

Χαρακτηριστικά, προβλήματα και διαστάσεις της φοιτητικής εργασίας

ΑΡΓΥΡΗΣ ΚΥΡΙΔΗΣ

ΑΘΗΝΑ 2020

Ο φοιτητικός πληθυσμός ως εργατικό δυναμικό ευκαιρίας.
Χαρακτηριστικά, προβλήματα και διαστάσεις της φοιτητικής εργασίας

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ISBN: 978-618-5483-07-4

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ
Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα
Τ: 210 332 7710 • F: 210 330 4452
www.ineobservatory.gr • www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι του συγγραφέα
και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Art Direction - Design: Μάρθα Δελτούζου
Παραγωγή - Εκτύπωση: ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ • www.kambili.gr
Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Γιώτα Χρόνη

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή
μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη.
Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή 7

2. Η εργασία στην Ελλάδα τα χρόνια της κρίσης 11

3. Αδήλωτη εργασία 15

4. Η επισφαλής εργασία 27

5. Η φοιτητική εργασία και η επισφαλής εργασία 31

6. Ερευνητική μεθοδολογία 43

6.1. Σκοπός και στόχοι της έρευνας 43

6.2. Πληθυσμός και δείγμα 44

6.3. Ερευνητική μέθοδος 44

6.4. Ερευνητικά εργαλεία 46

6.5. Ερευνητική διαδικασία 46

6.6. Οι συνεντεύξεις 47

6.7. Το ερωτηματολόγιο 51

7. Αποτελέσματα 53

7.1. Ποσοτική ανάλυση 53

7.1.1. Το δείγμα 53

7.1.2. Το ερευνητικό εργαλείο 54
7.1.3. Δημογραφικά χαρακτηριστικά 56
7.2. Ποιοτική ανάλυση 83
7.2.1. Ανάλυση των συνεντεύξεων 95
7.2.2. Συζήτηση των συνεντεύξεων 120

8. Συμπεράσματα 125

Βιβλιογραφία 137

1 Εισαγωγή

Η κοινωνική και οικονομική κρίση στην Ελλάδα άλλαξε σημαντικά την αγορά εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές, αλλά και επηρέασε με καταλυτικό τρόπο τόσο τον τομέα της παραγωγής γενικότερα όσο και τον τομέα της κατανάλωσης. Συγκροτήθηκε λοιπόν ένα modus vivendi στο χώρο της εργασίας και της επιχειρηματικότητας, το οποίο σε γενικές γραμμές διατήρησε ένα μικρό τμήμα του τυπικού προϋπάρχοντος εργασιακού πλαισίου αλλά και δημιούργησε ένα νέο πλαίσιο. Το νέο εργασιακό πλαίσιο σε συνδυασμό με το προϋπάρχον διαμόρφωσαν ένα εργασιακό τοπίο το οποίο φαίνεται να έχει στο επίκεντρό του τη μείωση του κόστους παραγωγής με έμφαση στην αμοιβή της εργασίας, την ελαστικότητα στις εργασιακές σχέσεις και γενικότερα το όφελος της επιχειρηματικότητας και της εργοδοσίας.

Δημιουργήθηκε λοιπόν ένα ολόκληρο πλέγμα νομοθετικών ρυθμίσεων το οποίο επικεντρώθηκε στη χαλάρωση των εργασιακών σχέσεων, στη μείωση του κόστους της εργασίας και συνολικότερα στην τόνωση της επιχειρηματικότητας, δίνοντας έμφαση στη μείωση του κόστους παραγωγής. Στο πλαίσιο αυτό και μεταξύ μιας πλειάδας μέτρων, εμφανίστηκε και ο υποκατώτατος μισθός, δηλαδή ο μισθός των νέων μέχρι 25 ετών. Ένας μισθός δηλαδή που ως ιδιαίτερα χαμηλός θα τόνωνε τη νεανική εργασία και φυσικά θα μείωνε το κόστος παραγωγής για την εργοδοσία. Έτσι, δημιουργήθηκε μια πιο φτηνή δεξαμενή εργατικού δυναμικού, η οποία συμπεριλαμβάνει μια ηλικιακή ομάδα που κατά τεκμήριο διαθέτει ιδιαίτερα προσόντα (κατάρτιση, υψηλή εκπαίδευση κ.λπ.). Στη συγκεκριμένη δεξαμενή εργατικού δυναμικού μπαίνει πλέον εμφατικά και η ομάδα των φοιτητριών και των φοιτητών των ελληνικών ΑΕΙ, οι οποίοι διαχρονικά αποτελούν μια εύκολα προσβάσιμη και διαχειρίσιμη δεξαμενή εργασίας.

Ωστόσο, δεν είναι μόνο το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα που αλλάζει πλέον σημαντικά. Αλλάζει το σύνολο του παραγωγικού τομέα, το σύνολο της κατανάλωσης και προφανώς και παραγωγικές και οικονομικές σχέσεις. Και όταν οι αλλαγές στο οικονομικό πεδίο μια χώρας είναι τόσο ραγδαίες και σαρωτικές όπως αυτές που έφεραν η κρίση και τα απανωτά μνημόνια στην Ελλάδα, τότε ο κοινωνικός τομέας δεν

μένει αλώβητος.[1] Κάθε άλλο. Η κοινωνία, οι κοινωνικές σχέσεις και το όλο πλαίσιο της ελληνικής κοινωνικής συγκρότησης γνώρισε σημαντικές μεταβολές: η ανεργία, η φτώχεια, η ανέχεια και ο κλονισμός της κοινωνικής συνοχής δημιούργησαν ένα σύνθετο κοινωνικό τοπίο, το οποίο προφανώς οδήγησε σε μια τεράστια κοινωνική κρίση. Η κρίση δεν είναι και ούτε θα πρέπει να θεωρήσουμε ότι είναι ένα οικονομικό φαινόμενο λογιστικού τύπου. Είναι μια βαθιά τομή στον κοινωνικό ιστό. Έχει δημιουργήσει τεράστιες συνέπειες στην κοινωνική δομή, στις κοινωνικές σχέσεις, στην πολιτική οργάνωση, στην καθημερινή κοινωνική ζωή, στο εκπαιδευτικό σύστημα και στις λειτουργίες του, στην «κουλτούρα» και στις «υποκουλτούρες» της ελληνικής κοινωνίας. Δεν φαίνεται να υπάρχει τομέας της κοινωνίας που να μην έχει επηρεαστεί αρνητικά από την κρίση.

Στο ίδιο πλαίσιο, εμφανίστηκε ο μετασχηματισμός των βασικών ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων σε ζητήματα υπό διαπραγμάτευση και, τελικώς, υπό κατάργηση στο όνομα του συμβολικού «κοινού καλού», το οποίο προσδιορίζεται τελικά εμβόλιμα και μονομερώς οχυρωμένο πίσω από «βουλευτικές πλειοψηφίες» και «σωτήριους» κυβερνητικούς χειρισμούς που γενικώς και αορίστως διασώζουν τη χώρα θυσιάζοντας τον πληθυσμό της. Το φιλελεύθερο ιδεολογικό πρόταγμα της μεταβίβασης της εξουσίας από το λαό στους πολιτικούς αποθεώνεται και ταυτόχρονα δοκιμάζεται μέσα από τις συγκυρίες του μνημονίου, αφού –απ' ό,τι φαίνεται– το «γενικό καλό» απο-συμβολίζεται από τη μία μέσω της εκτεταμένης αμφιβολίας και από την άλλη μέσω της ουσιαστικής άρσης της μεταβίβασης των αποφασιστικών αρμοδιοτήτων στο πολιτικό σύστημα. Την ίδια ώρα που το «γενικό καλό» υπερίπταται πάνω από ένα διαμαρτυρόμενο κοινωνικό σώμα, η «ατομικότητα», το έτερο ιδεολογικό πρόταγμα του φιλελευθερισμού, αποκολλάται από την ιδεολογική της οχύρωση και μετατρέπεται σε πολιορκητικό κριό του ίδιου του συστήματος, αφού η φτώχεια, η ανεργία και η κοινωνική αποστέρηση του καθενός και της κάθε οικογένειας στρέφεται ενάντια στο αδιόρατο και αμφίβολο γενικό καλό, που δεν εννοείται πλέον ως γενικό – ή καλύτερα δεν πείθει κανέναν ότι όντως πρόκειται για «γενικό».[2] Κάθε κοινωνός ζει την καθημερινότητά του με βάση υλικά της στοιχεία, όπως το εισόδημά του. Ταυτόχρονα διαχειρίζεται την υλική βάση του κοινωνικού του βίου σε ένα πλαίσιο ποσοτικό, μετρήσιμο και ορθολογικό.[3] Προβαίνει σε αριθμητικές πράξεις,

1. Η επικυριαρχία του οικονομικού τομέα έναντι του κοινωνικού έχει πολύ εύστοχα αναπτυχθεί από τον K. Polanyi (βλ. Polanyi, K., *Ο μεγάλος μετασχηματισμός*, Αθήνα, Νησίδες, 2007).
2. Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism*, New Jersey, Princeton University Press, 1990.
3. Carchedi, G., *The Economic Identification of Social Classes*, London, Routledge & Kegan Paul, 1977.

αναγωγές και συγκρίσεις μεγεθών. Είναι σε θέση να ορίσει, έστω χωρίς μεγάλη ακρίβεια, την ταξική του θέση ως μέγεθος και δη συγκρίσιμο με μεγέθη που αντιστοιχούν σε άλλους κοινωνούς ή ομάδες κοινωνών. Παράλληλα μπορεί να προσδιορίσει ο ίδιος τους οικονομικούς και τους κοινωνικούς κινδύνους που διατρέχει. Μπορεί να προσδιορίσει ο ίδιος την κοινωνική του θέση και τους τρόπους με τους οποίους θα την βελτιώσει. Αν δεχτούμε την άποψη του E. Wright[4], η ταξική συνείδηση μπορεί να σχηματιστεί ως παράγωγο των υλικών συνθηκών διαβίωσης των κοινωνών ή με βάση την απόλυτη τιμή του εισοδήματός τους. Και από την άποψη αυτή μπορούμε να αναφερόμαστε σε μια αντικειμενική θεώρηση της ταξικής συνείδησης.[5] Από την άλλη πλευρά όμως, η φαντασιακή υπόσταση της κοινωνίας σχηματοποιείται χωρίς συγκεκριμένες αναγωγές σε μεγέθη και ορθολογικές συσχετίσεις. Πρόκειται για ένα συνονθύλευμα κοινωνικών αντιλήψεων, ιδεολογημάτων και πεποιθήσεων που διαχέονται στον κοινωνικό ιστό και αποκτούν ειδικό βάρος λόγω της καθαγίασης της οποίας του προσφέρει το ισχύον savoir faire ως κυρίαρχο πρότυπο κοινωνικού γίγνεσθαι. Επειδή ακριβώς πρόκειται για ένα ακόμη αστικό ιδεολόγημα έχει ενσωματωθεί ως πρώτη ύλη στους *κοινωνικούς ιδεολογικούς μηχανισμούς* – για να παραφράσουμε τους *ιδεολογικούς μηχανισμούς του κράτους* του L. Althusser.

«*Οι ιδεολογικές μετατοπίσεις που επικεντρώνονται στον ατομικισμό και την προσωπική ευθύνη για την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή ενισχύουν αυτές τις [νεοφιλελεύθερες] διαρθρωτικές αλλαγές*».[6] Πολύ σωστά οι John και Jean Comaroff παρατηρούν ότι οι εργαζόμενοι «αντί απλώς να εργάζονται, γίνονται "αυτόνομοι επιχειρηματίες" που επιθυμούν να συγκεντρώσουν υπεραξία. Από αυτή την άποψη, είναι

4. Wright, E. O., *Class Counts: Comparative studies in class analysis*, Cambridge, Cambridge University Press, 1997.

5. Ο Wright διακρίνει τρεις διαστάσεις ελέγχου των οικονομικών πόρων στη σύγχρονη καπιταλιστική παραγωγή: τον έλεγχο των επενδύσεων, τον έλεγχο των εγκαταστάσεων (γη, εργοστάσια, γραφεία, κ.λπ.) και τον έλεγχο της εργατικής δύναμης. Τα μέλη της κεφαλαιοκρατικής τάξης ασκούν έλεγχο και στις τρεις διαστάσεις της παραγωγής. Οι εργάτες σε καμία από αυτές. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η έννοια των αντιφατικών ταξικών θέσεων, η οποία αποτελεί κεντρικό σημείο της θεωρίας του Wright. Σύμφωνα με αυτήν, υπάρχουν κάποιοι εργαζόμενοι οι οποίοι ενώ δεν μπορούν να ελέγξουν την παραγωγή είναι σε θέση να την επηρεάσουν. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι εργάτες του «λευκού κολάρου» (βλ. Wright, E. O., *Class, Crisis and the State,* London, New Left Books, 1978· Wright, E. O., *Class Structure and Income Determination*, New York, Academic Press, 1979· Κυρίδης, Α., «Οι μεταλλάξεις της ετερότητας. Από την ταξική στην πολιτισμική ετερότητα: Δύο όψεις του ιδίου νομίσματος», στο Α. Κυρίδης και Α. Ανδρέου [επιμ.], *Όψεις της ετερότητας*, Αθήνα, Gutenberg, 2005· Parkin, F., *Class Inequality and Political Order*, London, McGibbon & Kee, 1971).

6. Kalleberg, A. L., "Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition", *American Sociological Review*, 74 (1), 2009, p. 3.

οι “επιχειρηματίες του εαυτού τους”»[7]. Σε αυτό το πλαίσιο, δεν είναι υπερβολή να συζητούμε για μια κοινωνική ομάδα ανθρώπων, οι οποίοι εργάζονται και διαβιούν ως πλήρως υπεύθυνοι για τη δική τους εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών και των δικαιωμάτων προστασίας. Και δεν είναι παράδοξο να ισχυριστούμε ότι μοιάζει να αναδύεται μια νέα κοινωνική τάξη, προφανώς και κυρίως χαμηλή, η οποία εύκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως η «τάξη των επισφαλών».[8] Τα μέλη της είναι μικροεπιχειρηματίες της προσωπικής τους εργασίας, με ελάχιστα κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα, τα οποία θυσιάζονται στο βωμό της κάλυψης επειγουσών βιοτικών αναγκών. Είναι μια κοινωνική τάξη, η οποία είναι ευπαθής από τη φύση της και χαρακτηρίζεται εκτός από τη φτώχεια –τις περισσότερες φορές– και από μια κοινωνική ανασφάλεια, όπως και πολλές άλλες τάξεις. Το καινοτόμο στοιχείο είναι βέβαια ότι τα μέλη της εργάζονται υπό συγκεκριμένους όρους και προϋποθέσεις και το γεγονός αυτό τα διαφοροποιεί από τους ανέργους και τους μακροχρόνια ανέργους.

7. Comaroff, J. L. and Comaroff, J., *Ethnicity, Inc.*, Chicago, The University of Chicago Press, 2009.
8. Βλ. Standing, G., *The Precariat: The New Dangerous Class*, London and New York, Bloomsbury Academic, 2011.

2 Η εργασία στην Ελλάδα τα χρόνια της κρίσης

Εν μέσω της βαθιάς κοινωνικής μας κατάθλιψης κατά τα χρόνια του μνημονίου, την ίδια στιγμή που τα οικογενειακά εισοδήματα εξανεμίζονταν, εργαζόμενοι έχαναν την δουλειές τους ή όταν δεν τις έχαναν περιέρχονταν σε δυσμενείς εργασιακές συνθήκες και σχέσεις, εξαθλιώνονταν οικονομικά και τα βασικά μακροοικονομικά μοντέλα χειροτέρευαν συνεχώς. Η αγορά εργασίας μπήκε, όπως και άλλες πτυχές της οικονομίας, στο επίκεντρο της κοινωνικής καθίζησης. Το εργατικό δυναμικό της χώρας είτε μπήκε σε μια παρατεταμένη εφεδρεία είτε εισήλθε σε μια ιδιότυπη κατάσταση εργασιακής ομηρίας. Οι επιχειρήσεις έπρεπε –ή βρήκαν την ευκαιρία– να μειώσουν το κόστος παραγωγής μέσω απολύσεων, μέσω ελαστικοποίησης της εργασίας ή μέσω της αδήλωτης ή μαύρης ή σκιώδους εργασίας. Κατ' αυτό τον τρόπο η οικονομία και ειδικότερα η αγορά εργασίας εισήλθε σε μια περιδίνηση κατά την οποία ξεδιπλώθηκαν πολλές πτυχές του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας αλλά και της παραβίασης των όρων εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Και εν μέσω μιας βαθιάς και παρατεταμένης ανεργίας αναδύθηκε από τη μία μια στρατιά πάσης φύσεως ανέργων, από την άλλη το πρόβλημα της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων (αλλά και του δημόσιου τομέα), ενώ στη μέση βρέθηκε η αδήριτη ανάγκη να επιβιώσει ο λαός, αλλά και η οικονομία.[9] Σε αυτό το ιδιότυπο bras de fer οι εργαζόμενοι δέχτηκαν ένα ισχυρό πλήγμα, αφού για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα η ανεργία συνέχιζε να είναι πολύ υψηλή, την ίδια ώρα που ακόμη και οι εργαζόμενοι δέχτηκαν σημαντικότατες μειώσεις στους μισθούς και στα ημερομίσθιά τους. Εφεδρείες εργαζομένων προς όφελος δικό τους, αλλά κυρίως προς όφελος της εργοδοσίας, εντάχθηκαν στην επισφαλή και ακόμη χειρότερα στην αδήλωτη εργασία, στην υπασφάλιση, αλλά και βρέθηκαν πρόθυμες να δεχτούν πλείστες ακόμη και εκβιαστικές μορφές εκμετάλλευσης.[10] Στη ρητορική περί οικονομίας και εργασίας άρχισε να χρησιμοποιείται πλέον αντί του όρου

9. Βέβαια στην οικονομία της αγοράς το κεφάλαιο έχει αδιαμφισβήτητα την πρωτοκαθεδρία και την πρωτοβουλία των κινήσεων. Εξάλλου, διατηρεί πάντα τη δεξιότητά του να κινείται ταχύτερα και με μεγαλύτερη ακρίβεια από τα άλλα μέσα παραγωγής.

10. Βλ. σχετικά Supiot, A., *Beyond employment: Changes in work and the future of labour law in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2001. Επίσης στο Frade, C. and Darmon, I., "New modes of business organization and precarious employment: Towards the recommodification of labour?", *Journal of European Social Policy*, 15 (2), 2005, pp. 107-121.

εργασία ο όρος *απασχόληση* καθώς και τα παράγωγά του. Πρόκειται για μια συμβολική υποκατάσταση, η οποία δείχνει με τον έναν ή τον άλλον τρόπο μια σαφή τάση της καπιταλιστικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας. Μια τάση απεμπόλησης του δικαιώματος στην εργασία· μια τάση που τείνει στο να αλλάξει την εργασία ως προς τις μορφές που τη γνωρίζαμε μέχρι πρόσφατα, αφού παύει να είναι στο επίκεντρο της παραγωγής ως δυναμικό μέσο, αλλά μετουσιώνεται σε ένα μέσο παραγωγής το οποίο ούτε προστατεύεται επαρκώς ούτε διαθέτει όλα εκείνα τα δυναμικά χαρακτηριστικά που ανέκαθεν το καθιστούσαν το ίδιο σημαντικό με το κεφάλαιο.[11] Αναδύθηκε λοιπόν μέσα από τις πολλαπλές κρίσεις και τις τεράστιες πιέσεις που ασκεί το καπιταλιστικό σύστημα στον κοινωνικό ιστό η κοινωνία της απασχολησιμότητας, χέρι χέρι με την κοινωνία της επισφάλειας.[12]

«*Στην καρδιά του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου βρίσκεται η ιδέα ότι όλοι οι πολίτες, ή όσο το δυνατόν περισσότεροι, θα πρέπει να μοιράζονται τον πλούτο που δημιουργείται και ως εκ τούτου να συμμετέχουν πλήρως στην κοινωνία. Η εργασία αποτελεί, για τους περισσότερους πολίτες, προϋπόθεση για την ευρύτερη κοινωνική και πολιτική συμμετοχή τους, ενώ η απώλεια ή η εύρεση εργασίας είναι βασικός παράγοντας που οδηγεί στην είσοδο ή στην έξοδο από τη φτώχεια (European Commission, 2001). Για μερικές κοινωνικές ομάδες η εξεύρεση εργασίας είναι πιο εύκολη, αλλά οι στατιστικές της ανεργίας λένε ένα μόνο μέρος της ιστορίας: πολλοί άνθρωποι που βρίσκονται σε ηλικία να εργαστούν δεν βρίσκουν εργασία, αλλά μόνο ένα ποσοστό από αυτούς καταχωρούνται ως άνεργοι*».[13]

Η κοινωνική συνοχή θα έπρεπε να αποτελεί τον πιο σημαντικό και κρίσιμο στόχο για κάθε κοινωνία, ειδικά για τις εκείνες που βιώνουν σημαντικές κρίσεις. Κατά κανόνα οι κρίσεις βλάπτουν την κοινωνική συνοχή γιατί οι κοινωνοί στρέφονται στο ατομικό τους συμφέρον εμφορούμενοι από το ένστικτο της επιβίωσης, εγκαταλείποντας τις συλλογικότητες και τις συλλογικές δράσεις. Κατ' αυτό τον τρόπο χαλαρώνουν οι κοινωνικές άμυνες απέναντι στα φαινόμενα της κοινωνικής παθογένειας, σε έκτακτες πολιτειακές και νομοθετικές ρυθμίσεις και γενικά απέναντι σε δράσεις απορρύθμισης της όποιας υφιστάμενης ισορροπίας. Ενδεχομένως, η υφιστάμενη ως

11. Silver, B., *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*, Cambridge, Cambridge University Press, 2003.

12. Morini, C. and Fumagalli, A., "Life Put to Work: Towards a Life Theory of Value", *Ephemera*, 10 (3/4), 2010, pp. 234-252.

13. Βλ. σχετικά European Commission, *Joint report on social inclusion*, Brussels, European Commission, 2001, όπ. αναφ. στο Atkinson, J., *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Employment options and labour market participation*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.

τότε κοινωνική ισορροπία να έχει οδηγήσει ή να συνεχίζει να οδηγεί σε στρεβλώσεις οι οποίες να απαιτούν θεραπεία και μεταρρυθμίσεις, αλλά δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι σε περιόδους κρίσεων –και ειδικά οικονομικών κρίσεων– αναδύονται δυναμικά στο προσκήνιο όλες οι αδυσώπητες εξαρτήσεις κάθε είδους, ειδικά οι οικονομικές και οι θεσμικές. Επίσης, σε τέτοιες περιόδους οι κυρίαρχες κοινωνικές ομάδες και τάξεις με βασικό όχημα την κυρίαρχη ιδεολογία προσπαθούν να αποκομίσουν σημαντικά οφέλη για τις ίδιες· οφέλη που σε άλλες περιόδους θα ήταν εξαιρετικά δύσκολο να αποκομίσουν. Για παράδειγμα, η εργοδοσία, οι τράπεζες και τα επενδυτικά συμφέροντα διαγκωνίζονται για την υφαρπαγή χρυσών ευκαιριών που θα τους προσφέρει το σύστημα. Την ίδια ώρα η έλλειψη της κοινωνικής συνοχής δημιουργεί συνθήκες άμυνας κατά μόνας, δηλαδή ανυπαρξία άμυνας. Κάθε κοινωνός παλεύει μόνος του να επιβιώσει μέσα στην κρίση αποδεχόμενος τις «νέες» καλοσερβιρισμένες συνθήκες της επιβίωσής του. Με αυτό τον τρόπο μετατρέπεται σε «ευπαθή» ή για να ακριβολογούμε σε πληττόμενο, αφού ευπαθής ήταν ούτως ή άλλως πριν επιδράσει η κρίση. Όλοι αυτοί οι πληττόμενοι κοινωνοί ανήκουν σε κοινωνικές ομάδες οι οποίες χαρακτηρίζονται ευπαθείς, αλλά δεν μπορούν ούτε να αντιδράσουν συλλογικά ούτε και να διεκδικήσουν κάτι καλύτερο. Κάθε ένας και μία έχει να ασχοληθεί με το βιοπορισμό του και δύσκολα συμμετέχει σε συλλογικότητες, συνδικαλιστικά ή κοινωνικά δίκτυα. Και αυτό γίνεται ακόμη πιο δύσκολο όταν, όπως έχουμε πει, οι κυρίαρχες κοινωνικές ομάδες και τάξεις, με όχημα την κυρίαρχη ιδεολογία και δύναμη κρούσης τους ιδεολογικούς μηχανισμούς του κράτους και τα ΜΜΕ, έχουν καταφέρει να αποδυναμώσουν τις βασικές γραμμές άμυνας του κοινωνικού σώματος, ειδικά αυτές που σχετίζονται με τη συλλογική αντίσταση. Σε περιόδους κρίσης λοιπόν είναι βιβλιογραφικά δεδομένο ότι οι ευπαθείς κοινωνικές ομάδες μετατρέπονται σε πληττόμενες χάνοντας το βασικό όπλο αντίστασής τους, που είναι η δύναμη της συλλογικότητας. Η συλλογικότητα χάνεται γιατί η κοινωνική συνοχή διαλύεται σταδιακά χωρίς πολλές προοπτικές σύντομης επανάκτησης, αφού τον κύριο ρόλο στην κοινωνική συγκρότηση τον αναλαμβάνει η ατομικότητα και το ατομικό συμφέρον. Η ιδιώτευση και ο προσωπικός αγώνας για επιβίωση αποδυναμώνουν κάθε είδους συλλογικότητες και τα κοινωνικά δίκτυα – ευτυχώς όχι οριστικά, γιατί η εξαθλίωση κατά κανόνα τα ανασυγκροτεί. Με άλλα λόγια, η κοινωνική ευπάθεια, ειδικά σε περιόδους κρίσεων, βλάπτει σοβαρά την κοινωνική συνοχή. Χάνεται δηλαδή η πηγή της κοινωνικής άμυνας, η συλλογική δύναμη της αντίστασης και η δυνατότητα της ανάκαμψης πριν η κρίση βαθύνει ακόμη περισσότερο.

3 Αδήλωτη εργασία

Ο όρος που χρησιμοποιείται ευρύτερα στην Ελλάδα για να περιγράψει τις μη φανερές οικονομικές και εργασιακές δραστηριότητες είναι η *παραοικονομία*. Ο συγκεκριμένος όρος όπως εμφανίζεται στο ελληνικό κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο περιλαμβάνει τόσο τις νόμιμες όσο και τις εγκληματικές δραστηριότητες που παρουσιάζουν ένα κοινό χαρακτηριστικό: δεν δηλώνονται στις αρχές είτε επειδή είναι παράνομες από μόνες τους ή για να αποφευχθεί η καταβολή φόρων και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.[14] Στην Ελλάδα η αδήλωτη εργασία εκτιμάται περίπου στο 25%. Ένας καταλύτης για την επικράτησή της είναι το σχετικά υψηλό επίπεδο αυτοαπασχόλησης και μεγάλο μερίδιο μικρομεσαίων και μικρών επιχειρήσεων. Οι μικρές επιχειρήσεις με 1-9 εργαζομένους αντιπροσωπεύουν το 96% του συνόλου των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, απασχολώντας το 55% του εργατικού δυναμικού (σε σύγκριση με λιγότερο από 30% στην ΕΕ-28). Η Ελλάδα έχει επίσης το υψηλότερο ποσοστό αυτοαπασχολουμένων στην ΕΕ-28 (άνω του 32%, ενώ το ποσοστό της ΕΕ-28 ήταν 14% το 2006). Σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωβαρομέτρου του 2013 σχετικά με την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα, το 67,3% ήταν μισθωτή (με 13,3% απολύτως μη δηλωμένη απασχόληση και με 54% υποδηλωθείσα απασχόληση) και το 10,2% ήταν αδήλωτη αυτοαπασχόληση. Η αδήλωτη εργασία αφορά όλες τις κοινωνικές ομάδες. Εντούτοις, φαίνεται ότι υπάρχει μια κατώτερη κοινωνική τάξη, η οποία περιλαμβάνει νεαρά άτομα και άτομα με οικονομικές δυσκολίες και η οποία δραστηριοποιείται εργασιακά με βάση την κάλυψη καίριων βιοτικών αναγκών. Η αδήλωτη εργασία για τη συγκεκριμένη ομάδα μοιάζει να προκύπτει περισσότερο ως «μη επιλογή».[15] Στον αντίποδα, ανώτερες κοινωνικές τάξεις είναι «εθελοντικά προσανατολισμένες» προς την αδήλωτη εργασία, με σκοπό τον προσπορισμό μεγα-

14. European Union, "Factsheet on Undeclared Work – GREECE", s.a., https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=18164&langId=en.

15. Βλ. Fields, G. S., "Labour market modelling and the urban informal sector: Theory and evidence", in D. Turnham, B. Salome and A. Schwarz (eds), *The Informal Sector Revisited*, Paris, OECD, 1990, pp. 49-69. Βλ. επίσης Fields, G. S., *A Guide to Multisector Labor Market Models*, Social Protection Discussion Paper 0505, Washington DC, World Bank, 2005, καθώς και στο Artavanis, N., Morse, A. and Tsoutsoura, M., *Tax Evasion across Industries: Soft Credit Evidence from Greece*, Chicago Booth Paper No. 12-25, Chicago, IL, Fama-Miller Center for Research in Finance, 2012.

λύτερων αμοιβών απαλλαγμένων από φόρους. Αδήλωτη εργασία εμφανίζεται και στην οικιακή συντήρηση και στον καθαρισμό. Φαίνεται ότι στην Ελλάδα το 24% των ανέργων, αλλά και το 40% των αυτοαπασχολουμένων και το 34% των απασχολουμένων αγοράζουν μη δηλωμένα αγαθά και υπηρεσίες.[16]

«*Στην εποχή των Μνημονίων, η επίσημα καταγεγραμμένη αδήλωτη εργασία από τις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές εκτοξεύεται από το 29,7% λίγο πριν το 2010 στο 40,5% στα τέλη του 2013, για να περιοριστεί στο 25% στα τέλη του 2014 (ILO, 2014).*[17] *Υψηλό επίσης είναι και το δηλούμενο ποσοστό αδήλωτης εργασίας (26%) από τους ίδιους τους επιχειρηματίες, το οποίο είναι πολύ κοντά στο εκτιμώμενο κλαδικό επίπεδο που οι ίδιοι είχαν δηλώσει/εκτιμήσει σε άλλη ερώτηση στο πλαίσιο της έρευνας (32,7%)*».[18]

«*Ως εκ τούτου, οι επίσημες καταγραφές αφορούν κατά κύριο λόγο την πλήρως αδήλωτη εργασία (ανασφάλιστη ή μη) και θα πρέπει να θεωρούνται ως το ελάχιστο επίπεδο εκδήλωσης του φαινομένου στην ελληνική περίπτωση, το οποίο είναι βέβαιο ότι στην ολότητά του αναφέρεται σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων (ή επιχειρήσεων). Έτσι, σύμφωνα με διαθέσιμα στοιχεία για το 2013 (Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφάλισης – ΕΥΠΕΑ), τουλάχιστον το 40,5% των εργαζομένων στις (ελεγμένες) επιχειρήσεις της χώρας είναι αδήλωτοι ή ανασφάλιστοι εργαζόμενοι και τουλάχιστον το 50,2% των (ελεγμένων) επιχειρήσεων κάνει χρήση της δυνατότητας για αδήλωτη εργασία*».[19]

16. European Union, *ό.π.*

17. Δες σχετικά ILO, *Παραγωγικές θέσεις εργασίας για την Ελλάδα*, 2014, όπ. αναφ. στο Καψάλης, Α., *Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα: Αξιολόγηση των σύγχρονων μέτρων καταπολέμησης του φαινομένου*, Αθήνα, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2015, σ. 7.

18. Καψάλης, Α., *ό.π.*, σ. 10.

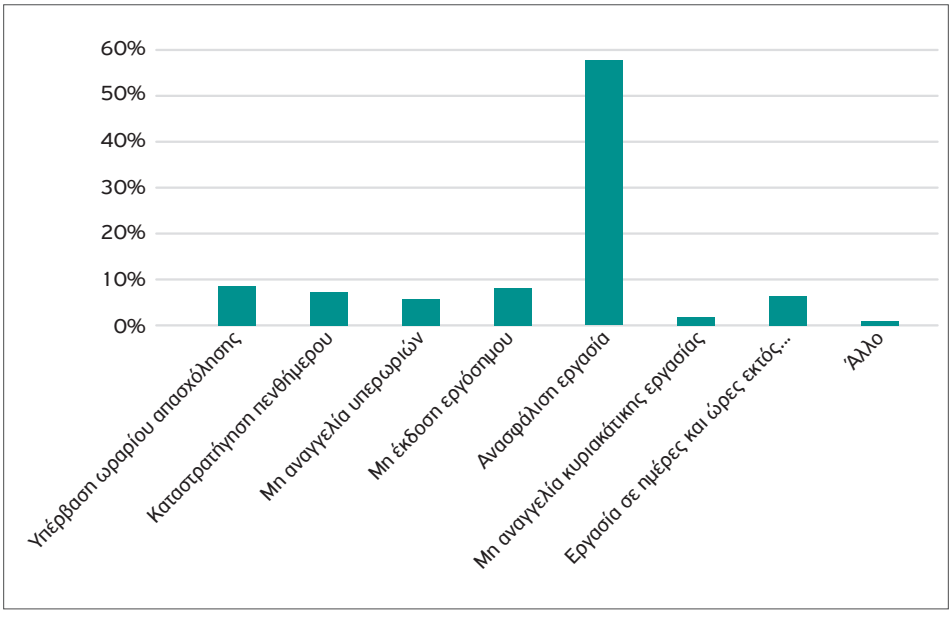
19. Καψάλης, Α., *ό.π.*, σ. 9.

Πίνακας 1: Μορφές αδήλωτης εργασίας κατ' εκτίμηση των εργοδοτών

Υπέρβαση ωραρίου απασχόλησης	9%
Καταστρατήγηση πενθήμερου	8%
Μη αναγγελία υπερωριών	6%
Μη έκδοση εργόσημου	10%
Ανασφάλιστη εργασία	59%
Μη αναγγελία κυριακάτικης εργασίας	1%
Εργασία σε ημέρες και ώρες εκτός κατατεθέντος προγράμματος εργασίας	6%
Άλλο	1%

Πηγή: ΣΕΠΕ, 2012[20]

Διάγραμμα 1: Μορφές αδήλωτης εργασίας κατ' εκτίμηση των εργοδοτών



20. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας, *Έρευνα του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας*, Νοέμβριος 2012.

Η αδήλωτη εργασία είναι ένα φαινόμενο το οποίο εκδηλώνεται –από την πλευρά της εργοδοσίας– είτε για λόγους προσωπικούς, είτε γιατί ο ανταγωνισμός δημιουργεί τις κατάλληλες προϋποθέσεις, είτε λόγω της τεράστιας αύξησης της ανεργίας, ειδικά στο επίπεδο των μικρών επιχειρήσεων χαμηλού επιπέδου τεχνολογίας και οργάνωσης, αλλά και όχι μόνο. Στο επίκεντρο του ανταγωνισμού βρίσκεται η μείωση του κόστους παραγωγής και με βάση το κριτήριο αυτό η εργοδοσία επιλέγει να μην πληρώνει ασφαλιστικές εισφορές, να μην ακολουθούνται οι νομοθετικές ρυθμίσεις περί κατώτατου ή και υποκατώτατου μισθού και φυσικά οι ρυθμίσεις περί ωραρίου εργασίας. Από την πλευρά των εργαζομένων, η αδήλωτη εργασία διευκολύνει μισθωτούς και αυτοαπασχολουμένους που διαθέτουν από χαμηλά έως και υψηλά προσόντα. Ειδικότερα, από την άποψη που μας ενδιαφέρει εδώ, τα άτομα με χαμηλή εξειδίκευση ενδιαφέρονται περισσότερο για εργασία χωρίς επαυξημένες υποχρεώσεις ωραρίου και σταθερού τόπου εργασίας και κυρίως ενδιαφέρονται για την απόκτηση ενός ευκαιριακού εισοδήματος το οποίο θα καλύψει βασικές ανάγκες διαβίωσης. Στο ίδιο επίπεδο, η νεότητα και ένα σχετικά καλό επίπεδο μόρφωσης και δεξιοτήτων αποτελούν θετικά προσόντα για τα ίδια τα άτομα αλλά και για την εργοδοσία. Βασικές θεωρίες ερμηνείας της αδήλωτης εργασίας, οι οποίες επικεντρώνονται σε θεσμικές αστοχίες, είναι κυρίως τρεις[21]:

(α) η θεωρία του *εκσυγχρονισμού*, η οποία δίνει έμφαση στο γεγονός ότι η αδήλωτη εργασία εμφανίζεται κυρίως σε κοινωνίες που είτε παρουσιάζουν ιδιαίτερα χαμηλούς ρυθμούς ανάπτυξης είτε θεωρούνται υποανάπτυκτες. Στις οικονομίες αυτές οι κυβερνητικοί θεσμοί δεν είναι εκσυγχρονισμένοι. Επιπλέον, στις συγκεκριμένες οικονομίες υπάρχει υψηλό επίπεδο διαφθοράς·[22]

(β) η θεωρία της *υπέρμετρης κρατικής παρεμβολής*, η οποία επισημαίνει ότι η αδήλωτη εργασία είναι πράξη αντίστασης που υιοθετείται οικειοθελώς και μία ορθολογική οικονομική απόκριση σε υψηλούς φορολογικούς συντελεστές και υπερβολική κρατική παρεμβολή, όπως και σε υπερβολικά επαχθείς κανόνες·[23]

---

21. ILO, *Διαγνωστική Έκθεση για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα*, Γενεύη, ILO, 2016, σ. 18.

22. Torgler, B., "Tax morale in Central and Eastern European countries", in N. Hayoz and S. Hug (eds), *Tax Evasion, Trust and State Capacities: How good is tax morale in Central and Eastern Europe?*, Bern, Peter Lang, 2007, pp. 155-186· Torgler, B., "Tax morale, Eastern Europe and European enlargement", *Communist and Post-Communist Studies*, 45 (1), 2012, pp. 11-25.

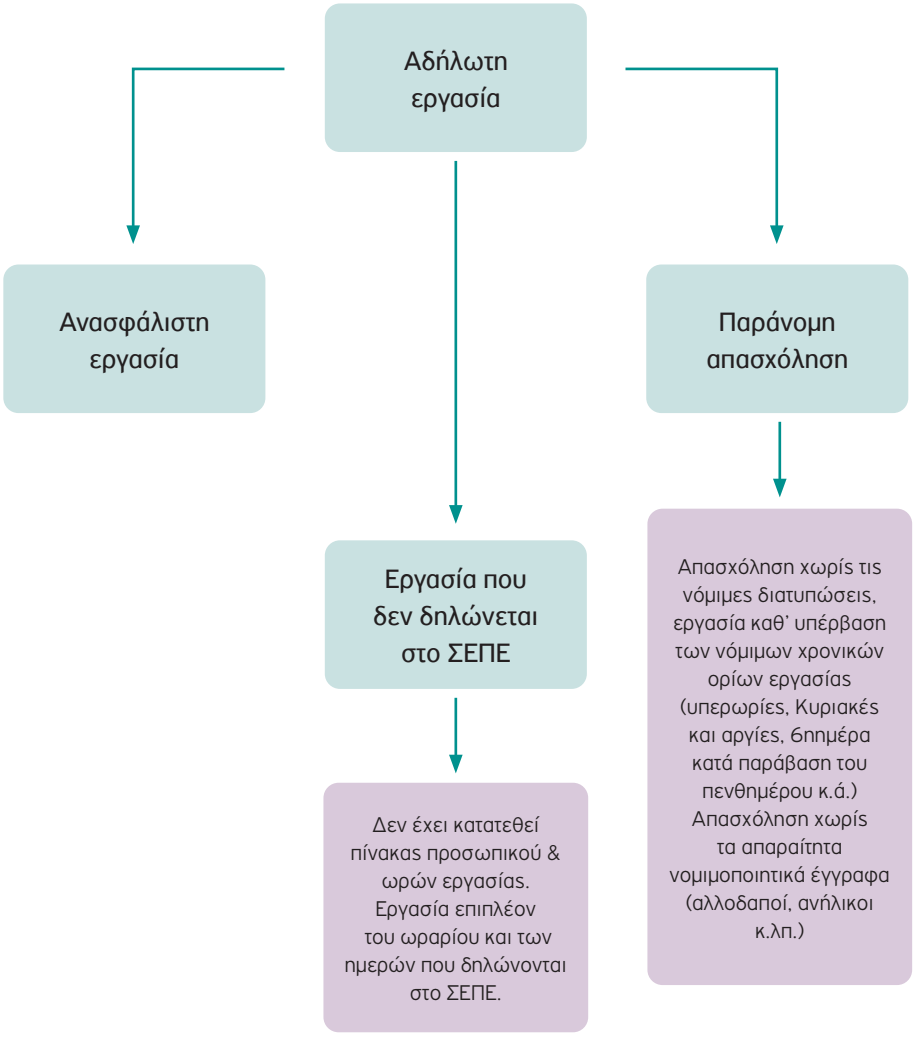
23. Βλ. Becker, K. F., *The Informal Economy*, Stockholm, Swedish International Development Agency, 2004· De Soto, H., *The Other Path: The economic answer to terrorism*, London, Harper and Row, 1989· De Soto, H., *The Mystery of Capital: Why capitalism triumphs in the West and fails everywhere else*, London, Black Swan, 2001· London, T. and Hart, S. L., "Reinventing strategies for emerging markets: Beyond the transnational model", *Journal of International Business Studies*, 35 (5), 2004, pp. 350-70· Nwabuzor, A., "Corruption and development: New initiatives in economic openness and strengthened rule of law",

(γ) η θεωρία της *ανεπαρκούς κρατικής παρέμβασης*, που αναγνωρίζει την αδήλωτη εργασία ως μέσο υποπροϊόν της υπερβολικά μικρής κρατικής παρέμβασης στις εργασιακές και προνοιακές ρυθμίσεις. Η εργασία καθίσταται εγγενές και αναπόσπαστο τμήμα του σύγχρονου καπιταλισμού και κύρια πτυχή των πρακτικών υπεργολαβίας, η οποία οδηγεί στην ευέλικτη παραγωγή και τη μείωση του κόστους.[24]

Journal of Business Ethics, 59 (1/2), 2005, pp. 121-38· Sauvy, A., *Le Travail Noir et l' Economie de Demain*, Paris, Calmann – Levy, 1984.

24. Βλ. Meagher, K., *Identity Economics: Social networks and the informal economy in Nigeria*, New York, James Currey, 2010, καθώς και στο Taiwo, O., "Employment choice and mobility in multi-sector labour markets: Theoretical model and evidence from Ghana", *International Labour Review*, 152 (3-4), 2013, pp. 469-92.

Κύριες μορφές αδήλωτης εργασίας:



Έρευνα του Regioplan 2001[25] ταξινόμησε τους παράγοντες που προσδιορίζουν την αδήλωτη εργασία σε τρεις βασικές κατηγορίες[26]:

25. Employment & European Social Fund, "Undeclared work in an enlarged Union", 2004, http://www./ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/work/undecl_work_final_en.pdf.
26. Λαμπέα, Α., *Αδήλωτη εργασία και ευέλικτες μορφές απασχόλησης: Η περίπτωση της μερικής απασχόλησης*, Αθήνα, ΕΚΔΔΑ, 2008.

(α) Συνθήκες της αγοράς εργασίας. *Είναι γνωστό ότι η αγορά εργασίας «ρυθμίζεται» εν πολλοίς από τις δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας. Παρ' όλα αυτά, στοιχεία της αγοράς εργασίας τα οποία την καθιστούν ατελή είναι δυνατόν να την απορρυθμίσουν, με αποτέλεσμα να εμφανιστούν συμπτώματα ανισορροπίας. Μεταξύ αυτών είναι και η αδήλωτη εργασία, ειδικά όταν υπάρχει ανεργία, εποχιακές εργασιακές ανάγκες, υψηλό εργασιακό κόστος κ.λπ.*

(β) Θεσμικοί παράγοντες.[27] *Ο κυριότερος θεσμικός παράγοντας εντοπίζεται στις σχέσεις μεταξύ των πολιτών με το επίσημο κράτος, ειδικά δε όταν η εμπιστοσύνη κλονίζεται όχι μόνο σε βραχυπρόθεσμο, αλλά και σε μακροπρόθεσμο επίπεδο. Για παράδειγμα, όταν οι πολίτες θεωρούν ότι δεν μπορούν να εμπιστευτούν το κράτος σε σχέση με ζητήματα όπως το ασφαλιστικό ή το προνοιακό προτιμούν με έμφαση να επιλύουν τα προβλήματα επιβίωσης στο χρόνο που ανακύπτουν χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τα μελλοντικά προβλήματα που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν. Βασικό στοιχείο αποτελεί η ανυπαρξία εμπιστοσύνης στην ανταποδοτική αξία των φόρων. Ακόμη, το ίδιο συμβαίνει όταν δεν έχουν εμπιστοσύνη ούτε στους ελεγκτικούς μηχανισμούς που θα τους προστατέψουν έναντι της εργοδοσίας. Προφανώς και η γραφειοκρατία αποτελεί πάντα έναν ανασχετικό παράγοντα της νομιμότητας.*

(γ) Ατομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά. *Στην περίπτωση αυτή περιλαμβάνονται άτομα τα οποία διαθέτουν ατομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά τα οποία τα καθιστούν*

27. «*Η αδήλωτη εργασία, από θεσμικής άποψης, ερμηνεύεται ως φαινόμενο που προκύπτει όταν οι αστοχίες επίσημων θεσμών έχουν ως συνέπεια τη μη ταύτιση της ηθικής του κράτους με την ηθική των πολιτών. Όπως περιγράφουν οι Webb και Ireland* (Webb, J. W. and Ireland, R. D., "Laying the foundation for a theory of informal adjustments", in P. Godfrey [ed.], *Management, society, and the informal economy,* New York, Routledge, 2015, pp. 31-51)*, οι αστοχίες των επίσημων θεσμών διακρίνονται σε τέσσερις τύπους: (i) κενά επίσημων θεσμών, όπως ασθενές προνοιακό «δίχτυ ασφαλείας», το οποίο εξωθεί τους πολίτες στην αδήλωτη εργασία για επιβίωση· (ii) ανεπάρκειες των επίσημων θεσμών ή ανορθολογική κατανομή πόρων από τους επίσημους θεσμούς, όπως όταν οι επίσημοι θεσμοί επιδιώκουν να προστατεύουν ή μεγιστοποιούν τις οικονομικές προσόδους για τάξεις προνομιούχων, ή όταν το κράτος καθίσταται αιχμάλωτο αυτών των τάξεων προνομιούχων, με αποτέλεσμα η πλειονότητα να μη λαμβάνει ένα δίκαιο μερίδιο ως αντάλλαγμα για τη συνεισφορά τους ή να υποβάλλεται σε υπερβολικά επαχθείς φόρους, κανονισμούς εγγραφής και αδειοδότησης και έξοδα· (iii) αβεβαιότητα των επίσημων θεσμών, όπως όταν υπάρχει φόβος για το μέλλον συγκεκριμένων επίσημων θεσμών ή όταν η τεχνολογία και οι κοινωνικοοικονομικές αλλαγές εξελίσσονται με ταχύτερο ρυθμό από ό,τι μπορούν οι επίσημοι θεσμοί να ενσωματώσουν νέους τομείς δραστηριότητας (π.χ., 'η οικονομία διαμοιρασμού'), ή/και (iv) αδυναμίες και αστάθεια των επίσημων θεσμών, οι οποίες εκδηλώνονται με την έλλειψη ικανότητας και δυνατότητας επιβολής της νομοθεσίας* (Webb, J. W. et al., "You say illegal, I say legitimate: Entrepreneurship in the informal economy", *Academy of Management Review*, 34 [3], 2009, pp. 492-510) *ή/και μεταβάλλονται συνεχώς οι επίσημοι «κανόνες του παιχνιδιού» σχετικά με το τι είναι αποδεκτό, γεγονός που οδηγεί τους πολίτες στην απόρριψη των διαρκώς μεταβαλλόμενων επίσημων κανόνων υπέρ των δικών τους σταθερότερων άγραφων κοινωνικών κανόνων».* ILO, *Διαγνωστική Έκθεση για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα, ό.π.,* σ. 17.

κοινωνικά ευάλωτα. Έτσι, άτομα με διαφορετικά από τα κυρίαρχα πολιτισμικά χαρακτηριστικά (βλ. μετανάστες, πρόσφυγες, άλλες μειονότητες) έχουν περισσότερες πιθανότητες όχι μόνο να εργάζονται αδήλωτα, αλλά και να μην απολαμβάνουν βασικά εργασιακά δικαιώματα.

Σύμφωνα με την έκθεση του ΣΕΠΕ το 2018, «η χώρα μας παρουσιάζει διαχρονικά, μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ένα από τα υψηλότερα επίπεδα παραοικονομίας και αδήλωτης εργασίας. Πρόσφατα, επίσημα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκτιμούν ότι η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα ανέρχεται στο 25%, ενώ άλλες μελέτες με διαφορετικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις καταλήγουν σε ακόμη μεγαλύτερα ποσοστά. Ειδικά για την περίπτωση της Ελλάδας, ως παράγοντες που ωθούν στη χρήση της αδήλωτης εργασίας θα μπορούσαν να αναφερθούν οι εξής:

- το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών που καλούνται να καταβάλλουν εργοδότες και εργαζόμενοι
- οι ισχύοντες φορολογικοί συντελεστές
- το ποσοστό ανεργίας
- η έκταση της αυτοαπασχόλησης
- οι μεταναστευτικές ροές στην ελληνική αγορά εργασίας και
- η εξέλιξη, διαχρονικά, των πραγματικών αποδοχών».[28]

Το ΣΕΠΕ στην Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων του 2016 αναφέρει ότι το ποσοστό των αδήλωτων εργαζομένων στην Ελλάδα –σύμφωνα με τους διενεργηθέντες ελέγχους– ήταν 5,87%.[29] Η κατανομή των προστίμων ανά παράβαση παρουσιάζεται στον ακόλουθο πίνακα:

28. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, *Έκθεση Πεπραγμένων έτους 2017: Προγραμματισμός 2018*, Αθήνα, ΣΕΠΕ, 2018.

29. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, *Έκθεση Πεπραγμένων έτους 2016*, Αθήνα, ΣΕΠΕ, 2016, σ. 76.

Πίνακας 2: Πρόστιμα επιβληθέντα ανά είδος παράβασης

Είδος παράβασης	Αριθμός προστίμων
Μη καταβολή δεδουλευμένων	291
Χρονικά όρια	1.629
Κυριακή – Εβδομαδιαία ανάπαυση	172
Παράνομη απασχόληση αλλοδαπών	45
Παράνομη απασχόληση ανηλίκων	7
Ισότητα	3
Ετήσια άδεια με αποδοχές	28
Λοιποί νόμοι	3.759
Σύνολο	**5.934**

«Η αδήλωτη εργασία πλήττει όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε διαφορετικό ρυθμό. Παρά τη σημασία και σπουδαιότητα του φαινομένου, υπάρχουν αντικειμενικές δυσκολίες προσέγγισης σε ό,τι αφορά στην ακριβή έκτασή του. Το μέγεθός της εκτιμάται στην ΕΕ-27 από 10-28 εκατ. άτομα ή από 7%-19% του όγκου της συνολικής δηλωμένης απασχόλησης και αντιστοιχεί σε όρους ΑΕΠ σε ποσοστό της τάξης κατά μέσο όρο 7%-16%. Στην Ελλάδα το μέγεθός της εκτιμάται ότι ανέρχεται σε 25% του όγκου της συνολικής απασχόλησης και αντιστοιχεί σε ΑΕΠ της τάξης άνω του 20% του ΑΕΠ της χώρας».[30]

Ο Ν. Τάτσος εύστοχα έχει παρατηρήσει ότι όλοι οι παράγοντες οι οποίοι διεθνώς έχουν αναγνωριστεί ως κρίσιμοι για την εκδήλωση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα όχι μόνο υφίστανται με εμφατικό τρόπο, αλλά αποτελούν και συστατικά στοιχεία της ελληνικής οικονομίας. Για παράδειγμα, οι επιβαρύνσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων σε επίπεδο ασφάλισης και φόρων, η ανεργία, η αυτοαπασχόληση και οι συμβοηθούντες της οικογένειας, η αύξηση των μεταναστευτικών ροών, ο πληθωρισμός και τα επίπεδα των αμοιβών αποτελούν χαρακτηριστικά στοιχεία της ελληνικής οικονομίας εδώ και πολλά χρόνια.[31] Ακόμη, θα πρέπει να προσθέσουμε την ύπαρξη

30. Λογοθέτη, Ε., *Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας: Η περίπτωση της μερικής απασχόλησης και των ελεγκτικών μηχανισμών,* Αθήνα, ΕΣΤΑ, 2008, σ. 18.

31. Τάτσος, Ν., *Παραοικονομία και φοροδιαφυγή στην Ελλάδα,* Αθήνα, Παπαζήσης, 2001.

σημαντικών ανισοτήτων εισοδηματικού χαρακτήρα και την έντονη ταξική διαστρωμάτωση της ελληνικής κοινωνίας. Υφίσταται μια μεγάλη θετική σχέση μεταξύ του επιπέδου των εισοδηματικών ανισοτήτων και της παραοικονομίας.[32] Όσο πιο έντονες είναι οι οικονομικές ανισότητες τόσο πιο εμφατική είναι η παρουσία της παραοικονομίας σε μια κοινωνία.[33] Και στα χρόνια της κρίσης όλα τα παραπάνω χαρακτηριστικά επιτάθηκαν με έντονο τρόπο, δημιουργώντας ακόμη προσφορότερο έδαφος για την εκδήλωση φαινομένων παραοικονομίας, ειδικά στην αγορά, στις συνθήκες και στις σχέσεις της εργασίας.

32. «Οι Williams και Horodnic (2016) εξετάζουν τις αστοχίες των επίσημων θεσμών που σχετίζονται με υψηλότερα επίπεδα μερικώς δηλωμένης εργασίας (δηλαδή της παράνομης πρακτικής των εργοδοτών να δηλώνουν χαμηλότερους μισθούς εργαζομένων) στην ΕΕ των 28 χρησιμοποιώντας δεδομένα από την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου σε 11.025 εργαζομένους το 2013. Αποκαλύπτουν ότι δεν πρόκειται για μεμονωμένη ποινική πράξη η οποία μπορεί να καταπολεμηθεί αυξάνοντας τον κίνδυνο εντοπισμού, αλλά για ένα σύμπτωμα συστημικών προβλημάτων. Καταδεικνύουν ότι η ατελώς δηλωμένη εργασία συγκεντρώνεται σε χώρες με: (α) χαμηλότερα επίπεδα οικονομικής ανάπτυξης και λιγότερο εκσυγχρονισμένη γραφειοκρατία, (β) μεγαλύτερη εισοδηματική ανισότητα, (γ) υψηλότερα ποσοστά σοβαρής υλικής στέρησης, (δ) λιγότερο αποτελεσματική αναδιανομή μέσω κοινωνικών μεταβιβάσεων, και (ε) μικρότερες επεμβάσεις στην αγορά εργασίας για την προστασία των ευπαθών ομάδων» (ILO, *Διαγνωστική Έκθεση για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα, ό.π.*, σ. 19). Επίσης βλ. Williams, C. C. and Horodnic, I., "Evaluating the prevalence of the undeclared economy in Central and Eastern Europe: An institutional asymmetry perspective", *European Journal of Industrial Relations*, 21 (4), 2015, pp. 389-406· Williams, C. C. and Horodnic, I., "Explaining the prevalence of illegitimate wage practices in Southern Europe: An institutional analysis", *South European Society and Politics*, 20 (2), 2015, pp. 203-221· Williams, C. C. and Horodnic, I., "Cross-country variations in the participation of small businesses in the informal economy: An institutional asymmetry perspective", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 23 (1), 2016, pp. 3-24.

33. Williams, C. C., *Cash-in-Hand Work: The underground sector and the hidden economy of favours*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2004· Williams, C. C., *The Hidden Enterprise Culture: Entrepreneurship in the underground Economy*, Cheltenham, Edward Elgar, 2006· Williams, C. C., *The Informal Economy and Poverty: Evidence and policy review*, York, Joseph Rowntree Foundation, 2014· Williams, C. C., "Explaining cross-national variations in the commonality of informal sector entrepreneurship: An exploratory analysis of 38 emerging economies", *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 27 (2), 2014, pp. 191-212· Williams, C. C., "Explaining cross-national variations in the prevalence and character of undeclared employment in the European Union", *European Spatial Research and Policy*, 21 (2), 2014, pp. 115-132· Williams, C. C., "Explaining cross-national variations in the scale of informal employment: An exploratory analysis of 41 less developed economies", *International Journal of Manpower*, 36 (2), 2015, pp. 118-135· Williams, C. C., "Explaining the informal economy: An exploratory evaluation of competing perspectives", *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 70 (4), 2015, pp. 741-765· Williams, C. C., "Out of the margins: Classifying economies by the prevalence and character of employment in the informal economy", *International Labour Review*, 154 (3), 2015, pp. 331-352· Williams, C. C., "Tackling informal employment in developing and transition economies: A critical evaluation of the neo-liberal approach", *International Journal of Business and Globalisation*, 14 (3), 2015, pp. 251-270· Williams, C. C. and Martinez-Perez, A., "Why do consumers purchase goods and services in the informal economy?", *Journal of Business Research*, 67 (5), 2014, pp. 802-806.

Παραδείγματα ευέλικτων μορφών απασχόλησης[34]

Μορφή ευέλικτης απασχόλησης	Περιεχόμενο
Ευέλικτα/ελαστικά ωράρια εργασίας	Ο εργαζόμενος αποφασίζει ο ίδιος την ώρα προσέλευσης και αποχώρησής του κάθε ημέρα μέσα σε ορισμένα πλαίσια που καθορίζει ο εργοδότης, καλύπτοντας όμως έναν βασικό πυρήνα ωρών εργασίας. Για σκοπούς ένταξης στο Σχέδιο, το πλαίσιο ευελιξίας δεν πρέπει να είναι μικρότερο της 1 ώρας.
Συμπιεσμένη εργάσιμη εβδομάδα	Ο εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί τις συνολικές εβδομαδιαίες του ώρες σε διάστημα λιγότερων ημερών.
Τηλεργασία	Εκπλήρωση των εργασιακών καθηκόντων από τον εργαζόμενο αποκλειστικά από το σπίτι του ή από τον φυσικό χώρο που επιλέγει, χρησιμοποιώντας τις δυνατότητες που προσφέρουν οι σύγχρονες τεχνολογίες της πληροφορικής και των επικοινωνιών.
Εναλλασσόμενη/μεικτή τηλεργασία	Συνδυασμός τηλεργασίας, όπως ορίζεται πιο πάνω, με τακτική εργασία μέσα στο χώρο της επιχείρησης.
Διαθεσιμότητα εργασίας (on call work)	Ο εργαζόμενος δεν χρειάζεται να παρουσιάζεται στο χώρο εργασίας, αλλά να είναι διαθέσιμος όταν κληθεί, νοουμένου ότι του δίνεται προειδοποίηση για το ενδεχόμενο να εργαστεί, ή απασχολείται κανονικά μόνο σε περιόδους αυξημένων αναγκών. Για σκοπούς ένταξης στο Σχέδιο, πρέπει να υπάρχει ένας ελάχιστος αριθμός ωρών εργασίας ανά εβδομάδα.

34. Κυπριακή Δημοκρατία, *Σχέδιο Χορηγιών για Ένταξη στην Απασχόληση με Ευέλικτες Ρυθμίσεις*, χ.χ., διαθέσιμο στο http://www.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/P12-paradigmata-ema-9.pdf/$file/P12-paradigmata-ema-9.pdf.

Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (job sharing)	Δύο άτομα μοιράζονται (ύστερα από αίτημά τους) τα καθήκοντα, τα δικαιώματα, τις ώρες εργασίας και την αμοιβή που απορρέουν από μία θέση εργασίας.
Εργασία από το σπίτι	Ο εργαζόμενος εργάζεται σε δικούς του χώρους και παράγει τα προϊόντα της εργοδότριας επιχείρησης με μέσα του εργοδότη ή/και του ίδιου του εργαζομένου.
Μερική απασχόληση	Απασχόληση με ωράριο μειωμένο σε σχέση με το ωράριο που ισχύει για τους πλήρως απασχολουμένους, οι οποίοι εργάζονται επίσης ως μισθωτοί στο ίδιο ή παρεμφερές αντικείμενο ή επάγγελμα.
Πρωινό συνεχόμενο ωράριο	Πρωινή συνεχόμενη απασχόληση

4 Η επισφαλής εργασία

Επισφαλής ονομάζεται η εργασία που επιτελείται στην επίσημη και ανεπίσημη οικονομία και χαρακτηρίζεται από μεταβλητά επίπεδα και βαθμούς αντικειμενικών (νομικό καθεστώς) και υποκειμενικών (αίσθημα) χαρακτηριστικών αβεβαιότητας και ανασφάλειας. Παρόλο που η επισφαλής εργασία μπορεί να έχει πολλές μορφές, ορίζεται σαφώς από την αβεβαιότητα ως προς τη διάρκεια της απασχόλησης, σε πολλούς πιθανούς εργοδότες ή σε συγκεχυμένες ή διφορούμενες εργασιακές σχέσεις, στην έλλειψη πρόσβασης στην κοινωνική προστασία και στα οφέλη που συνήθως συνδέονται με την απασχόληση, τη χαμηλή αμοιβή και σε ουσιαστικά και πρακτικά εμπόδια στην ένταξη σε συνδικαλιστική οργάνωση και στη συλλογική διαπραγμάτευση.[35]

Οι J. Evans και E. Green υποστηρίζουν ότι η επισφαλής εργασία είναι στην ουσία το αποτέλεσμα της συνύπαρξης συνήθως μιας πλειάδας παραγόντων, όπως η άτυπη απασχόληση, οι συμβάσεις με περιορισμένες ή καθόλου κοινωνικές παροχές ή νόμιμα δικαιώματα, ο υψηλός βαθμός εργασιακής ανασφάλειας, η χαμηλά αμειβόμενη εργασία, ο υψηλός κίνδυνος για τραυματισμούς κατά την ώρα της εργασίας και πιθανότητες νόσησης. Από την άποψη των εργαζομένων συνεπώς σχετίζεται με επισφαλείς εργασίες.[36,37] Κατά μία άλλη προσέγγιση, όλες οι εργασίες μπορούν να θεωρηθούν επισφαλείς, αλλά υφίστανται επίπεδα διαβάθμισης:[38]

- εξαιρετικά επισφαλής εργασία: κανένα δικαίωμα στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης
- (εργαζόμενοι χωρίς έγγραφα)

35. ILO, *From Precarious Work to Decent Work: Outcome Document to the Workers*, Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment, Geneva, ILO, 2012, p. 27.
36. Evans, J. and Gibb, E., *Moving from precarious employment to decent work,* Geneva, ILO – for the Global Union Research Network, 2009.
37. McKay, S. et al., *Study on Precarious work and social rights*, London/Brussels, London Metropolitan College/EE, 2012.
38. Jonsson, I. and Nyberg, A., "Sweden: Precarious work and precarious unemployment", in L. F. Vosko, M. MacDonald and I. Campbell (eds), *Gender and the contours of precarious employment*, New York, Routledge, 2010.

- μέτρια επισφαλής εργασία: βασικά δικαιώματα στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης
- λιγότερο επισφαλής εργασία: πλήρη δικαιώματα στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Η επισφαλής εργασία συνδέεται με τα ακόλουθα φαινόμενα:[39]

- Εργασιακή ανασφάλεια, η οποία συνήθως σχετίζεται με τη διάρκεια της εργασιακής σύμβασης.
- Χαμηλή αμοιβή, συνήθως κάτω από τις ελάχιστες ή μέσες αμοιβές, και έλλειψη ευκαιριών να βελτιωθεί η αμοιβή.
- Υποαπασχόληση, η οποία συνεπάγεται αποκλεισμό από την πλήρη κοινωνική πρόνοια, από συγκεκριμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα και από τους νόμους περί προστασίας της απασχόλησης.
- Απουσία δικαιωμάτων εκπροσώπησης, όπως ανυπαρξία αποτελεσματικής κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις και δυσκολίες πρόσβασης στα νόμιμα δικαιώματα.

Για έναν εργαζόμενο οι καταστάσεις επισφαλούς εργασίας μπορούν να έχουν διάφορες αιτίες και κυρίως: (α) Θέσεις εργασίας προσωρινού χαρακτήρα (προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, εποχική κ.λπ.), ιδιαίτερα σε κλάδους/δραστηριότητες ή επαγγέλματα όπου υπάρχουν υψηλά ποσοστά ανεργίας. (β) Μερική απασχόληση (κυρίως μη εθελούσια). (γ) Έλλειψη ή ελλιπής κάλυψη σε σχέση με την ανεργία (ανεπαρκές επίπεδο κάλυψης είτε αυτό αφορά το ύψος του επιδόματος ανεργίας, τη διάρκεια χορήγησής του, ή ακόμη τις προϋποθέσεις πρόσβασης στο επίδομα). (δ) Ανεπαρκώς αμειβόμενη εργασία που να επιτρέπει ένα αποδεκτό επίπεδο συνθηκών διαβίωσης (χαμηλές αμοιβές κ.ά.). (ε) Θέσεις εργασίας με ρήτρες γεωγραφικής κινητικότητας. (στ) Θέσεις εργασίας σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες ή σε κλάδους με τεχνολογικές αλλαγές όπου η πιθανότητα απόλυσης «για οικονομικούς λόγους» είναι υψηλή. (ζ) Ένα αδύναμο κράτος, ανίκανο να προστατέψει τους εργαζομένους σε περίπτωση μη τήρησης της σύμβασης εργασίας τους ή από την αδήλωτη εργασία (μαύρη εργασία).[40]

39. McKay, S. et al., *ό.π.*
40. Λογοθέτη, Ε., *ό.π.*, σ. 7.

Σύμφωνα με έρευνα του KPMG, οι εργοδότες προσεγγίζουν την επισφαλή εργασία ως εξής:[41]

Επισφαλής εργασία

Η πλευρά των εργοδοτών

Οι εργοδότες θεωρούν ότι η επισφαλής εργασία οφείλεται σε:

- Οικονομικές πιέσεις
- Διακυμάνσεις των επιχειρησιακών αναγκών
- Ανάγκη γρήγορης προσαρμογής
- Είδος εργασιακών σχέσεων
- Νομοθετικές και ρυθμιστικές απαιτήσεις
- Απαιτήσεις εισοδήματος και φορολογίας
- Απαιτήσεις της αγοράς εργασίας

Οι εσωτερικοί λόγοι για τους εργοδότες είναι:

- Προϋπολογισμοί πλήρους απασχόλησης
- Ευκαιρία να αξιολογήσουν τα πλεονεκτήματα των ταλέντων

Οι εργοδότες που εντοπίστηκαν να προσφέρουν επισφαλή εργασία επικαλέστηκαν:

- Βραχυπρόθεσμη εξοικονόμηση κόστους
- Μειωμένες μακροπρόθεσμες υποχρεώσεις
- Ευελιξία
- Δυνατότητα κάλυψης απρόβλεπτης ζήτησης
- Δυνατότητα προσέλκυσης ταλέντων που ζήτησαν ευελιξία
- Δυνατότητα να λάβουν πιο ενημερωμένη απόφαση στελέχωσης

Εργοδοτικά ρίσκα

- Υψηλότερος κύκλος εργασιών
- Μειωμένη εμπλοκή των εργαζομένων
- Μειωμένες υπηρεσίες πελατών
- Γενική μείωση των οργανωτικών επιδόσεων
- Αυξανόμενοι κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια

41. KPMG, *Precarious Employment: The Employers' Perspective*, May, 2014.

5 Η φοιτητική εργασία και η επισφαλής εργασία

Η φοιτητική εργασία δεν είναι ένα φαινόμενο της εποχής μας, ούτε συνδέεται τελικά αποκλειστικά με την οικονομική κρίση.[42] Οι φοιτητές εργάζονταν ανέκαθεν είτε για να αντιμετωπίσουν προβλήματα επιβίωσης είτε γιατί πίστευαν ότι δεν είναι δυνατόν να είναι ενήλικοι και να μην εργάζονται. Ωστόσο, στις μέρες μας η φοιτητική εργασία έχει αυξηθεί και εντατικοποιηθεί σημαντικά, ενδεχομένως και λόγω της οικονομικής κρίσης που βίωσε ο ελληνικός πληθυσμός.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι ένα μεγάλο τμήμα του φοιτητικού πληθυσμού στην Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό αναζητά εργασία κατά τη διάρκεια των σπουδών του. Οι λόγοι είναι πολλοί και διαφορετικοί και θα τους δούμε παρακάτω Είναι όμως ξεκάθαρο ότι υφίσταται μια αγορά εργασίας η οποία επικεντρώνεται γύρω από την ιδιότητα του φοιτητή και τις πολλαπλές ανάγκες που έχει για να εργαστεί.[43] Έρευνες δείχνουν ότι οι μισοί από τους φοιτητές σε διάφορες χώρες εμπλέκονται με τον έναν ή τον άλλον τρόπο σε εργασίες, διαφορετικών τύπων και απαιτήσεων.[44] Διαχρονικά ο φοιτητικός πληθυσμός αποτελεί ένα εργατικό δυναμικό ευκαιρίας για πολλούς λόγους, οι οποίοι αφορούν τόσο την πλευρά των φοιτητών όσο και την πλευρά της εργοδοσίας:

42. Ford, J., Bosworth, D. and Wilson, R., "Part-time work and full-time education", *Studies in Higher Education*, 20 (2), 1995, pp. 187-202.

43. Βλ. Mihail, D. M. and Karaliopoulou, K., "Greek university students: A discouraged workforce", *Education and Training*, 47 (1), 2005, pp. 31-39· Barke, M. et al., *Students in the labour market: Nature, extent and implications of term-time employment among University of Northumbria undergraduates*, Research Report No. RR215, London, Department for Education and Employment, 2000· Moreau, M.-P. and Leathwood, C., "Balancing paid work and studies: Working (-class) students in higher education", *Studies in Higher Education*, 31 (1), 2006, pp. 23-42.

44. Häkkinen, I., "Working while enrolled in a university: Does it pay?", *Labour Economics*, 13 (2), 2006, pp. 167-189· Curtis, S., "Students' perceptions of the effects of term-time paid employment", *Education and Training*, 49 (5), 2007, pp. 380-390· Finch, S. et al., *Student income and expenditure survey 2004/05*, Research Report No. RR725, Nottingham, DfES, 2006· Callender, C. and Kemp, M., *Changing student finances: Income, expenditure and take-up of student loans among full- and part-time higher education students in 1998/9*, Research Report No. RR213, London, Department for Education and Employment, 2000.

Η πλευρά των φοιτητών

1. Ανάγκη κάλυψης βασικών εξόδων, όπως το κόστος στέγασης και διατροφής, όταν ο τόπος σπουδών είναι διαφορετικός από την κατοικία των γονέων.[45]
2. Ανάγκη απεξάρτησης από την οικογένεια, τόσο ψυχολογική όσο και πρακτική.[46]
3. Εύκολη απόκτηση εισοδήματος χωρίς νόμιμες απαιτήσεις ασφάλισης, εργασιακών δικαιωμάτων και μισθοδοσίας.
4. Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας σε διαφορετικούς τομείς, όπου η νεότητα θεωρείται αδιαφιλονίκητο προσόν (εστίαση, τουρισμός κ.λπ.).
5. Απόκτηση εργασιακών δεξιοτήτων τις οποίες δεν είναι σε θέση να προσφέρει το πανεπιστήμιο.[47]

Η πλευρά της εργοδοσίας

1. Φτηνό ανειδίκευτο προσωπικό χωρίς ειδικές απαιτήσεις νόμιμου ή άλλου τύπου με δυνατότητα συνεχούς ανανέωσης από μια αρκετά μεγάλη δεξαμενή ανεργίας.
2. Μικρή ηλικία του προσωπικού.
3. Μεγαλύτερη δυνατότητα χειραγώγησης δικαιωμάτων και απαιτήσεων.
4. Αναζήτηση ειδικών προσόντων που δύσκολα διαθέτει μη φοιτητικός πληθυσμός.

Για τους νέους ανθρώπους που είναι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και οι οποίοι δεν διαθέτουν εμπειρία και σταθμισμένα προσόντα, η επισφαλής εργασία ήταν συχνά η μόνη δυνατότητα προσέγγισης της εργασίας.[48] Βέβαια το ίδιο συμβαίνει και για άτομα μεγάλης ηλικίας ή μακροχρόνια ανέργους που στερούνται συγκεκριμέ-

45. Βλ. Christie, M., Munro, M. and Rettig, H., "Making ends meet: Students incomes and debt", *Studies in Higher Education*, 26 (3), 2001, pp. 363-383, καθώς επίσης στο Manthei, R. J. and Gilmore, A., "The effect of paid employment on university students' lives", *Education+ Training*, 47 (3), 2005, pp. 202-215.
46. Watts, C. and Pickering, A., "Pay as you learn: Student employment and academic progress", *Education+ Training*, 42 (3), 2000, pp. 129-135· Manthei, R. J. and Gilmore, A., *ό.π.*· Salamonson, Y. et al., "The impact of term-time paid work on academic performance in nursing students: A longitudinal study", *International Journal of Nursing Studies*, 49, 2012, pp. 579-585.
47. Βλ. Curtis, S. and Lucas, R., "A coincidence of needs? Employers and full-time students", *Employee Relations*, 23 (1), 2001, pp. 38-54 και Lucas, R. and Lammont, N., "Combining Work and Study: An empirical study of full-time students in school, college and university", *Journal of Education and Work*, 11 (1), 1998, pp. 41-56.
48. Kalleberg, A. L., "Precarious work, insecure workers", *ό.π.*

νες δεξιότητες. Οι νέοι και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν όλο και περισσότερο τα δύο καίρια σημεία της επισφαλούς εργασίας (την είσοδο και την έξοδο της αγοράς εργασίας) και καταλαμβάνουν τώρα αυτές τις θέσεις επισφάλειας για μεγαλύτερες χρονικές περιόδους. Οι νέοι που εντοπίστηκαν με επισφαλείς εργασίες είχαν κυρίως έλλειψη εμπειρίας, δεν διέθεταν τα απαιτούμενα προσόντα ή ακόμη διέθεταν πολλά περισσότερα από τα απαιτούμενα προσόντα. Επίσης, πολλοί νέοι εργαζόμενοι στην Ευρώπη είναι φοιτητές.[49] Η επισφαλής εργασία συνήθως ξεπερνά τους όρους μιας εργασιακής σύμβασης ή τον τόπο που πραγματοποιείται η εργασία. Εμπεριέχει αβεβαιότητα, αστάθεια, έλλειψη προστασίας, ανασφάλεια και κοινωνική ή οικονομικής ευπάθεια.[50] Θα πρέπει να σημειώσουμε ότι η επισφαλής εργασία, κατά κανόνα, αφορά άτομα που βρίσκονται σε ευάλωτη κοινωνική και οικονομική θέση.[51] Ασφαλώς, το γεγονός αυτό επιβαρύνει ακόμη περισσότερο τη θέση τους και τα καθιστά έρμαια της εκμετάλλευσης. Αυτό το νέο εργατικό δυναμικό στους κύκλους των ακαδημαϊκών ήδη αποκαλείται *precariat* (από τη λατινική λέξη precarius, που σημαίνει αβεβαιότητα, απειλή, κίνδυνο ή και την κατάσταση κατά την οποία κάποιος βρίσκεται στο έλεος κάποιου άλλου). Το να είσαι επισφαλής σημαίνει χαμηλό και ανασφαλές εισόδημα χωρίς την πλήρη προστασία των σωματείων και των οργανισμών κοινωνικής πρόνοιας (πολλές φορές ένας επισφαλές άτομο αισθάνεται ότι οι λύσεις που του προσφέρουν είναι ανεδαφικές σχετικά με τις ανάγκες του). Η επισφάλεια αφορά μεν τα McJobs και την ανεργία, αλλά αφορά επίσης τη νέα ζήτηση των αγορών εργασίας, η οποία προσπαθεί να οργανώσει την εργατική της δύναμη με αυτοαπασχολούμενο τρόπο.[52]

Μελέτες για τους εργαζόμενους φοιτητές στην Αυστραλία, και ειδικά για τους αλλοδαπούς, έχουν δείξει αρκετά ενδιαφέροντα στοιχεία για τη φοιτητική εργασία. Βέβαια, στην ουσία πρόκειται για μετανάστες φοιτητές εργαζόμενους.[53] Ζουν προ-

49. McKay, S. et al., *ό.π.*

50. Rodgers, G. and Rodgers, J., "Precarious work in Western Europe: The state of the debate", in G. Rodgers and J. Rodgers (eds), *Precarious jobs in Labour Market Regulation: The growth of a typical employment in Western Europe*, Geneva, IILS, ILO, 1989· Kretsos, L., "The persistent pandemic of precariousness: Young people at work", in J. Tremmel (ed.), *A Young Generation Under Pressure?*, New York, Springer, 2010.

51. Porthé, V. et al., "Precarious employment in undocumented immigrants in Spain and its relationship with health", *Gac Sanit*, 23 (1), 2009, pp. 107-14.

52. Bresson, M., *Sociologie de la précarite*, Paris, Armand Colin, 2007· Cincolani, P., *La Précarité,* Paris, PUF, 2005· Boutanquoi, M., *Interventions socials aupres des familles en situation de precarité*, Paris, L' Harmattan, 2011· Chauvin, S., *Les agences de precarité; Journaliens à Chicago*, Paris, Seuil, 2010· Thornley, C., Jeffreys, S. and Appay, B., *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment: Challenges for Workers and Unions*, Boston, Edward Elgar Publishing, 2010.

53. Mares, P., *Temporary Migration and its Implications for Australia*, Papers on Parliament No. 57, Canberra, Parliament of Australia, 2012.

σωρινά σε μια ξένη χώρα, αλλά αποτελούν το 2% περίπου του εργατικού δυναμικού της Αυστραλίας. Οι μετανάστες εργαζόμενοι φοιτητές της Αυστραλίας κερδίζουν πολύ λιγότερα από άλλους εργαζομένους στους ίδιους τομείς και συχνά συναντούν άσχημες εργασιακές συνθήκες και σχέσεις.[54]

Στην Αμερική, η τυπική εικόνα ενός εργαζόμενου φοιτητή αφορούσε έναν νεαρό ενήλικα στην ηλικία της τελευταίας εφηβείας ή στις αρχές της δεκαετίας των '20 ο οποίος εργάζεται σε μερική απασχόληση για να καλύψει παρεπόμενα έξοδα ή απασχολείται σε ένα επάγγελμα που τον προετοιμάζει για μια μελλοντική σταδιοδρομία. Αλλά ένα αληθινό πορτρέτο των σημερινών «εργαζόμενων φοιτητών» απεικονίζει έναν πολύ πιο ποικιλόμορφο πληθυσμό που περιλαμβάνει όλο και περισσότερο τους σπουδαστές οι οποίοι εργάζονται με πλήρη απασχόληση ενώ πηγαίνουν στο πανεπιστήμιο, καθώς και όσους εργάζονται με μερική απασχόληση αλλά καταγράφουν περισσότερες από 15 ώρες εργασίας κάθε εβδομάδα. Οι πιο μεγάλοι φοιτητές αποτελούν επίσης ένα μεγαλύτερο μέρος της εικόνας: περίπου το ένα τρίτο των εργαζόμενων φοιτητών είναι πάνω από 30 ετών, ενώ πολλοί από αυτούς έχουν ήδη αναλάβει πρόσθετες κοινωνικές ευθύνες, όπως η ανατροφή παιδιών ή η φροντίδα για άλλα μέλη της οικογένειας. Λίγο λιγότερο από το 50% των εργαζόμενων φοιτητών είναι φοιτητές χαμηλού εισοδήματος για τους οποίους μια δουλειά δεν αποτελεί επιλογή αλλά οικονομική αναγκαιότητα.[55]

Ένα πολύ ενδιαφέρον φαινόμενο επισφαλούς εργασίας εκ μέρους του φοιτητικού πληθυσμού παρουσιάζεται από τους M. Nelson και L. Dobson, που επισημαίνουν ότι συγκεκριμένο πανεπιστήμιο του Καναδά προσφέρει επισφαλή εργασία στους ίδιους τους φοιτητές του, με σκοπό να περιορίσει το κόστος της λειτουργίας του.[56] Σε μελέτη του University and College Union αναφέρεται ότι μια αξιοπρόσεκτη ομάδα

54. Nyland, C. et al., "International student workers in Australia: A new vulnerable workforce", *Journal of Education and Work*, 22 (1), 2009, pp. 1-14· Boese, M. et al., "Temporary migrant nurses in Australia: Sites and sources of precariousness", *The Economic and Labour Relations Review*, 24 (3), 2013, pp. 316-339.

55. Carnevale, A. P. and Smith, N., "Learning While Earning: How Low-Income Working Learners Differ from All Other American College Students", in *Getting in the Fast Lane: Ensuring Economic Security and Meeting the Workforce Needs of the Nation*, Washington, DC, Association of Community College Trustees (ACCT), 2016· Carnevale, A. P. et al., *Learning While Earning: The New Normal*, Washington, DC, Georgetown University Center on Education and the Workforce, 2015, όπ. αναφ. στο Carnevale, A. P. and Smith, N., *Balancing Work and Learning: Implications for low-income students*, Washington, DC, Georgetown University, 2018.

56. Nelson, M. and Dobson, L., "Precarious Employment in Ontario: Alternate Routes", *A Journal of Critical Social Research*, 26 (1), 2015, pp. 200-222, http://www.alternateroutes.ca/index.php/ar/article/view/22318.

φοιτητών που προσφέρουν επισφαλή εργασία στα πανεπιστήμια είναι οι υποψήφιοι διδάκτορες.[57]

Δεδομένα από έρευνα για τις συνθήκες διαβίωσης των φοιτητών και των φοιτητριών στο πανεπιστήμιο Κρήτης έδειξαν ότι ένα ποσοστό φοιτητών γύρω στο 31%-32% εργάζεται και το 50% περίπου δεν είναι ευχαριστημένο από το μισθό του. Σε ποσοστό γύρω στο 75% οι φοιτητές απάντησαν ότι προέρχονται από οικογένειες με μη καλή οικονομική κατάσταση. Περίπου 37% δήλωσε ότι δεν είναι ικανοποιημένο από το συνολικό κόστος ζωής, ενώ ένα ποσοστό γύρω στο 40% με 45% δήλωσε μέτρια ικανοποιημένο.[58] Εύκολα καταλαβαίνει κανείς ότι ο συνδυασμός του μη ικανοποιητικού οικογενειακού εισοδήματος με το κόστος διαβίωσης οδηγεί τους φοιτητές και τις φοιτήτριες στην εργασία και μάλιστα –θα μπορούσαμε να προσθέσουμε– ότι τους καθιστά ευάλωτους σε ελαστικούς εργασιακούς όρους. Για παράδειγμα, πληρώνονται για πολύ λιγότερες ώρες σε σχέση με αυτές που εργάζονται (κάποιες φορές ακόμη και για τις μισές), διανύουν μεγάλες περιόδους απλήρωτης εργασίας, οι οποίες ονομάζονται καταχρηστικά εκπαιδευτικές, και ακόμη και όταν πληρώνονται με νόμιμα ποσά εξαναγκάζονται με την απειλή της απόλυσης να επιστρέφουν τμήμα του μισθού στον εργοδότη. Δημιουργείται με αυτό τον τρόπο ένα ευπαθές εργατικό δυναμικό,[59] ένα εργατικό δυναμικό ευκαιρίας θα μπορούσαμε να σημειώσουμε. Η βιομηχανία εστίασης είναι ο βασικός τομέας απασχόλησης των μεταναστών φοιτητών και είναι μάλιστα ο τομέας εντός του οποίου οι φοιτητές γνωρίζουν σημαντικές παραβιάσεις των εργασιακών τους δικαιωμάτων.[60]

57. https://www.ucu.org.uk/media/8384/Precarious-work-in-higher-education-November-2016-update/pdf/ucu_precariouscontracts_hereport_nov16_.pdf.

58. Σαματάς, Μ. και Δράκος, Π., *Διαδικτυακή έρευνα βιοτικού επιπέδου και ποιότητας ζωής φοιτητών/φοιτητριών Πανεπιστημίου Κρήτης στο Ρέθυμνο και Ηράκλειο*, Ρέθυμνο, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, 2017.

59. Ferguson, A., "7-Eleven: Workers caught in cashback scam", *Sydney Morning Herald*, 8 September, 2015, www.smh.com.au· Ferguson, A. and Danckert, S., "7-Eleven workers' pay up to $70,000 for visa in indentured labour scheme", *Sydney Morning Herald*, 24 September, 2015, www.smh.com.au· Ferguson, A., Danckert, S. and Toft, K., "7-Eleven: Investigation exposes shocking exploitation of convenience store workers", *Sydney Morning Herald*, 29 August, 2015, www.smh.com.au.

60. Campbell, I., Boese, M. and Tham, J-C., "Inhospitable workplaces? International students and paid work in food services", *Australian Journal of Social Issues*, 51 (3), 2016, pp. 279-298· Allan, C., Bamber, G. and Timo, N., "Employment relations in the Australian fast-food industry", in T. Royle and B. Towers (eds), *Labour Relations in the Global Fast-Food Industry*, London, Routledge, 2002, pp. 154-171· Baas, M., "In-betweeness: The (dis)connection between here and there – The case of student-migrants in Australia", *Conserveries mémorielles*, 13, 2013, pp. 1-23· Fudge, J., "Precarious Migrant Status and Precarious Employment: The Paradox of International Rights for Migrant Workers", *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 34 (1), 2012· Marginson, S. et al., *International Student Security*, Cambridge, Cambridge University Press, 2010· Tham, J., Campbell, I. and Boese, M., "Why is labour protection for temporary

Στον ακόλουθο πίνακα καταγράφονται οι λόγοι (με τη μορφή κλίμακας στάσης) για τους οποίους φοιτητές επέλεξαν να εργάζονται κατά τη διάρκεια των σπουδών τους.

Πίνακας 3: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των στάσεων εργαζόμενων φοιτητών σχετικά με την απόφασή τους να εργάζονται κατά τη διάρκεια των σπουδών τους[61]

Δήλωση	Mean	S.D.
Για οικονομικούς λόγους.	4,398	,8333
Για την εργασιακή εμπειρία.	3,519	1,2190
Για να βοηθήσω την οικογένειά μου.	3,802	1,1056
Για την ανάγκη μου να μη στερηθώ είδη προσωπικών αναγκών.	3,825	1,0645
Για την ανάγκη μου να μη στερηθώ τη διασκέδασή μου.	3,381	1,2110
Για να είμαι περισσότερο ανεξάρτητος.	4,352	,8124
Ήθελα να δω πώς είναι να βγάζω τα δικά μου λεφτά.	3,338	1,2687
Δεν μπορώ να τα βγάλω πέρα με αυτά που μου δίνουν οι γονείς μου.	2,986	1,4453
Ένας λόγος που έπιασα δουλειά είναι να βγάλω λεφτά μόνος μου.	3,989	1,0747
Για να είμαι περισσότερο ανεξάρτητος, γιατί οι γονείς μου δεν μπορούν να πληρώνουν τα έξοδά μου για μια ζωή.	4,106	1,1156

Τα στοιχεία του πίνακα καθιστούν ξεκάθαρο ότι οι βασικές επιλογές των φοιτητών στο να εργαστούν αφορούν κατά κύριο λόγο οικονομικούς λόγους και την ανάγκη τους να ανεξαρτητοποιηθούν από την οικογένειά τους.

Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει το βαθμό συμφωνίας των εργαζόμενων φοιτητών και φοιτητριών σε ζητήματα εργασιακών σχέσεων, συνθηκών εργασίας, καθώς και το βαθμό ικανοποίησής τους από την εργασία τους συνολικότερα.

migrant workers so fraught?", in J. Howe and R. Owens (eds), *Temporary Labour Migration in the Global Era: The Regulatory Changes*, London, Hart, 2016, pp. 173-200.

61. Χαριζάνη, Δ., *Εργαζόμενοι φοιτητές στην Ελλάδα,* πτυχιακή εργασία, Θεσσαλονίκη, ΤΕΠΑΕ/ΑΠΘ, 2019.

Πίνακας 4: Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις του βαθμού συμφωνίας των εργαζόμενων φοιτητών και φοιτητριών σε ζητήματα εργασιακών σχέσεων, συνθηκών εργασίας καθώς και του βαθμού ικανοποίησής τους από την εργασία τους συνολικότερα[62]

Δήλωση	Mean	S.D.
Ο εργοδότης μου είναι συνεπής στη μισθοδοσία (χρονική στιγμή & ποσό).	3,318	,931
Ο εργοδότης μου είναι συνεπής στην παροχή αδειών.	2,911	1,114
Ο εργοδότης μου είναι συνεπής στην παροχή ενσήμων.	2,765	1,194
Ο εργοδότης μου είναι συνεπής στην παροχή δώρων.	2,430	1,263
Η δουλειά που κάνεις είναι αποκλειστικά και μόνο για αυτό που προσλήφθηκες;	3,120	,7822
Η ατμόσφαιρα στον εργασιακό μου χώρο είναι ευχάριστη.	2,407	1,037
Ο κόπος μου δεν ανταμείβεται επαρκώς.	1,587	,913
Εκλαμβάνω υποτιμητική συμπεριφορά από τον εργοδότη μου.	1,490	,873
Αναγκάζομαι να πηγαίνω πολλές ώρες στο μαγαζί ενώ δεν δουλεύω για λόγους promotion.	2,479	,920
Είσαι ικανοποιημένος/η από το μισθό σου (το ποσό);	2,232	1,203
Είσαι ικανοποιημένος/η από τα δώρα που παίρνεις (κάποια επιπλέον χρήματα σε γιορτές);	2,665	1,093
Είσαι ικανοποιημένος/η από τις άδειες που παίρνεις;	3,034	,946
Είσαι ικανοποιημένος/η από τη συμπεριφορά του εργοδότη σου;	2,948	,914
Είσαι ικανοποιημένος/η από τις συνθήκες εργασίας;	2,367	,966
Δεν μπορώ να τα βγάλω πέρα με αυτά που κερδίζω από τη δουλειά.	1,713	1,163
Τα έξοδα από τα σεμινάρια που χρειάστηκε να παρακολουθήσω για να εργαστώ στη δουλειά τα κάλυψε ο εργοδότης μου ή η εταιρεία.	3,261	,863
Τηρούνται οι τυπικοί κανόνες υγιεινής;	2,894	1,038
Εκτελείς και άλλα «χρέη» πέρα από αυτά της αρμοδιότητάς σου;	2,476	1,138
Τηρούνται οι κανόνες ασφάλειας για τυχόν ατυχήματα;	2,960	1,019
Θεωρείς ότι έχουν ληφθεί μέτρα για την πρόληψη προβλημάτων υγείας στο χώρο εργασίας σου;	2,923	1,001
Θεωρείς ότι έχουν ληφθεί μέτρα για την πρόληψη ατυχημάτων στο χώρο εργασίας σου;	2,880	1,029

62. Χαριζάνη, Δ., *ό.π.*

Τα αποτελέσματα είναι αποκαλυπτικά. Φαίνεται ότι η εργοδοσία δεν είναι συνεπής στην παροχή δώρων, ενσήμων και αδειών. Οι φοιτητές δεν είναι ικανοποιημένοι από το μισθό τους, τη συμπεριφορά της εργοδοσίας, τις συνθήκες και το περιβάλλον της εργασίας.

Σε έρευνα που διενεργήθηκε από το Πανεπιστήμιο Αιγαίου προέκυψαν τα ακόλουθα αποτελέσματα: «*Οι φοιτητές ερωτήθηκαν εάν εργάζονται κατά τη διάρκεια των σπουδών τους. Το 44,7% απάντησε θετικά, ενώ το 55,3% αρνητικά. Οι λόγοι που οδηγούν τους φοιτητές σε μια τέτοια απόφαση, δηλαδή να εργαστούν παράλληλα με τις σπουδές τους, είναι κυρίως οικονομικοί, σε ποσοστό 51,8%. Βεβαία υπάρχουν και άλλοι λόγοι, όπως είναι οι προσωπικοί (σε ποσοστό 28%) και λόγοι ένταξής τους στον κοινωνικό περίγυρο (σε ποσοστό 19,6%). Αυτοί οι φοιτητές εργάζονται κατά κύριο λόγο σε κάποια καφετέρια και η διάρκεια της εργασίας δεν ξεπερνά τον ένα χρόνο. Σημαντικό συμπέρασμα είναι ότι ο μισθός τους είναι πολύ χαμηλός, με το μεγαλύτερο ποσοστό να αμείβεται από 300 μέχρι 500 ευρώ, ενώ σ' ένα πολύ μικρό ποσοστό της τάξης του 25,9% παρέχεται ασφάλιση*». [63]

Έρευνα που διενεργήθηκε στο ΑΤΕΙ Καβάλας έδειξε ότι περίπου 40% των φοιτητών αναγκάστηκε να εργαστεί για οικονομικούς λόγους.[64]

Είναι προφανές ότι ο φοιτητικός πληθυσμός συγκεντρώνει όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά τα οποία τον καθιστούν τον κατάλληλο πληθυσμό για όλες αυτές τις μορφές εργασίας που δεν απαιτούν αυξημένες δεσμεύσεις τόσο από την πλευρά των εργαζομένων όσο και από την πλευρά της εργοδοσίας. Ταυτόχρονα, συνιστά ένα εργατικό δυναμικό το οποίο δεν θα έχει πολλές αξιώσεις, δύσκολα «θα συνδικαλίζεται», έχει σημαντικές οικονομικές ανάγκες, διαθέτει ένα σημαντικά υψηλό επίπεδο μόρφωσης και δεξιότητες και θα είναι «ξένος» στον τόπο εργασίας. Πολλά από αυτά τα χαρακτηριστικά καθιστούν τον φοιτητικό πληθυσμό ευάλωτο στην αυθαίρετη εργοδοσία και ταυτόχρονα «ελκυστικό».

Παρακάτω παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά της φοιτητικής εργασίας τα οποία καθιστούν τους φοιτητές και τις φοιτήτριες ένα ελκυστικό αλλά και ευάλωτο εργατικό δυναμικό.

63. Ζωγράφου, Π. και Λούντζη, Θ., *Ευέλικτες μορφές εργασίας: Μερική απασχόληση – Σπουδές*, Χίος, Πανεπιστήμιο Αιγαίου/ΤΝΕΥ, 2011, σ. 149.

64. Καλαθά, Α. και Κατσιώνης, Γ., *Η οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της στην καταναλωτική συμπεριφορά των σπουδαστών του Τ.Ε.Ι. Καβάλας*, Καβάλα, ΑΤΕΙ/ΤΛ, 2010.

Από την πλευρά της εργοδοσίας

1. Νεότητα: *Οι φοιτητές και η φοιτήτριες είναι κατά κανόνα ηλικίας 18-25 ετών και από την άποψη αυτή μπορούν να θεωρηθούν για ορισμένες δουλειές πιο παραγωγικοί.*
2. Χαμηλές απαιτήσεις για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων: *Ο φοιτητικός πληθυσμός συνιστά, κατά τη γνώμη μας, ένα εργατικό δυναμικό ευκαιρίας, με την έννοια ότι θέλει απλώς να εργαστεί ώστε να καλύψει κάποιες βασικές βιοτικές ανάγκες, χωρίς να θέλει να επενδύσει το μέλλον του στη συγκεκριμένη δουλειά, αφού θεωρεί ότι η βασική του εργασία θα σχετίζεται αργότερα με το πτυχίο του. Επιπροσθέτως, λόγω αυτής ακριβώς της ευκαιριακής σχέσης που δημιουργεί με την προσωρινή του εργασία ο φοιτητικός πληθυσμός και σε συνδυασμό με τη μικρή του ηλικία παραβλέπει εύκολα βασικά εργασιακά δικαιώματα, όπως η ασφάλιση, το ύψος της αμοιβής ή και το ωράριο εργασίας.*
3. Μεγαλύτερες δυνατότητες προσαρμογής σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης: *Ο φοιτητικός πληθυσμός λόγω της ηλικίας του αλλά κυρίως λόγω της ανυπαρξίας βασικών οικογενειακών υποχρεώσεων έχει μεγαλύτερες δυνατότητες προσαρμογής σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε σχέση με το ωράριο ή και το είδος της απασχόλησης (βλ. κυλιόμενο ωράριο ή μερική απασχόληση).*
4. Μη σταθερή κοινωνική σχέση με τον τόπο σπουδών, άρα και της εργασίας: *Είναι πολύ συχνό το φαινόμενο ο φοιτητικός πληθυσμός που σπουδάζει μακριά από την οικογενειακή εστία να αντιμετωπίζει περισσότερα οικονομικά προβλήματα, άρα και να αναζητά πιο συχνά από τους γηγενείς φοιτητές εργασία. Ωστόσο, η μη σταθερή κοινωνική σχέση με τον τόπο σπουδών και τους ανθρώπους του καθιστά τον συγκεκριμένο πληθυσμό, αναλογικά, πιο ευάλωτο σε αυθαιρεσίες της εργοδοσίας.*
5. Αδυναμία κάλυψης βασικών βιοτικών εξόδων: *Η οικονομική ανάγκη ενός πληθυσμού τον καθιστά περισσότερο ευάλωτο έναντι της εργοδοσίας. Και εφόσον συζητούμε για φοιτητικό πληθυσμό που σπουδάζει μακριά από την οικογενειακή εστία, θεωρούμε περισσότερο πιθανό να έχει αυξημένη ανάγκη για εργασία. Το γεγονός αυτό, όπως παρατηρήσαμε και παραπάνω, τον καθιστά περισσότερο ευάλωτο έναντι της εργοδοσίας.*
6. Μεγαλύτερη πιθανότητα κατοχής σημαντικών δεξιοτήτων και γνώσεων: *Ο φοιτητικός πληθυσμός αποτελεί συνήθως τμήμα του κοινωνικού σώματος με υψηλό πολιτισμικό κεφάλαιο. Πολύ συχνά γνωρίζει μία ή περισσότερες ξένες γλώσσες, διαθέτει κατά πάσα πιθανότητα αρκετές γνώσεις στη χρήση των νέων τεχνολογιών και πιθανόν να διαθέτει και ένα «θετικό» savoire faire.*
7. Φτηνό ανειδίκευτο προσωπικό χωρίς ειδικές απαιτήσεις νόμιμου ή άλλου τύπου

με δυνατότητα συνεχούς ανανέωσης από μια αρκετά μεγάλη δεξαμενή ανεργίας: *Ο φοιτητικός πληθυσμός αποτελεί τμήμα μιας μεγάλης δεξαμενής ανειδίκευτου προσωπικού το οποίο διαθέτει σημαντικά συγκριτικά πλεονεκτήματα έναντι άλλων ανέργων που ανήκουν στην ίδια δεξαμενή με χαμηλότερα προσόντα.*

Από την πλευρά του φοιτητικού πληθυσμού

1. Ανάγκη κάλυψης βασικών βιοτικών εξόδων: *Ο φοιτητικός πληθυσμός που σπουδάζει μακριά από τον τόπο της οικογενειακής εστίας αντιμετωπίζει από κοινού με την οικογένεια την ανάγκη να καλυφθούν έξοδα διαβίωσης (βλ. ενοίκιο, διατροφή, ψυχαγωγία, μετακινήσεις κ.λπ.). Από τη συγκεκριμένη άποψη, το γεγονός αυτό επιβάλλει να αναζητηθούν πόροι που θα καλύψουν τα εν λόγω επαυξημένα έξοδα. Ο προσφορότερος τρόπος είναι η εξεύρεση εργασίας για τον φοιτητικό πληθυσμό στον τόπο σπουδών. Έτσι, ο φοιτητικός πληθυσμός αναζητά εργασία, η οποία πολλές φορές προσφέρεται υπό μη νόμιμους όρους (αδήλωτη, υποασφαλισμένη, με επαυξημένο ωράριο, με χαμηλές αποδοχές κ.λπ.). Για τον ίδιο τον φοιτητικό πληθυσμό η μη καταβολή, για παράδειγμα, ασφαλιστικών εισφορών αυξάνει το διαθέσιμο εισόδημα και φυσικά δεν φορολογείται.*

2. Ανάγκη εξεύρεσης εργασίας με ελαστικό ωράριο ή ημιαπασχόληση: *Οι σπουδές συνεχίζουν να αποτελούν βασικό στόχο των φοιτητών και των φοιτητριών, οπότε η εξεύρεση εργασίας ελαστικού ωραρίου ή ημιαπασχόλησης μοιάζει να είναι μονόδρομος. Πολλές φορές κάποιες εργοδοτικές αυθαιρεσίες μοιάζουν βολικές, αφού διευκολύνουν τις σπουδές. Επιπλέον, ο φοιτητικός πληθυσμός λόγω της ηλικίας του, αλλά κυρίως λόγω της ανυπαρξίας βασικών οικογενειακών υποχρεώσεων, έχει μεγαλύτερες δυνατότητες προσαρμογής σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε σχέση με το ωράριο ή και το είδος της απασχόλησης (βλ. κυλιόμενο ωράριο ή μερική απασχόληση).*

3. Ανάγκη απεξάρτησης από την οικογένεια, τόσο ψυχολογική όσο και πρακτική:[65] *Ο φοιτητικός πληθυσμός κατά τη διάρκεια των σπουδών του έχει δύο βασικές επιλογές: από τη μία τη θεσμοποιημένη παράταση της εφηβείας, παραμένοντας στην οικογενειακή εστία, και τη συνέχιση της εξάρτησης από το οικογενειακό εισόδημα ή από την άλλη την απόκτηση σχετικής ανεξαρτησίας μέσω της απόκτησης προσωπικού εισοδήματος. Στη δεύτερη περίπτωση η εργασία αποτελεί μονόδρομο. Κατά συνέπεια, η ψυχολογική πίεση της απεξάρτησης συχνά οδηγεί στη «μαύρη εργασία»,*

65. Devlin, M., James, R. and Grigg, G., "Studying and working: A national study of student finances and student engagement", *Tertiary Education and Management*, 14, 2008, pp. 111-122.

δηλαδή σε εργασία αδήλωτη, υποασφαλισμένη, με ελαστικό ωράριο ή και με μορφές εργασιακής εκμετάλλευσης.

4. Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας σε διαφορετικούς τομείς όπου η νεότητα θεωρείται αδιαφιλονίκητο προσόν (εστίαση, τουρισμός κ.λπ..): *Για τον εργαζόμενο φοιτητικό πληθυσμό, ο οποίος βρίσκεται σε μια ηλικία που του προσδίδει και κάποια συγκριτικά πλεονεκτήματα, η μαύρη ή αδήλωτη εργασία αποτελεί μια ευκαιρία απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε τομείς της παραγωγής, κυρίως στον τριτογενή, όπου η νεότητα θεωρείται προσόν (βλέπε εστίαση, τουρισμός).*

Μελέτες έχουν δείξει ότι η φοιτητική εργασία σε γενικές γραμμές ενισχύει την απασχολησιμότητα των φοιτητών και τους προετοιμάζει για την αγορά εργασίας όταν θα αποκτήσουν τα πτυχία τους.[66] Ωστόσο, οι συγκεκριμένες μελέτες αναφέρονται σε απασχόληση η οποία σχετίζεται λίγο ή πολύ με το πεδίο των σπουδών των φοιτητών. Από την άλλη, η απασχόληση ακόμη και σε άσχετες με τις σπουδές εργασίες προσδίδουν στους εργαζόμενους φοιτητές και φοιτήτριες εργασιακά προσόντα (κυρίως δεξιότητες) τα οποία αναζητούν οι εργοδότες,[67] αλλά τα πανεπιστήμια αδυνατούν ή δεν επιθυμούν να τα καλλιεργήσουν στους φοιτητές τους.[68] Την ίδια στιγμή οι εργοδότες αναζητούν νέους ανθρώπους ώστε να εργαστούν σε προσαρμοσμένα –συνήθως μη κανονικά– ωράρια με χαμηλούς μισθούς και γενικά σε επισφαλείς εργασιακές συνθήκες.[69]

Θα πρέπει να σημειώσουμε ότι στις ΗΠΑ και στον Καναδά, όπως και στη Μεγάλη Βρετανία, οι κυβερνήσεις σε συνεργασία με τα πανεπιστήμια καταφέρνουν να δημιουργούν κατάλληλα πλαίσια τα οποία επιτρέπουν στους φοιτητές να εργάζονται και να σπουδάζουν ταυτόχρονα.[70] Την ίδια στιγμή, τα ίδια τα πανεπιστήμια προσφέρουν την ευκαιρία στους φοιτητές τους να εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του πανεπιστημίου σε διάφορα εργασιακά επίπεδα και σε διάφορες δουλειές, επιστημονικές

66. Βλ. Curtis, S. and Lucas, R., *ό.π.*, καθώς και στο Watts, C. and Pickering, A., *ό.π.*

67. Ellis, N., "Developing graduate sales professionals through co-operative education and work placements: A relationship marketing approach", *Journal of European Industrial Training*, 24 (1), 2000, pp. 34-42.

68. Davies, L., "Why kick the 'L' out of 'learning'? The development of students' employability skills through part-time working", *Education and Training*, 42 (8), 2000, pp. 436-445.

69. Lucas, R. and Ralston, L., "Part-time student labour: Strategic choice or pragmatic response?", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 8 (2), 1996, pp. 21-24.

70. Brindley, C. and Ritchie, B., "Undergraduates and small and medium-sized enterprises: Opportunities for a symbiotic partnership?", *Education and Training*, 42 (9), 2000, pp. 509-517· Callanan, G. and Benzing, C., "Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students", *Education and Training*, 46 (2), 2004, pp. 82-89· Ellis, N., *ό.π.*

ή μη.[71] Παρά το γεγονός ότι πολλά πανεπιστήμια λειτουργούν με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια και η εκμετάλλευση της φοιτητικής εργασίας δεν απουσιάζει εντελώς, έστω και σε θεωρητική βάση, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι ο εργασιακός χώρος του πανεπιστημίου είναι σαφώς πιο «προστατευμένος» από την αγορά εκτός του campus. Ειδικότερα στην Ελλάδα, όπου τα πανεπιστήμια είναι δημόσια (και κρατικά), η υπαγωγή στο δημόσιο λογιστικό και η καταρχήν τήρηση των νόμων εξασφαλίζει ένα ελάχιστο πλαίσιο προστασίας των εργαζόμενων φοιτητών στις δομές του ιδρύματος. Ωστόσο, η ανάθεση ενός πλήθους δραστηριοτήτων εντός των ελληνικών πανεπιστημίων σε ιδιωτικές εργολαβίες έχει απομακρύνει σημαντικά τις πιθανότητες να εργάζονται οι φοιτητές ενός ιδρύματος στο ίδιο το ίδρυμα. Παρ' όλα αυτά, θα μπορούσαν τα πανεπιστήμια που πληρώνουν τις εργολαβίες να θέσουν ως όρο στους μειοδοτικούς διαγωνισμούς ένα ποσοστό των εργαζομένων να είναι φοιτητές και φοιτήτριες του ιδρύματος.

71. Rafenstein, M., "Working your way through college", *Career World*, 27 (4), 1999, pp. 26-27· Wu, Q., "Win-win strategy for the employment of reference graduate assistants in academic libraries", *Reference Services Review*, 31 (2), 2003, pp. 141-153.

6 Ερευνητική μεθοδολογία

6.1. Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Σκοπός της έρευνας (ερευνητικό πρόβλημα) είναι να ανιχνεύσει, να περιγράψει και να «μετρήσει» το φαινόμενο της αδήλωτης, της μαύρης εργασίας στον φοιτητικό πληθυσμό, σύμφωνα με τις αντιλήψεις, τις απόψεις και τις στάσεις του εν λόγω πληθυσμού. Με άλλα λόγια, σκοπός της έρευνας είναι να αποτυπώσει με ποσοτικούς και ποιοτικούς όρους το συγκεκριμένο φαινόμενο στους κόλπους του φοιτητικού πληθυσμού ως εργατικό δυναμικό ευκαιρίας.

Οι στόχοι της έρευνας (επιμέρους ερευνητικά προβλήματα) είναι να αποτυπωθούν οι παράμετροι του φαινομένου, οι διαστάσεις του, καθώς και τα πλαίσια εκδήλωσης της αδήλωτης, μαύρης εργασίας, όπως περιγράφονται και βιώνονται από τον εργαζόμενο φοιτητικό πληθυσμό. Πιο συγκεκριμένα, οι στόχοι της έρευνας είναι:

1. Να καταγραφούν τα δημογραφικά και τα κοινωνικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων φοιτητών.
2. Να καταγραφούν και να περιγραφούν αναλυτικά οι λόγοι που οδηγούν τους φοιτητές στο να εργαστούν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους.
3. Να καταγραφούν και να περιγραφούν αναλυτικά οι συνθήκες εργασίας των φοιτητών.
4. Να καταγραφούν και να περιγραφούν αναλυτικά οι εργασιακές σχέσεις που βιώνουν οι φοιτητές.
5. Να καταγραφούν και να αναλυθούν οι αντιλήψεις των φοιτητών για την εργασία τους και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν.
6. Να καταγραφούν και να αναλυθούν οι στάσεις των φοιτητών για την εργασία τους και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν.
7. Να συσχετιστούν οι στάσεις και οι αντιλήψεις των φοιτητών σχετικά με την εργασία τους με τα κοινωνικά και τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά.

6.2. Πληθυσμός και δείγμα

Τον πληθυσμό της έρευνας θα αποτελέσουν εργαζόμενοι φοιτητές και φοιτήτριες ελληνικών ΑΕΙ. Το δείγμα θα προκύψει από τυχαία, βολική δειγματοληψία μεταξύ κεντρικών και περιφερειακών Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.

6.3. Ερευνητική μέθοδος

Για την ανάλυση των δεδομένων θα χρησιμοποιηθούν τόσο ποσοτικές όσο και ποιοτικές μέθοδοι. Θα πραγματοποιηθεί στατιστική ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων και ανάλυση λόγου των ποιοτικών δεδομένων.

Με βάση τη στοχοθεσία της έρευνας και με γνώμονα την όσο πιο ενδελεχή προσέγγιση της προβληματικής της, θεωρήσαμε απαραίτητη τη χρήση περισσοτέρων του ενός ερευνητικών εργαλείων. Τα μεθοδολογικά εργαλεία τα οποία επελέγησαν είναι το ερωτηματολόγιο, η συνέντευξη και η ποιοτική και ποσοτική ανάλυση περιεχομένου του γραπτού λόγου των φοιτητών. Ο συνδυασμός των παραπάνω εργαλείων μοιάζει να ανταποκρίνεται θετικά στη διαπίστωση των R. Merton και P. Kendall ότι «οι κοινωνικοί επιστήμονες έχουν φθάσει να εγκαταλείψουν την κίβδηλη επιλογή ανάμεσα σε ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα: τους νοιάζει περισσότερο εκείνος ο συνδυασμός και των δύο ο οποίος αξιοποιεί τα πολύτιμα γνωρίσματα του καθενός».[72] Από την άλλη υιοθετούμε την άποψη των M. Gall, W. Borg και J. Gall για τη συμβατότητα της παράλληλης χρήσης ποιοτικών και ποσοτικών μεθόδων.[73] Το ερωτηματολόγιο επιλέχτηκε ως το προσφορότερο εργαλείο για την επισκόπηση και την καταγραφή των στάσεων ενός μεγάλου αριθμού φοιτητών[74] απέναντι στις εργασιακές τους εμπειρίες. Η συνέντευξη χρησιμοποιήθηκε τόσο ως εργαλείο προέρευνας[75] για τη χρήση του ερωτηματολογίου όσο και ως βασικό εργαλείο έρευνας για την καταγραφή ολοκληρωμένων απόψεων και στάσεων,[76] πιο σύνθετων και με μεγαλύτερο βάθος.[77]

72. Merton, R. and Kendall, P., "The focused interview", *American Journal of Sociology*, 51, 1946, pp. 541-557.
73. Gall, M., Borg, W. and Gall, J., *Educational Research: An Introduction*, New York, Longman, 1996, p. 32· Miles, M. and Huberman, A., *Qualitative Data Analysis*, Thousand Oaks, Sage, 1994.
74. Hoinville, G. and Jowell, R., *Survey Research Practice*, London, Heinemann, 1978· Bailey, K., *Methods of Social Research*, London, Collier – McMillan, 1978.
75. Tuckman, B., *Conducting Educational Research*, New York, Harcourt Brace, 1972.
76. Moser, C. and Kalton, G., *Survey Methods in Social Investigation*, London, Heinemann, 1977.
77. Cohen, L. και Manion, L., *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*, Αθήνα, Μεταίχμιο, 2002, σ. 374.

Τα πλεονεκτήματα της πολυμεθοδικής προσέγγισης των κοινωνικών φαινομένων έχουν παρουσιαστεί και έχουν αναλυθεί διεξοδικά και επαρκώς από πολλούς επιστήμονες και θεωρούμε ότι δεν υπάρχει λόγος για εκτενή αναφορά στη συγκεκριμένη εργασία. Αρκεί απλώς να αναφέρουμε ότι η επιλογή μίας και μόνης μεθόδου ενέχει τον κίνδυνο της παραποίησης της εικόνας του υπό εξέταση φαινομένου[78] ή την επικράτηση της αντίληψης περί «μεθοδολογικού περιορισμού»[79], ενώ παράλληλα είναι πιθανόν να περιορίσει τόσο την ποσότητα όσο και την ποιότητα των δεδομένων που είναι σε θέση να περιγράψουν επαρκώς το υπό έρευνα ζήτημα.[80]

Η χρήση πολλαπλών εργαλείων για την έρευνα ενός συγκεκριμένου ζητήματος ή προβλήματος αποκαλείται «τριγωνοποίηση». Η συγκεκριμένη τεχνική –παρά το γεγονός ότι τυγχάνει ευρείας αποδοχής από την επιστημονική κοινότητα– χρησιμοποιείται σπανίως, με αποτέλεσμα να κυριαρχεί η μονο-μεθοδική τεχνική.[81] Ο N. Denzin παρουσίασε μια τυπολογία των μορφών της τριγωνοποίησης ανάλογα με τον τρόπο σύνθεσης της ερευνητικής μεθοδολογίας.[82] Στην έρευνά μας χρησιμοποιούμε τον τύπο της «μεθοδολογικής τριγωνοποίησης», κατά τον οποίο είτε χρησιμοποιείται η ίδια μέθοδος σε διαφορετικές περιπτώσεις είτε διαφορετικές μέθοδοι στο ίδιο αντικείμενο ή στην ίδια μελέτη. Φυσικά την έρευνά μας αφορά η δεύτερη περίπτωση και μπορούμε να εξειδικεύσουμε το σχεδιασμό της μεθοδολογίας μας μέσα από τη χρήση διαφορετικών και όχι απολύτως συγγενών μεθόδων, των οποίων ο έλεγχος εγκυρότητας, σύμφωνα με τους D. Campell και D. Fiske,[83] πραγματοποιείται μέσω της σύγκλισης ανεξάρτητων μετρήσεων του ιδίου αντικειμένου. Γενικά, αξίζει να σημειώσουμε ότι η παράλληλη χρήση ερευνητικών εργαλείων κρίθηκε απαραίτητη για τους παρακάτω λόγους:

- Η μεθοδολογική τριγωνοποίηση εξυπηρετεί με προσφορότερο τρόπο το σκοπό και τους στόχους της έρευνας.
- Τα ερευνητικά εργαλεία που επιλέχτηκαν προσφέρουν τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά δεδομένα.

78. Lin, N., *Foundations of Social Research*, New York, McGraw Hill, 1976.
79. Smith, H., *Strategies of Social Research: The Methodological Imagination*, London, Prentice Hall, 1975· Denzin, N., *The Research Act in Sociology: A Theoretical Introduction to Sociological Method*, London, Butterworth, 1970.
80. Anderson, G., *Fundamentals of Educational Research*, Bristol, Falmer Press, 1990.
81. Cohen, L. και Manion, L., *ό.π.*, σ. 321.
82. Denzin, N., *ό.π.*
83. Campell, D. and Fiske, D., "Convergent and discriminant validation by the multi-trait multi-method matrix", *Psychological Bulletin*, 56, 1959, pp. 81-105.

- Τα ευρήματα τα οποία ενδεχομένως θα προκύψουν από τη χρήση των μεθόδων που επιλέχθηκαν θα μπορούσαν να συνθέσουν ένα corpus δεδομένων, χρήσιμων για τη μελλοντική ανάπτυξη παρόμοιων ερευνών. Οι εν λόγω έρευνες θα μπορούσαν να βασιστούν σε αυτά τα αρχικά ευρήματα.

6.4. Ερευνητικά εργαλεία

Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν δύο βασικά εργαλεία:

(α) Ένα γραπτό ερωτηματολόγιο σε ένα ευρύ δείγμα φοιτητών και φοιτητριών, το οποίο περιλαμβάνει ερωτήσεις κλειστού τύπου. Αυτές διακρίνονται (Α) σε ερωτήσεις που αφορούν δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά και (Β) σε ερωτήσεις συλλογής πληροφοριών που σχετίζονται με υπό διερεύνηση ζήτημα και μία σταθμισμένη κλίμακα στάσεων, η οποία θα συγκροτείται από υποκλίμακες. Η κλίμακα χωρίζεται σε 5 υποκλίμακες οι οποίες είναι οι εξής:

1. Λόγοι εργασίας
2. Λόγοι επιλογής της συγκεκριμένης εργασίας εκ μέρους σου
3. Λόγοι επιλογής σου εκ μέρους του εργοδότη σου
4. Εργασιακές συνθήκες
5. Προσωπικές στάσεις και συναισθήματα για τις εργασιακές μου εμπειρίες

(β) Συνέντευξη σε ένα πιο περιορισμένο δείγμα φοιτητών και φοιτητριών.

6.5. Ερευνητική διαδικασία

1. Δημιουργήθηκαν τα δύο ερευνητικά εργαλεία σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας και τα υφιστάμενα ερευνητικά δεδομένα.
2. Ακολούθησαν κριτικές αναγνώσεις των εργαλείων εκ μέρους ειδικών και εν συνεχεία προβήκαμε στις σχετικές διευκρινίσεις και διορθώσεις.
3. Έπειτα τα εργαλεία δοκιμάστηκαν σε μικρούς πληθυσμούς, ώστε να επικυρωθούν.
4. Διανεμήθηκε ερωτηματολόγιο και άρχισε η διαδικασία λήψης των συνεντεύξεων.
5. Ακολούθησε η διαδικασία ελέγχου των δεδομένων και η ανάλυσή τους.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι θα ακολουθηθούν με ευλάβεια όλες οι προϋποθέσεις και η διαδικασίες που ορίζει η επιστημονική και ερευνητική δεοντολογία.

6.6. Οι συνεντεύξεις[84]

Η συνέντευξη αποτελεί ένα βασικό και χρησιμότατο ερευνητικό εργαλείο, το οποίο, σύμφωνα με τον B. Tuckman[85] και τους L. Cohen και L. Manion[86], μπορεί να χρησιμοποιηθεί με τρεις τρόπους: Ως κύριο μέσο συλλογής πληροφοριών,[87] ως μέσο ελέγχου και ερμηνείας υποθέσεων[88] και τέλος ως εργαλείο προσδιορισμού μεταβλητών σε πολυ-μεθοδικές έρευνες.[89] Σύμφωνα με τον F. Kerlinger, η συνέντευξη μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την παρακολούθηση μη αναμενόμενων αποτελεσμάτων ή για την αξιολόγηση άλλων μεθόδων ή για βαθύτερη εξέταση των κινήτρων των ερωτώμενων και για τους λόγους που απάντησαν με τον συγκεκριμένο τρόπο.[90]

Σε μια *συνέντευξη* επιχειρούμε να συλλέξουμε δεδομένα για την έρευνά μας μέσα από μια *συζήτηση* που διεξάγεται μεταξύ του «συνεντευκτή» και του «συνεντευξιαζόμενου». Ως προφορική μαρτυρία η συνέντευξη μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως κύριο μέσο συλλογής πληροφοριών και να δώσει τη δυνατότητα να παραχθεί πλούσιο και διαφωτιστικό προφορικό υλικό, το οποίο μπορεί να στηρίξει τη μελέτη του παρελθόντος και του παρόντος και να αποτελέσει ένα μέσο κατανόησης των διαδικασιών της ιστορικής αλλαγής και των συγκρούσεων[91] που σχετίζονται με το θέμα μελέτης, τον τόπο και το χρόνο στον οποίο αυτή αναφέρεται. Η χρήση συνεντεύξεων απαιτεί άμεση και ζωντανή επαφή ερευνητή-πληροφορητή, αμφισβητώντας την απομόνωση και

84. Τμήματα του συγκεκριμένου κεφαλαίου προέρχονται από το Κυρίδης, Α., Τσακιρίδου, Ε. και Αρβανίτη, Ι. (επιμ.), *Το ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο στην Ελλάδα: Έρευνα πεδίου*, Αθήνα, Τυπωθήτω – Γ. Δαρδανός, 2006 και από το Κυρίδης, Α. κ.ά., *Μελέτη Αποτίμησης των Προγραμμάτων Erasmus+ του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών για την Ελληνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (2014-2016)*, Αθήνα, ΙΚΥ, 2018.

85. Tuckman, B., *ό.π.*

86. Cohen, L. και Manion, L., *ό.π.*, σ. 374.

87. Βλ. Tuckman, B., *ό.π.* Ο συγγραφέας αναφέρει χαρακτηριστικά ότι «παρέχοντας μια πρόσβαση σε αυτό που βρίσκεται μέσα στο κεφάλι του ανθρώπου δίνει τη δυνατότητα να μετρηθεί τι γνωρίζει ένα άτομο (γνώση ή πληροφόρηση), τι αρέσει ή δεν αρέσει σε ένα άτομο (αξίες και προτιμήσεις) και τι σκέφτεται ένα άτομο (στάσεις και πεποιθήσεις)». Στο Cohen, L. and Manion, L., *ό.π.*, σ. 374.

88. Unrug, M. C., *Analyse de contenu et acte de la parole*, Paris, Editions Universitaires, 1974.

89. Caplow, T., *L' enquête sociologique*, Paris, Colin, 1972.

90. Kerlinger, F. N., *Foundations of Behavioral Research*, New York, Holt, Rinehart & Winston, 1970.

91. Βαμβακίδου, Ι., *Ήταν μια φορά ένας κοινοτάρχης: Χρήστος Τανιμανίδης 1906-1968*, Ξάνθη, ΠΑΚΕΘΡΑ, 2009, σ. 21.

τη μοναχικότητα που χαρακτηρίζει τη σχέση ερευνητή-γραπτού, αρχειακού υλικού.[92] Ο συνεντευκτής αποτελεί «μέρος του ερευνητικού εργαλείου», οπότε θα πρέπει να είναι καλά εκπαιδευμένος.

Η επιλογή και διεξαγωγή μιας συνέντευξης για ερευνητικούς σκοπούς απαιτεί ότι εκ των προτέρων έχουν διατυπωθεί οι στόχοι της έρευνας και τα ερευνητικά μας ερωτήματα, τα οποία επιχειρούμε να απαντήσουμε συλλέγοντας π.χ. τις γνώσεις, στάσεις, απόψεις κ.λπ. των συνεντευξιαζόμενων. Στην πραγματικότητα επιχειρούμε να εισέλθουμε στο μυαλό του συνεντευξιαζόμενου και να πάρουμε πληροφορίες για το τι διεξάγεται εκεί. Αυτό δεν είναι τόσο εύκολο, καθώς υπάρχουν κάποια ζητήματα που μπορεί να επηρεάσουν την προσπάθειά μας. Μερικά από αυτά είναι ότι οι συνεντευξιαζόμενοι:

- πρέπει να συνεργαστούν.
- Πρέπει να πουν ό,τι ισχύει και όχι αυτό που εκείνοι πιστεύουν ότι θα έπρεπε να πουν ή αυτό που θα ήθελε να ακούσει ο συνεντευκτής.
- Πρέπει να ξέρουν τι νιώθουν και αισθάνονται και να το πουν στο συνεντευκτή.[93]

Στην πραγματικότητα λοιπόν, μέσω μιας συνέντευξης πρέπει να έχουμε πάντα υπόψη μας ότι καταγράφουμε αυτά που μας λένε ότι πιστεύουν τα άτομα και αυτά που μας λένε ότι προτιμούν και όχι κατ' ανάγκη αυτά που πιστεύουν ή προτιμούν. Η συνέντευξη προβάλλει τις γνώσεις, τις αξίες, τις προτιμήσεις, τις απόψεις και αντιλήψεις που κατέχει ο πληροφορητής για το ερευνητικό θέμα, δίνοντας τη δυνατότητα στο συνεντευκτή να τροποποιήσει τη διερευνητική κατεύθυνση, διότι μπορεί να δοθεί άμεσα συνέχεια σε ενδιαφέρουσες απαντήσεις. Επιπλέον, μη λεκτικές ενδείξεις του πληροφορητή μπορούν να καταγραφούν και να δώσουν μηνύματα που βοηθούν στην κατανόηση των προφορικών απαντήσεων.

Οι συνεντεύξεις διακρίνονται σε *ελεύθερες, ημιδομημένες* και *δομημένες*. Δεδομένου ότι το αντικείμενο της έρευνάς μας στην προκειμένη περίπτωση είναι σαφές και απλώς απαιτούμε μια πιο διεισδυτική ανάλυση, απορρίπτουμε την ελεύθερη συνέντευξη και επιλέγουμε την προσέγγιση των ημιδομημένων συνεντεύξεων. Μια ημιδομημένη συνέντευξη διαρθρώνεται στη βάση ερωτήσεων που έχουν προετοιμαστεί και δομηθεί πρωτύτερα και ο ερευνητής έχει τη δυνατότητα να καθορίσει τη σειρά

92. Μπουτζουβή, Α., «Προφορική ιστορία, όρια και δεσμεύσεις», στο Α. Μπουτζουβή (επιμ.), *Μαρτυρίες σε ηχητικές και κινούμενες αποτυπώσεις ως πηγή της ιστορίας: Πρακτικά Διεθνούς Ημερίδας*, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Ιστορίας και Αρχαιολογίας, Αθήνα, Κατάρτι, 1998, σ. 26.

93. Tuckman, B. W. and Harper, B. E., *Conducting Educational Research*, Plymouth, UK, Rowman & Littlefield Publishers, 2012.

των ερωτήσεων αναλόγως της πορείας της συνομιλίας έχοντας μια σχετική ελευθερία.[94]

Οι ερωτήσεις διαμορφώνονται με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα και μπορεί να είναι ανοικτού ή κλειστού τύπου (συνήθως σε ημιδομημένες συνεντεύξεις περιλαμβάνονται και ανοικτές ερωτήσεις) και να έχουν μια λογική σειρά, η οποία όμως διαμορφώνεται κάθε φορά με βάση την πορεία της συνέντευξης από το συνεντευκτή. Οι ανοικτές ερωτήσεις προσφέρουν το πλεονέκτημα ότι μπορούν να αναδείξουν πτυχές του ζητήματος που ίσως ο ερευνητής δεν έχει προβλέψει, αλλά έχουν και μειονεκτήματα που κυρίως εστιάζονται στη δυσκολότερη μετέπειτα ανάλυσή τους. Σε κάθε περίπτωση προτιμότερο είναι να ακολουθείται μια τακτική στη σειρά των ερωτήσεων τέτοια ώστε οι συνεντευξιαζόμενοι να εμπλακούν στη διαδικασία το συντομότερο δυνατόν. Τυχόν συγκρουσιακά ζητήματα δεν θα πρέπει να θίγονται εξαρχής, αλλά να ακολουθούν ερωτήσεις οι οποίες αφορούν κάποια γεγονότα/δεδομένα και που είναι εύκολο να απαντηθούν. Ερωτήσεις που θα προσφέρουν στο συνεντευξιαζόμενο τη δυνατότητα να προσθέσει πληροφορίες τις οποίες θεωρεί χρήσιμες και για κάποιο λόγο δεν μπόρεσε να το κάνει προηγουμένως θα πρέπει να γίνονται στο τέλος.[95]

Η συνομιλία λοιπόν λειτουργεί ως μέσο διερεύνησης των νοημάτων που δημιουργούν όλοι οι συμμετέχοντες. Η γλώσσα λειτουργεί ως εργαλείο και ως αντικείμενο της ανάλυσης. Από τους ερευνητές της θετικιστικής επιστημολογίας διατυπώνεται η άποψη ότι οι καθοδηγητικές ερωτήσεις, όπως και οι διπλές, δυσχεραίνουν τη συγκέντρωση των πληροφοριών που μας ενδιαφέρουν. Αντίθετα, οι αναλυτές ποιοτικών μεθόδων και οι αναλυτές του λόγου δέχονται τις καθοδηγητικές ερωτήσεις ως εγγενές στοιχείο της συνέντευξης, εφόσον αυτή αποτελεί κοινωνική διάδραση. Η σημαντικότερη διαφορά που εντοπίζεται μεταξύ άλλων ποιοτικών μεθόδων και της ψυχολογίας του λόγου είναι ότι το νόημα εμπεριέχεται στη γλώσσα και συνεπώς η ανάλυση των νοημάτων προϋποθέτει τη μελέτη της γλώσσας.[96]

Ο ερευνητής που διεξάγει τη συνέντευξη οφείλει να ακολουθεί κάποιους κανόνες

94. Schnell, R., Hill, P. B. και Esser, E., *Μέθοδοι εμπειρικής κοινωνικής έρευνα*ς, επιμ. Ν. Ναγόπουλος και Γ. Γκιόσος, Αθήνα, Προπομπός, 2014.

95. Valenzuela, D. and Shrivastava, P., *Interview as a Method for Qualitative Research*, s.a., retrieved 21/11/2016 from http://www.public.asu.edu/~kroel/www500/Interview%20Fri.pdf.

96. Potter, J. και Wetherell, M., *Λόγος και κοινωνική ψυχολογία*, μτφρ. Έ. Αυγήτα και Α. Τσονίδης, επιμ. Ν. Μποζατζής, Αθήνα, Μεταίχμιο, 2009, σ. 226-230· Philips, L. και Jorgensen, W. M., *Ανάλυση λόγου: Θεωρία και μέθοδος*, μτφρ. Α. Κιουπκιολής, επιμ. Γ. Σταυρακάκης, Αθήνα, Παπαζήσης, 2009, σ. 214-219. Περισσότερα για τις συνεντεύξεις στην ποιοτική έρευνα βλ. Kvale, S., *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*, London, Sage, 1996 και Mishler, E., *Research interviewing: Context and narrative*, Cambridge, M.A., Harvard University Press, 1986.

οι οποίοι θα ενδυναμώσουν την ισχύ και την εγκυρότητα των απαντήσεων, δηλαδή θα περιορίσουν τη δική του επιρροή:[97]

- Πρέπει να μην αποκαλύψει τις προσωπικές του απόψεις/στάσεις/πεποιθήσεις σχετικά με το θέμα της συνέντευξης είτε γλωσσικά είτε με τη μη λεκτική επικοινωνία. Αυτό σημαίνει, για παράδειγμα, ότι αποφεύγονται εκφράσεις αποδοκιμασίας ή ενθουσιασμού μετά από μια απάντηση του συνεντευξιαζόμενου. Φυσικά, καθώς η διαδικασία της συνέντευξης είναι μια αλληλεπιδραστική κατάσταση, μπορεί και πρέπει να αλληλεπιδρά με τον συνεντευξιαζόμενο, π.χ. να εκφράζει έκπληξη σε κάτι που θα ήταν λογικό να προκαλέσει έκπληξη στον οποιονδήποτε ή να δείχνει κατανόηση σε κάτι προφανές.
- Το ύφος του πρέπει να είναι σχετικά σταθερό και σοβαρό, αλλά θα πρέπει να είναι τέτοιο ώστε να παρακινεί το ενδιαφέρον του συνεντευξιαζόμενου να εμπλακεί σε «συζήτηση» μαζί του.
- Και φυσικά δεν αποκαλύπτει πληροφορίες που έχει αποκομίσει μέσα από τις συνεντεύξεις με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες στην έρευνα.

Οι συνεντεύξεις πρέπει να πραγματοποιούνται σε χώρο ήσυχο και με τις λιγότερες δυνατές «παρεμβολές», οι συνεντευξιαζόμενοι ενημερώνονται για το ανώνυμο των πληροφοριών που θα μας παρέχουν και για το χρόνο περίπου που θα διαρκέσει η συνέντευξη, καθώς και για το γεγονός ότι η συνέντευξη θα μαγνητοφωνείται/βιντεοσκοπείται. Κάθε συνέντευξη ηχογραφείται ή βιντεοσκοπείται και στη συνέχεια ακολουθεί η μεταγραφή (*discourse transcription*), δηλαδή η μετατροπή της σε γραπτό κείμενο (απομαγνητοφώνηση). Όλα τα χαρακτηριστικά της διαδραστικής κατάστασης που αναπτύχθηκε μεταξύ συνεντευκτή και συνεντευξιαζόμενου και τα οποία είναι σημαντικά για την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικών με την έρευνά μας πρέπει να αποτυπωθούν σε γραπτό κείμενο. Γι' αυτό, θα πρέπει να καταγραφούν και στοιχεία λεκτικής και μη λεκτικής συμπεριφοράς του συνεντευξιαζόμενου που αποδίδουν την ένταση και τη διάθεσή του ή έντονα συναισθήματα (γέλιο, δάκρυα, παύσεις, έντονος τονισμός, συγκίνηση, χαρά, θλίψη, αμηχανία, μελαγχολία, κ.λπ.).[98] Αυτό γίνεται χρησιμοποιώντας ορισμένα σύμβολα: για παράδειγμα, τρία-τέσσερα συνεχόμενα κόμματα σε ένα απομαγνητοφωνημένο τμήμα λόγου μπορεί να δηλώνουν μικρή παύση, επανάληψη ή και τα δύο, κεφαλαία γράμματα συμβολίζουν κάτι που λέγεται δυνατά, ενώ αγκύλες ([ ]) χρησιμοποιούνται για ταυτόχρονα ή μερικώς επικαλυπτόμενα εκ-

97. Sudman, S. and Bradburn, N., *Response Effects in Surveys: A review and synthesis*, Chicago, Aldine, 1974.
98. Hepburn, A., "Crying: Notes on description, transcription and interaction", *Research on Language & Social Interaction*, 37, 2004, pp. 251-291.

φωνήματα. Αντίστοιχα λύνονται και προβλήματα όπως όταν ο ερευνητής δεν μπορεί να απομαγνητοφωνήσει με ακρίβεια αυτά που ακούει ή αντιμετωπίζει άλλα ανάλογα προβλήματα. Σε κάθε περίπτωση, η αρχή που πρέπει να ακολουθείται είναι ότι το απομαγνητοφωνημένο κείμενο θα πρέπει να είναι όσο πιο κοντά γίνεται στα δεδομένα που θα μπορούσε να αντλήσει ένας οποιοσδήποτε ερευνητής από τη μαγνητοφώνηση. Μετά την ολοκλήρωση της μεταγραφής του κειμένου ακολουθεί η ανάλυσή του.

6.7. Το ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο αποτελεί το περισσότερο χρησιμοποιημένο αλλά και το πιο παρεξηγημένο ερευνητικό εργαλείο. Και το γεγονός αυτό οφείλεται στην εσφαλμένη αλλά ευρέως διαδεδομένη άποψη ότι δεν υπάρχει ερευνητικό πεδίο στο οποίο να μην μπορεί να χρησιμοποιηθεί. Από την άλλη, το ερωτηματολόγιο θεωρείται το προσφορότερο εργαλείο για υβριδικές ερευνητικές προσπάθειες, καθώς και το εργαλείο με το οποίο είναι εξοικειωμένοι οι περισσότεροι από τους ερευνητές.[99] Ωστόσο, όπως πολύ σωστά παρατηρεί ο Μ. Βάμβουκας, «το είδος, ο τύπος, η συντακτική πλοκή, η άρθρωση των ερωτήσεων, η έκταση και η παρουσίαση του ερωτηματολογίου, ασκούν καθοριστική επίδραση στις απαντήσεις και έχουν τεράστια σημασία για τα αποτελέσματα της έρευνας».[100] Μπορούμε λοιπόν να αντιληφθούμε ότι η διάχυτη αντίληψη για την ευκολία κατασκευής και χρήσης του ερωτηματολογίου είναι λανθασμένη, αφού τόσο η θεωρία όσο και η πρακτική έχουν δείξει τα προβλήματα κατασκευής και χρήσης του.[101] Θεωρούμε ότι το ερωτηματολόγιο, αν κατασκευαστεί και χρησιμοποιηθεί σωστά, μπορεί να παρέχει χρησιμότατα και πολύ σημαντικά στοιχεία τόσο από πλευράς ποιότητας όσο και από πλευράς ποσότητας,[102] και θα είναι σε θέση να εξασφαλίσει, σε πολύ μεγάλο ποσοστό, την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της έρευνας.

Στην παρούσα έρευνα επιλέξαμε το ερωτηματολόγιο ως ερευνητικό εργαλείο για τους παρακάτω λόγους:

99. Javeau, J., *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο*, Αθήνα, Τυπωθήτω – Γ. Δαρδανός, 1996, σ. 45-46.

100. Βάμβουκας, Μ., *Εισαγωγή στην ψυχοπαιδαγωγική έρευνα και μεθοδολογία*, Αθήνα, Γρηγόρης, 2010, σ. 247.

101. Βλ. σχετικά Labaw, P., *Advanced Questionnaire Design*, Cambridge, Abt, 1980· DeVaus, D., *Surveys in Social Research*, Boston, Allen & Unwin, 1986.

102. Mucchielli, L., *Le questionnaire dans l' enquete psychosociale*, Paris, Libraires Techniques - Ed. Sociales Francaises, 1968.

- Το ερωτηματολόγιο προκαλεί εύκολα το ενδιαφέρον των ερωτώμενων και αυξάνει τη συμμετοχή στην ερευνητική διαδικασία. [103]
- Η αρχική απόφαση για την αναγκαιότητα χρησιμοποίησης μεγάλου δείγματος υποκειμένων και οι τεχνικές δυνατότητες της ερευνητικής ομάδας ευνοούν τη χρήση ερωτηματολογίου.[104]
- Το ερωτηματολόγιο προσφέρεται για τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με αντιλήψεις και απόψεις υποκειμένων οι οποίες δεν είναι εύκολο να παρατηρηθούν.[105]
- Το ερωτηματολόγιο ως ερευνητικό εργαλείο επιτρέπει συνεχείς δοκιμές και παρεμβάσεις ώστε να διαμορφωθεί με τον καταλληλότερο τρόπο.[106]

103. Javeau, J., *ό.π.*, σ. 50.

104. Davidson, J., O*utdoor Recreation Surveys: The Design and the Use of Questionnaires for Site Survey*s, London, Countryside Commission, 1970.

105. Fraise, P. and Piaget, J., *Traite de Psychologie Experimentale*, Paris, PUF, 1970, p. 98.

106. Javeau, J., *ό.π.*, σ. 148.

7 Αποτελέσματα

7.1. Ποσοτική ανάλυση

7.1.1. Το δείγμα

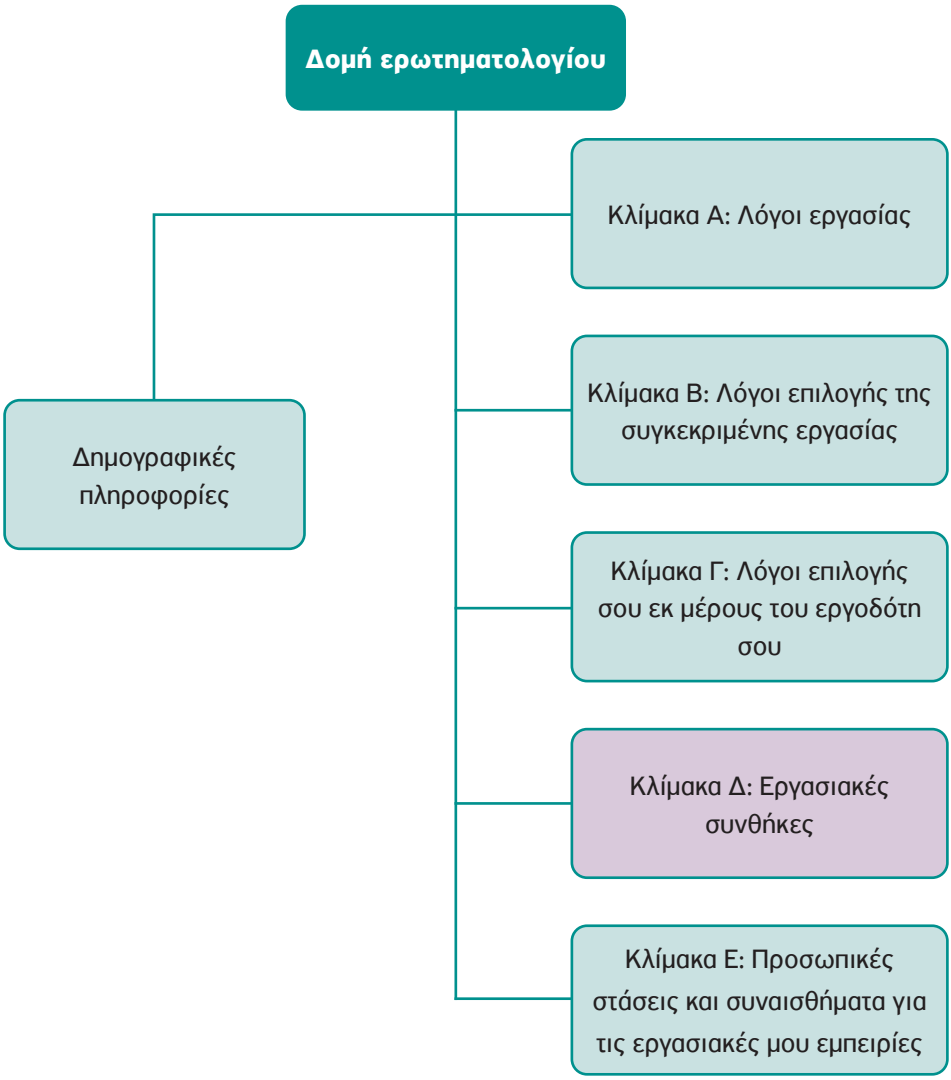
Για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων ακολουθήθηκε η εξής πρακτική: (α) Ζητήθηκε από 35 τυχαίους εργαζόμενους φοιτητές και φοιτήτριες να συμπληρώσουν ένα προσχέδιο του ερωτηματολογίου σημειώνοντας παράλληλα γραπτώς ενδεχόμενες παρατηρήσεις τους και πιθανά δυσνόητα σημεία. (β) Λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις των 35 φοιτητών και φοιτητριών, το αρχικό ερωτηματολόγιο τροποποιήθηκε και διανεμήθηκε σε άλλα 35 άτομα με την υπόμνηση να σημειώσουν πιθανές παρατηρήσεις. (γ) Οι ελάχιστες παρατηρήσεις που σημειώθηκαν αξιολογήθηκαν και εν συνεχεία το ερωτηματολόγιο έλαβε την τελική του μορφή. (δ) Πραγματοποιήθηκε διανομή σε 50 ακόμη άτομα με σκοπό τη στάθμιση των κλιμάκων και τον έλεγχο της αξιοπιστίας των υποκλιμάκων και της ολικής κλίμακας. Η τελευταία αναφερθείσα διανομή ήταν επιτυχής και ο έλεγχος αξιοπιστίας με τη χρήση του Cronbachs's alpha απέδωσε αποδεκτές και ιδιαιτέρως υψηλές τιμές. Εν συνεχεία το ερωτηματολόγιο απεστάλη σε ηλεκτρονική μορφή σε φοιτητικούς πληθυσμούς 5 πανεπιστημίων.

Το δείγμα επιλέχτηκε τυχαία μέσω της ακόλουθης διαδικασίας: στάλθηκε ομαδικό μέιλ σε φοιτητές και φοιτήτριες του ΑΠΘ (περίπου 4.000 άτομα), του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας (περίπου 1.500 άτομα), σε δύο τμήματα του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων (περίπου 750 άτομα), σε δύο τμήματα του ΕΚΠΑ (περίπου 900 φοιτητές) και σε δύο τμήματα του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου (περίπου 450 φοιτητές). Σύμφωνα με το μέιλ, καλούνταν οι φοιτητές/ριες, εφόσον εργάζονταν, να απαντήσουν σε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο, σε φόρμα συμπλήρωσης και να δηλώσουν αν θα ήθελαν να συμμετάσχουν σε διά ζώσης συνέντευξη.

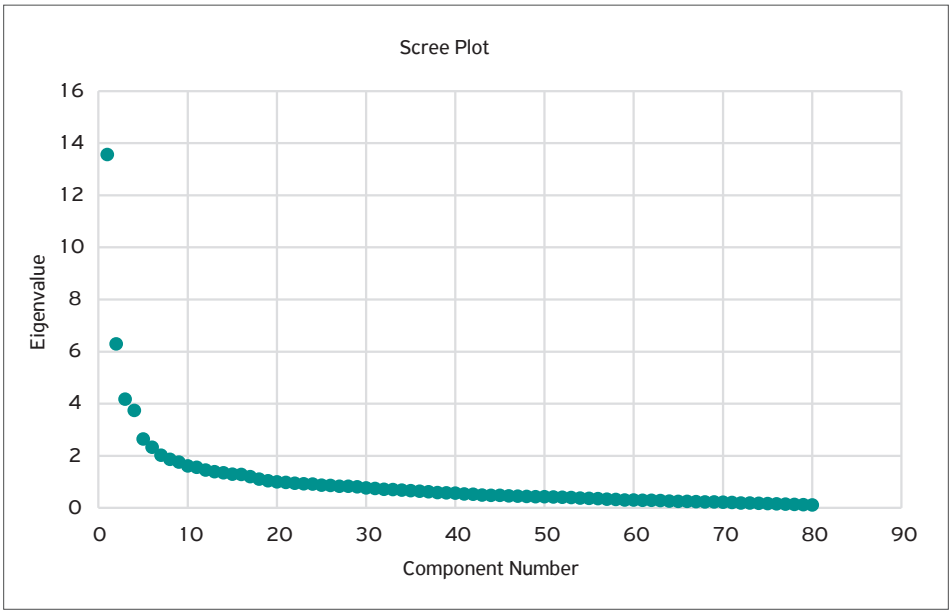
Τελικά, από ένα σύνολο 7.600 φοιτητριών και φοιτητών ανταποκρίθηκαν και συμμετείχαν στη διαδικασία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου συνολικά 359 άτομα (ποσοστό συμμετοχής 4,7% επί του συνόλου εργαζομένων και μη φοιτητών και φοιτητριών). Από τα 140 άτομα που δέχτηκαν να συμμετάσχουν στη συνέντευξη τυχαία επιλέχτηκαν 100 άτομα, με βάση την ευχέρεια πρόσβασης εκ μέρους του ερευνητή (εν τέλει πραγματοποιήθηκαν 99 συνεντεύξεις).

7.1.2. Το ερευνητικό εργαλείο

Το ερωτηματολόγιο της συνέντευξης αποτελείται από 10 ερωτήσεις συλλογής δημογραφικών πληροφοριών και 5 κλίμακες στάσεων:



Διάγραμμα 2: Επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων

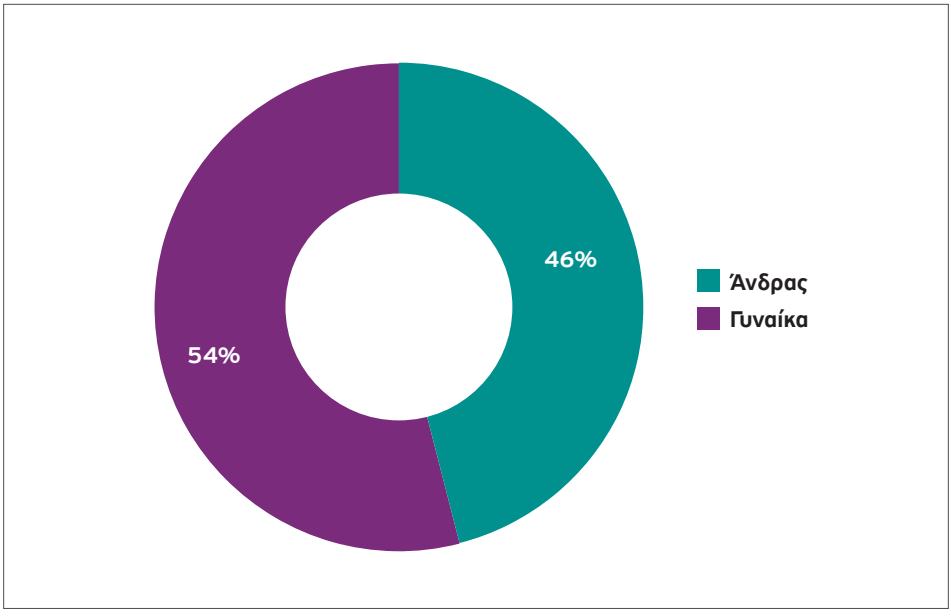


7.1.3. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Πίνακας 5: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το φύλο του

Φύλο	v	%
Άνδρας	166	46,2
Γυναίκα	193	53,8
Σύνολο	**359**	**100,0**

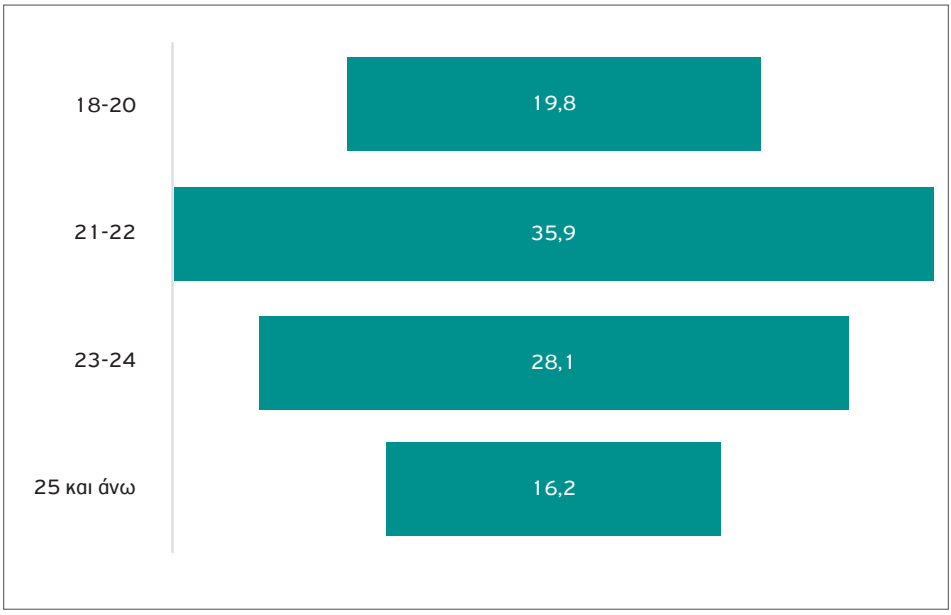
Διάγραμμα 3: Κατανομή του δείγματος κατά φύλο



Πίνακας 6: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με τη ηλικία του

Ηλικία	v	%
18-20	71	19,8
21-22	129	35,9
23-24	101	28,1
25 και άνω	58	16,2
Σύνολο	**359**	**100,0**

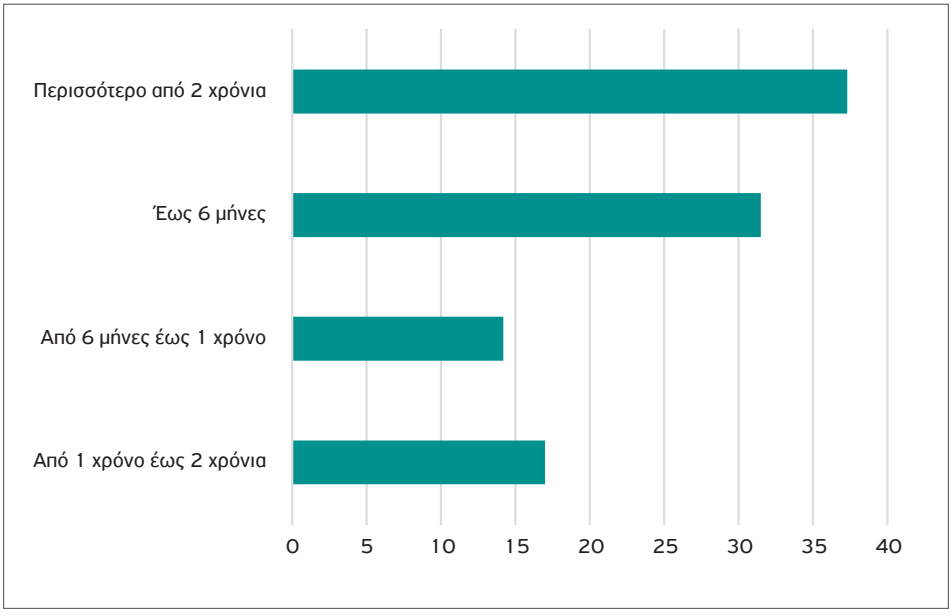
Διάγραμμα 4: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με τη ηλικία του



Πίνακας 7: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το χρόνο εργασίας του για το διάστημα που έχει τη φοιτητική ιδιότητα

Χρόνος εργασίας	v	%
Από 1 χρόνο έως 2 χρόνια	61	17,0
Από 6 μήνες έως 1 χρόνο	51	14,2
Έως 6 μήνες	113	31,5
Περισσότερο από 2 χρόνια	134	37,3
Σύνολο	**359**	**100,0**

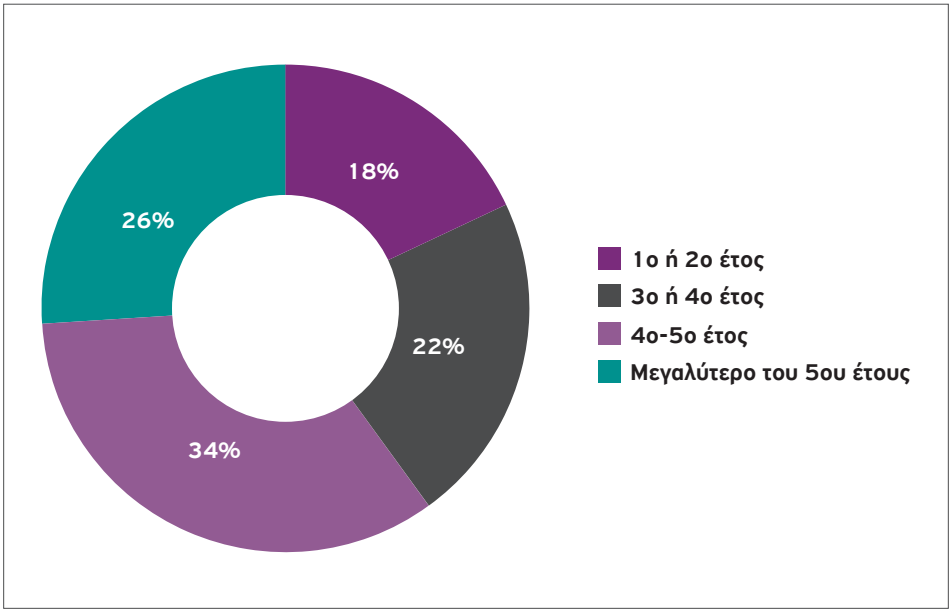
Διάγραμμα 5: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το χρόνο εργασίας του για το διάστημα που έχει τη φοιτητική ιδιότητα



Πίνακας 8: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το έτος σπουδών του

Έτος σπουδών	v	%
1ο ή 2ο έτος	65	18,1
3ο ή 4ο έτος	80	22,3
4ο-5ο έτος	121	33,7
Μεγαλύτερο του 5ου έτους	93	25,9
Σύνολο	**359**	**100,0**

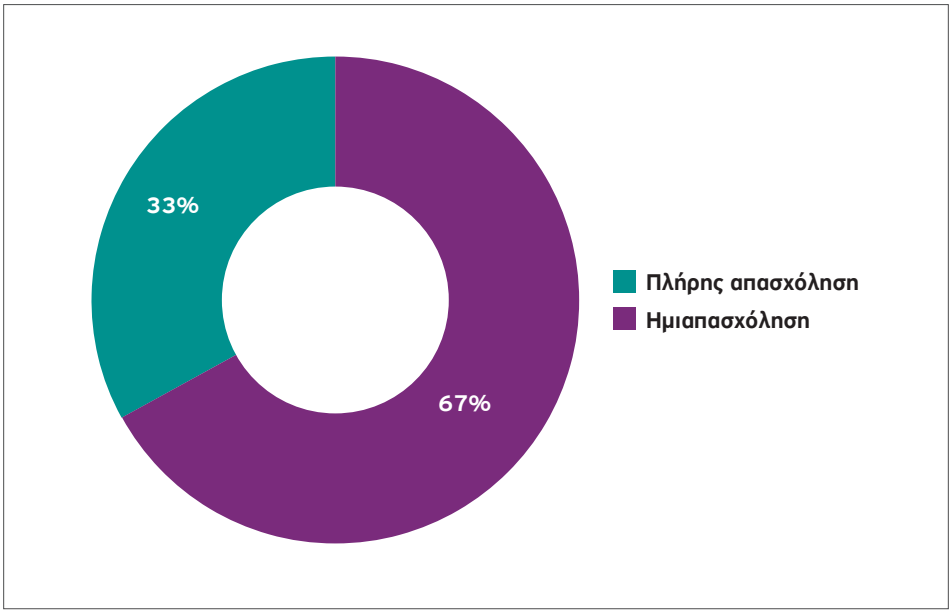
Διάγραμμα 6: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το έτος σπουδών του



Πίνακας 9: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το είδος της απασχόλησης

Είδος απασχόλησης	v	%
Ημιαπασχόληση	240	66,9
Πλήρης απασχόληση	119	33,1
Σύνολο	**359**	**100,0**

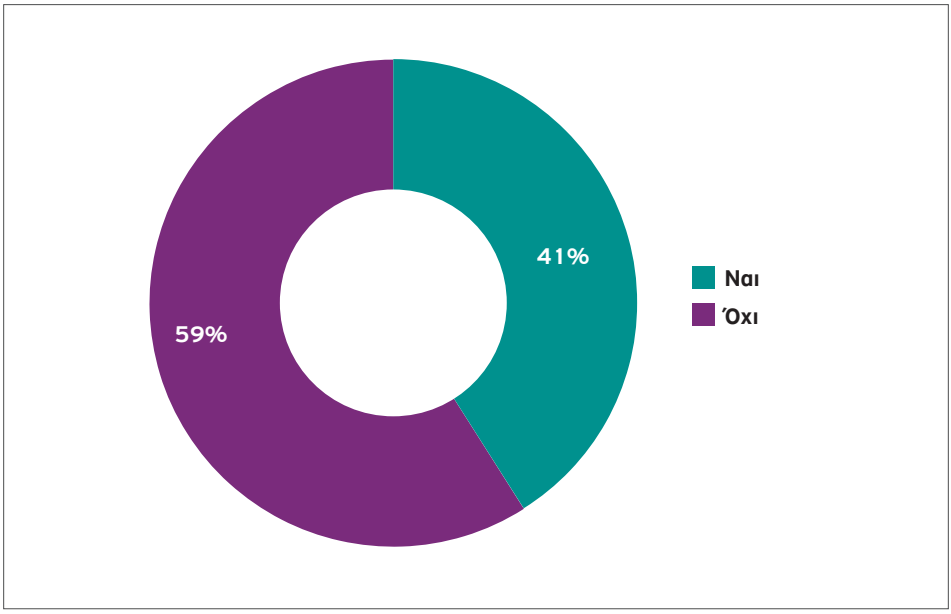
Διάγραμμα 7: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το είδος της απασχόλησης



Πίνακας 10: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν η εργασία του σχετίζεται με το είδος των σπουδών του

Σχέση σπουδών με εργασία	v	%
Ναι	147	40,9
Όχι	212	59,1
Σύνολο	**359**	**100,0**

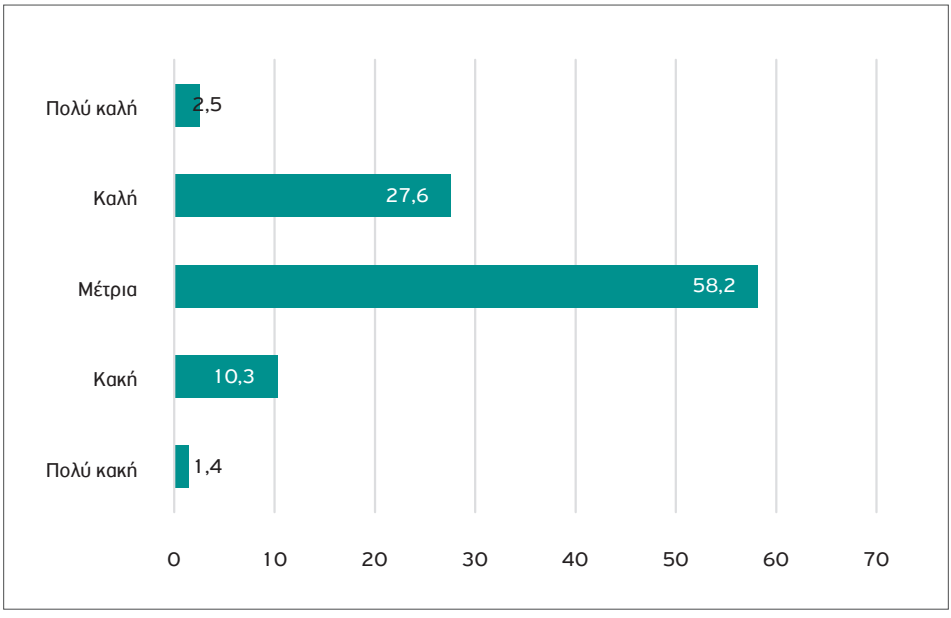
Διάγραμμα 8: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν η εργασία του σχετίζεται με το είδος των σπουδών του



Πίνακας 11: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της οικογένειας

Οικονομική κατάσταση	v	%
Πολύ κακή	5	1,4
Κακή	37	10,3
Μέτρια	209	58,2
Καλή	99	27,6
Πολύ καλή	9	2,5
Σύνολο	**359**	**100,0**

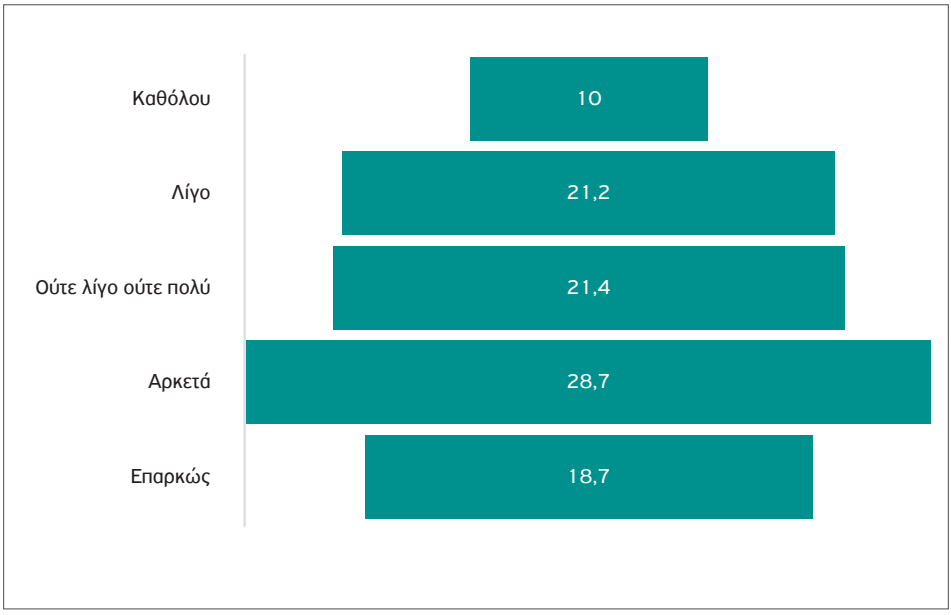
Διάγραμμα 9: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της οικογένειας



Πίνακας 12: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το κατά πόσο πιστεύει ότι η οικογένειά του μπορεί να καλύψει τα έξοδα των σπουδών του

Δυνατότητα κάλυψης φοιτητικών εξόδων	v	%
Καθόλου	36	10,0
Λίγο	76	21,2
Ούτε λίγο ούτε πολύ	77	21,4
Αρκετά	103	28,7
Επαρκώς	67	18,7
Σύνολο	**359**	**100,0**

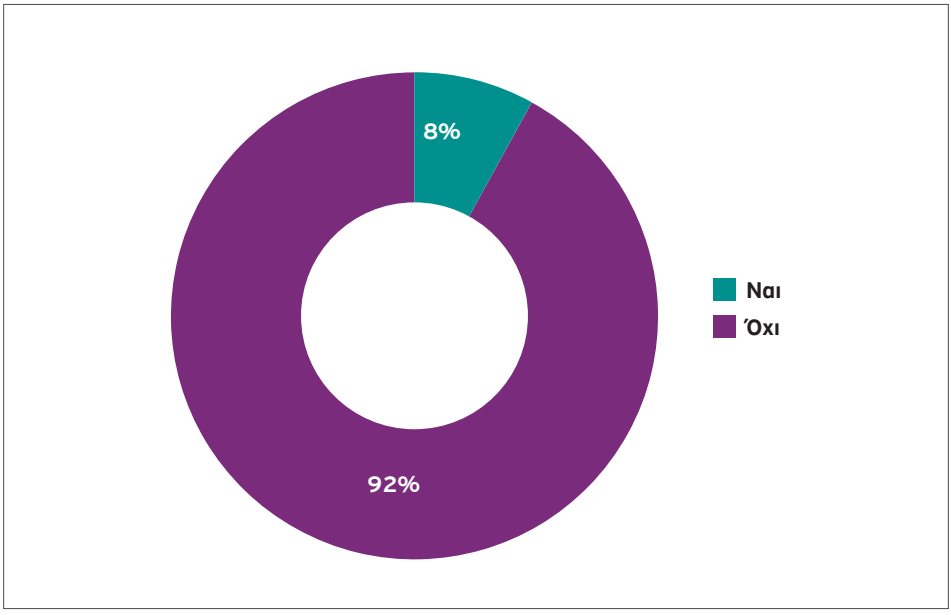
Διάγραμμα 10: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το κατά πόσο πιστεύει ότι η οικογένειά του μπορεί να καλύψει τα έξοδα των σπουδών του



Πίνακας 13: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν εργάζεται σε οικογενειακή επιχείρηση ή οικογενειακές καλλιέργειες

Εργασία σε οικογενειακή επιχείρηση	ν	%
Ναι	30	8,4
Όχι	329	91,6
Σύνολο	**359**	**100,0**

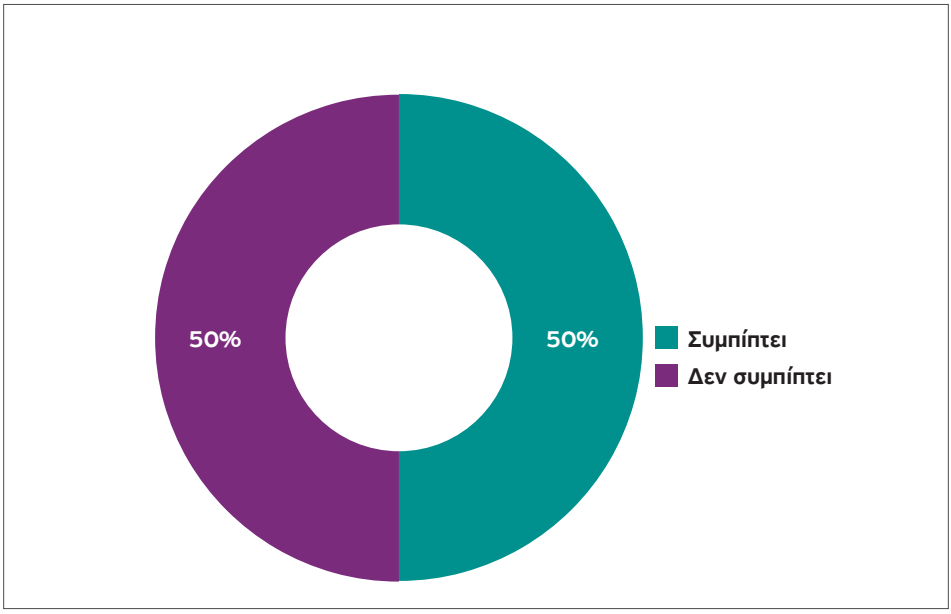
Διάγραμμα 11: Εργασία σε οικογενειακή επιχείρηση



Πίνακας 14: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν ο τόπος σπουδών συμπίπτει με τον τόπο κατοικίας της οικογένειας

Σχέση σπουδών με εργασία	v	%
Συμπίπτει	179	49,9
Δεν συμπίπτει	180	50,1
Σύνολο	**359**	**100,0**

Διάγραμμα 12: Σχέση σπουδών με εργασία

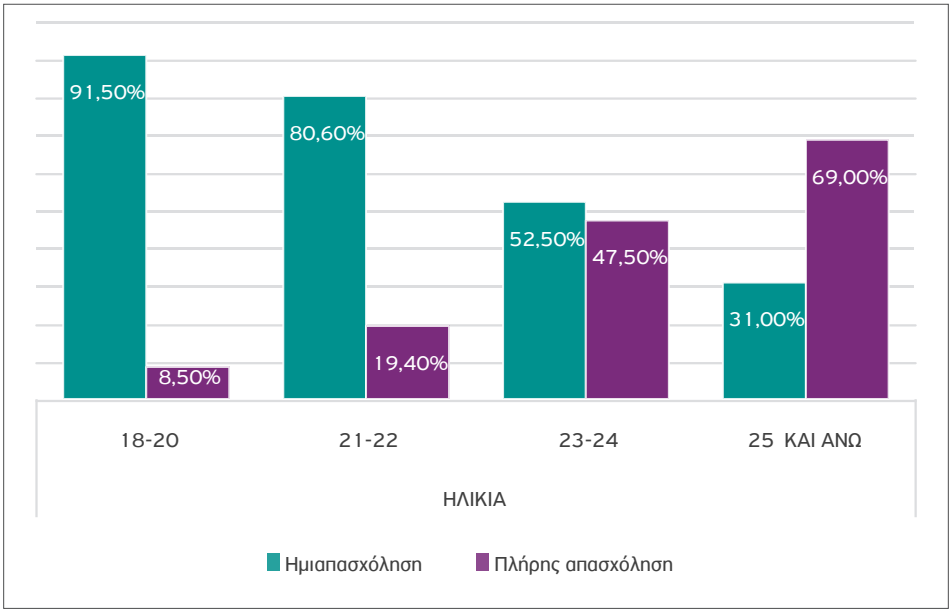


Πίνακας 15: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με την ηλικία του και το είδος της απασχόλησης

Είδος απασχόλησης	Ηλικία			
	18-20	21-22	23-24	25 και άνω
Ημιαπασχόληση	91,5%	80,6%	52,5%	31,0%
Πλήρης απασχόληση	8,5%	19,4%	47,5%	69,0%
Σύνολο	**100**	**100**	**100**	**100**

X^2 = 73,576, df= 3, sig= 0,000

Διάγραμμα 13: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με την ηλικία του και το είδος της απασχόλησης



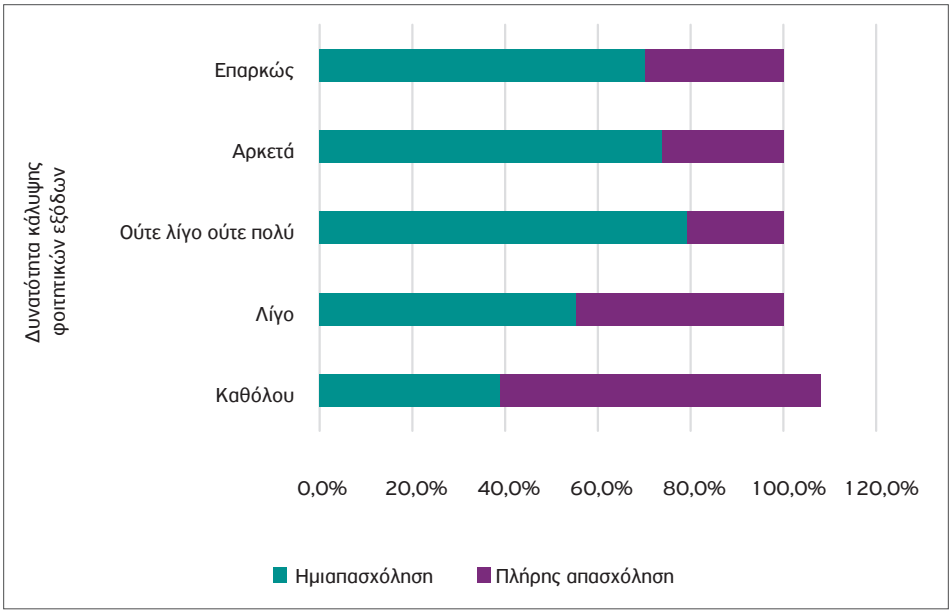
Τα στοιχεία του πίνακα δείχνουν ξεκάθαρα ότι όσο αυξάνεται η ηλικία τόσο μεγαλώνει και το ποσοστό της πλήρους απασχόλησης, και το αντίστροφο: η μικρότερη ηλικία συνδέεται περισσότερο με την ημιαπασχόληση.

Πίνακας 16: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν η οικογένεια μπορεί να καλύψει τα φοιτητικά έξοδα και το είδος της απασχόλησης

Είδος απασχόλησης	Δυνατότητα κάλυψης φοιτητικών εξόδων				
	Καθόλου	Λίγο	Ούτε λίγο ούτε πολύ	Αρκετά	Επαρκώς
Ημιαπασχόληση	38,9%	55,3%	79,2%	73,8%	70,1%
Πλήρης απασχόληση	69,1%	44,7%	20,8%	26,2%	29,9%
Σύνολο	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

X^2 = 25,576189, df= 4, sig= 0,000

Διάγραμμα 14: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν η οικογένεια μπορεί να καλύψει τα φοιτητικά έξοδα και το είδος της απασχόλησης



Τα στοιχεία του πίνακα δείχνουν ότι όσο «πιο εύκολα» μπορεί να καλύψει η οικογένεια τα φοιτητικά έξοδα τόσο πιο πολύ στρέφεται το δείγμα προς την ημιαπασχόληση.

Έλεγχος αξιοπιστίας των κλιμάκων που χρησιμοποιήθηκαν

Πίνακας 17: Δείκτες αξιοπιστίας των κλιμάκων που χρησιμοποιήθηκαν

Κλίμακα	Τίτλος	Cronbach's alpha
Κλίμακα Α	Λόγοι εργασίας	0,810
Κλίμακα Β	Λόγοι επιλογής της συγκεκριμένης εργασίας	0,765
Κλίμακα Γ	Λόγοι επιλογής σου εκ μέρους του εργοδότη σου	0,783
Κλίμακα Δ	Εργασιακές συνθήκες	0,888
Κλίμακα Ε	Προσωπικές στάσεις και συναισθήματα για τις εργασιακές μου εμπειρίες	0,781
Ολική κλίμακα		0,849

Πίνακας 18: Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις της Κλίμακας Α: Λόγοι εργασίας

	Δήλωση	Mean	S.D.
Α.1	Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας	3,92	,969
Α.2	Απόκτηση οικονομικής ανεξαρτησίας	4,53	,663
Α.3	Συμπλήρωση του εισοδήματος της οικογένειάς μου	3,55	1,115
Α.4	Για να μπορέσω να επιβιώσω.	3,51	1,210
Α.5	Θεωρώ ότι από την ηλικία αποφοίτησης από το σχολείο και μετά κάθε νέος/νέα θα πρέπει να εργάζεται.	3,32	,919
Α.6	Θεωρώ αδιανόητο να μην εργάζομαι.	3,46	1,080
Α.7	Για να μπορώ να αισθάνομαι κοινωνικά ανεξάρτητος.	4,04	,850
Α.8	Για να μην επιβαρύνω την οικογένειά μου ως προς την κάλυψη των εξόδων μου.	4,42	,768
Α.9	Για να συμπληρώσω τον ελεύθερο χρόνο μου.	2,75	1,112
Α.10	Για να έχω από μικρή ηλικία ασφάλιση και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.	3,12	1,027
Α.11	Για να μπορέσω να μπω σε έναν συγκεκριμένο χώρο εργασίας όπου θα μπορέσω να εργαστώ και στο μέλλον.	3,28	1,186
Α.12	Για να απογαλακτιστώ από την οικογένειά μου.	3,65	1,082
Α.13	Για να μη στερηθώ κάποια πράγματα που μου αρέσουν και τα οποία δεν θα ήμουν σε θέση να απολαύσω (π.χ. ψυχαγωγία, ρουχισμός, χόμπι κ.λπ.).	3,99	,969
Α.14	Γιατί στο πλαίσιο της γενικευμένης ανεργίας θεώρησα μεγάλη ευκαιρία το να εργάζομαι.	3,64	1,015
Α.15	Για να αποκτήσω εργασιακή εμπειρία για το βιογραφικό μου.	3,97	,910
Α.16	Για να αποκτήσω δεξιότητες που θα μου χρησιμεύσουν στο μέλλον.	4,12	,855
Α.17	Οι γονείς μου με πίεσαν να εργαστώ.	1,64	,876

Πίνακας 19: Κατανομή των απαντήσεων του δείγματος στην κλίμακα: Λόγοι επιλογής της συγκεκριμένης εργασίας

[1= Διαφωνώ απολύτως, 2=Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απολύτως]

	Δήλωση	1	2	3	4	5
Α.1	Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας	1,7	7,8	17,3	42,7	30,4
Α.2	Απόκτηση οικονομικής ανεξαρτησίας		1,7	4,5	33,1	60,7
Α.3	Συμπλήρωση του εισοδήματος της οικογένειάς μου	4,5	14,2	25,6	33,7	22,0
Α.4	Για να μπορέσω να επιβιώσω.	7,8	13,9	20,9	34,3	23,1
Α.5	Θεωρώ ότι από την ηλικία αποφοίτησης από το σχολείο και μετά κάθε νέος/νέα θα πρέπει να εργάζεται.	2,5	12,0	47,9	25,9	11,7
Α.6	Θεωρώ αδιανόητο να μην εργάζομαι.	3,3	15,0	34,3	26,7	20,6
Α.7	Για να μπορώ να αισθάνομαι κοινωνικά ανεξάρτητος.	,8	5,0	14,2	49,6	30,4
Α.8	Για να μην επιβαρύνω την οικογένειά μου ως προς την κάλυψη των εξόδων μου.	,8	2,2	5,6	37,0	54,3
Α.9	Για να συμπληρώσω τον ελεύθερο χρόνο μου.	15,3	27,3	27,6	26,2	3,6
Α.10	Για να έχω από μικρή ηλικία ασφάλιση και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.	6,1	19,8	38,5	26,5	8,9
Α.11	Για να μπορέσω να μπω σε έναν συγκεκριμένο χώρο εργασίας όπου θα μπορέσω να εργαστώ και στο μέλλον.	9,7	15,3	28,1	31,2	15,6
Α.12	Για να απογαλακτιστώ από την οικογένειά μου.	4,7	10,3	22,3	40,1	22,6
Α.13	Για να μη στερηθώ κάποια πράγματα που μου αρέσουν και τα οποία δεν θα ήμουν σε θέση να απολαύσω (π.χ. ψυχαγωγία, ρουχισμός, χόμπι κ.λπ.).	1,4	8,4	13,9	42,6	33,7

Α.14	Γιατί στο πλαίσιο της γενικευμένης ανεργίας θεώρησα μεγάλη ευκαιρία το να εργάζομαι.	3,1	11,1	24,2	42,1	19,5
Α.15	Για να αποκτήσω εργασιακή εμπειρία για το βιογραφικό μου.	1,7	5,0	17,8	45,7	29,8
Α.16	Για να αποκτήσω δεξιότητες που θα μου χρησιμεύσουν στο μέλλον.	1,1	3,9	12,8	46,2	35,9
Α.17	Οι γονείς μου με πίεσαν να εργαστώ.	57,4	26,7	10,9	4,7	,3

Οι απαντήσεις του δείγματος στην κλίμακα που αφορά τους λόγους που το οδήγησαν να εργαστεί χαρακτηρίζονται από τρεις τάσεις: η πρώτη και η κυριότερη είναι αυτή που σχετίζεται με τις συνθήκες της ζωής –τις δικές του και της οικογένειάς του– και αφορά την απόκτηση οικονομικής ανεξαρτησίας (94%), την ελάφρυνση των φοιτητικών εξόδων (93%) και τη μη στέρηση υλικών και μη αγαθών (76%). Η δεύτερη τάση αφορά την ευρύτερη κοινωνικοποίηση του δείγματος και περιλαμβάνει στοιχεία όπως: η απόκτηση ανεξαρτησίας από την οικογένεια (63%), η ευρύτερη κοινωνική ανεξαρτησία (80%), η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας (73%). Η τρίτη τάση θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως μια επένδυση στο μέλλον και διακρίνεται από στοιχεία όπως: η απόκτηση χρήσιμων για το μέλλον δεξιοτήτων (82%), ο εμπλουτισμός του βιογραφικού (75%), η είσοδος σε έναν μελλοντικό χώρο εργασίας (47%).

Πίνακας 20: Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις της Κλίμακας Β: Λόγοι επιλογής της συγκεκριμένης εργασίας

	Δήλωση	Mean	S.D.
Β.1	Οι συνολικές ώρες απασχόλησης θα μου επέτρεπαν να ασχοληθώ και με τις σπουδές μου.	3,52	1,093
Β.2	Υπήρχε ευελιξία στο ωράριο εργασίας.	3,44	1,097
Β.3	Η αμοιβή ήταν ικανοποιητική.	3,14	1,086
Β.4	Οι γνώσεις που διαθέτω ταιριάζουν με τις απαιτήσεις της εργασίας.	3,49	1,162
Β.5	Οι δεξιότητες που διαθέτω ταιριάζουν με τις απαιτήσεις της εργασίας.	3,92	,863
Β.6	Η συγκεκριμένη εργασία σχετίζεται με τις σπουδές μου.	2,75	1,548
Β.7	Η φύση της εργασίας μού προσφέρει κοινωνική καταξίωση.	2,89	1,090
Β.8	Το εργασιακό περιβάλλον ήταν ικανοποιητικό.	3,68	1,022
Β.9	Θεώρησα τη συγκεκριμένη εργασία εύκολη.	3,01	,973
Β.10	Η φύση της εργασίας ήταν ικανοποιητική.	3,62	,886
Β.11	Θεώρησα ότι από τη συγκεκριμένη εργασία θα συλλέξω εμπειρίες που θα μου είναι χρήσιμες στο μέλλον.	3,98	,941
Β.12	Ήταν μια εργασία για την οποία δεν θα ντρεπόμουν.	4,08	1,035
Β.13	Ήταν μια εργασία για την οποία συμφώνησαν και οι γονείς μου.	3,81	1,089
Β.14	Η συγκεκριμένη εργασία με βόλευε λόγω απόστασης από το σπίτι/πανεπιστήμιο.	3,28	1,320
Β.15	Η προσωπικότητα του εργοδότη	3,21	1,222

Πίνακας 21: Κατανομή των απαντήσεων του δείγματος στην κλίμακα Λόγοι επιλογής της συγκεκριμένης εργασίας

[1= Διαφωνώ απολύτως, 2=Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απολύτως]

	Δήλωση	1	2	3	4	5
Β.1	Οι συνολικές ώρες απασχόλησης θα μου επέτρεπαν να ασχοληθώ και με τις σπουδές μου.	4,7	14,5	22,8	39,6	18,4
Β.2	Υπήρχε ευελιξία στο ωράριο εργασίας.	4,7	17,3	23,1	38,7	16,2
Β.3	Η αμοιβή ήταν ικανοποιητική.	7,8	20,6	29,5	33,4	8,6
Β.4	Οι γνώσεις που διαθέτω ταιριάζουν με τις απαιτήσεις της εργασίας.	6,7	15,6	18,7	39,8	19,2
Β.5	Οι δεξιότητες που διαθέτω ταιριάζουν με τις απαιτήσεις της εργασίας.	1,7	4,5	17,9	52,0	24,0
Β.6	Η συγκεκριμένη εργασία σχετίζεται με τις σπουδές μου.	31,5	21,7	6,7	20,9	19,2
Β.7	Η φύση της εργασίας μού προσφέρει κοινωνική καταξίωση	11,1	25,6	32,9	24,0	6,4
Β.8	Το εργασιακό περιβάλλον ήταν ικανοποιητικό.	3,6	9,5	22,8	43,2	20,9
Β.9	Θεώρησα τη συγκεκριμένη εργασία εύκολη.	5,6	25,1	37,3	27,0	5,0
Β.10	Η φύση της εργασίας ήταν ικανοποιητική.	3,1	6,1	28,7	50,1	12,0
Β.11	Θεώρησα ότι από τη συγκεκριμένη εργασία θα συλλέξω εμπειρίες που θα μου είναι χρήσιμες στο μέλλον.	1,4	5,6	20,1	39,6	33,4
Β.12	Ήταν μια εργασία για την οποία δεν θα ντρεπόμουν.	4,7	2,8	13,1	38,7	40,7
Β.13	Ήταν μια εργασία για την οποία συμφώνησαν και οι γονείς μου.	5,8	4,5	22,3	38,2	29,2
Β.14	Η συγκεκριμένη εργασία με βόλευε λόγω απόστασης από το σπίτι/ πανεπιστήμιο.	12,8	17,5	19,5	29,2	20,9
Β.15	Η προσωπικότητα του εργοδότη	12,0	14,8	29,5	28,1	15,6

Οι απαντήσεις του δείγματος στην κλίμακα Β δείχνουν ένα σύνολο από ορθολογικές επιλογές, οι οποίες ισορροπούν μεταξύ του προσωπικού συμφέροντος και της

ανάγκης για εργασία. Οι απαντήσεις δείχνουν επίσης ότι σε αρκετές περιπτώσεις στις επιλογές κυριάρχησαν κάθε φορά διαφορετικές προτεραιότητες, αφού οι μέσες τιμές δεν ξεπέρασαν σε καμία δήλωση το 4,0, με εξαίρεση τη δήλωση *«Ήταν μια εργασία για την οποία δεν θα ντρεπόμουν»*, όπου το ποσοστό συμφωνίας έφτασε το 80%.

Πίνακας 22: Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις της Κλίμακας Γ: Λόγοι επιλογής σου εκ μέρους του εργοδότη σου

	Δήλωση	Mean	S.D.
Γ.1	Το ότι είχα χαμηλές μισθολογικές απαιτήσεις.	2,74	1,165
Γ.2	Το ότι είχα τη δυνατότητα να εργαστώ σε μη σταθερό ωράριο.	3,15	1,204
Γ.3	Το ότι λόγω ηλικίας θεώρησε ότι θα μπορούσε να με εκμεταλλευτεί πιο εύκολα.	2,80	1,231
Γ.4	Το ότι δεν είχα αξιώσεις ασφάλισης.	2,64	1,209
Γ.5	Το ότι δεν θα χρειαζόταν να μου πληρώνει επιδόματα.	2,78	1,244
Γ.6	Το ότι θα μπορούσε και να μη με δηλώσει ως εργαζόμενο/η.	2,46	1,342
Γ.7	Το ότι θεώρησε ότι δεν θα προστάτευα τα εργασιακά μου δικαιώματα.	2,44	1,217
Γ.8	Το ότι θα μπορούσε να με απολύσει εύκολα και να με αντικαταστήσει με κάποιον/α άλλο/η.	2,61	1,250
Γ.9	Οι συστάσεις που είχα.	3,14	1,201
Γ.10	Οι τρόποι μου	4,25	,764
Γ.11	Στοιχεία του χαρακτήρα μου	4,18	,815
Γ.12	Η εμφάνισή μου	3,54	1,074
Γ.13	Οι δεξιότητές μου	4,10	,853
Γ.14	Οι γνώσεις μου	3,84	,872
Γ.15	Το νεαρό της ηλικίας μου	3,80	,940
Γ.16	Η προσωπικότητά μου	4,03	,813

Πίνακας 23: Κατανομή των απαντήσεων του δείγματος στην κλίμακα Λόγοι επιλογής σου εκ μέρους του εργοδότη σου

[1= Διαφωνώ απολύτως, 2=Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απολύτως]

	Δήλωση	1	2	3	4	5
Γ.1	Το ότι είχα χαμηλές μισθολογικές απαιτήσεις.	17,5	25,3	29,5	21,2	6,4
Γ.2	Το ότι είχα την δυνατότητα να εργαστώ σε μη σταθερό ωράριο.	10,6	21,2	23,4	32,0	12,8
Γ.3	Το ότι λόγω ηλικίας θεώρησε ότι θα μπορούσε να με εκμεταλλευτεί πιο εύκολα.	18,1	24,5	25,9	22,6	8,9
Γ.4	Το ότι δεν είχα αξιώσεις ασφάλισης.	20,1	30,1	23,1	19,5	7,2
Γ.5	Το ότι δεν θα χρειαζόταν να μου πληρώνει επιδόματα.	17,8	27,9	22,0	23,1	9,2
Γ.6	Το ότι θα μπορούσε και να μη με δηλώσει ως εργαζόμενο/η.	31,8	27,0	13,9	18,1	9,2
Γ.7	Το ότι θεώρησε ότι δεν θα προστάτευα τα εργασιακά μου δικαιώματα.	26,5	30,9	21,4	14,2	7,0
Γ.8	Το ότι θα μπορούσε να με απολύσει εύκολα και να με αντικαταστήσει με κάποιον/α άλλο/η.	22,8	27,9	22,8	18,1	8,4
Γ.9	Οι συστάσεις που είχα.	12,0	17,5	26,7	31,5	12,3
Γ.10	Οι τρόποι μου	,8	1,1	11,4	45,7	40,9
Γ.11	Στοιχεία του χαρακτήρα μου	1,7	1,4	11,7	48,2	37,0
Γ.12	Η εμφάνισή μου	6,4	7,5	29,8	37,9	18,4
Γ.13	Οι δεξιότητές μου	1,1	3,3	15,0	45,4	35,1
Γ.14	Οι γνώσεις μου	1,4	5,0	23,7	47,9	22,0
Γ.15	Το νεαρό της ηλικίας μου	1,9	7,0	23,7	44,3	23,1
Γ.16	Η προσωπικότητά μου	1,9	1,4	15,6	53,8	27,3

Οι απαντήσεις του δείγματος στην κλίμακα Γ δείχνουν δύο βασικές τάσεις: από τη μία το δείγμα αναγνωρίζει με ένα ποσοστό από 21%-40% ότι προσλήφθηκε επειδή

ο εργοδότης θα μπορούσε να το εκμεταλλευτεί «πιο εύκολα» (χαμηλές μισθολογικές απαιτήσεις, μη σταθερό ωράριο, μη δήλωση εργαζομένου, ποσοστό ασφάλισης ή καθόλου ασφάλιση, ευκολότερη απόλυση). Από την άλλη, το δείγμα θεωρεί ότι η επιλογή του εργοδότη επηρεάστηκε από τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου σε ποσοστό το οποίο κυμαίνεται από 55%-85%. Φαίνεται ότι η «πραγματικότητα της αγοράς εργασίας» κινείται κάπου ανάμεσα στις προαναφερθείσες τάσεις. Ασφαλώς και η εργοδοσία επιλέγει το προσωπικό της με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου και τα προσόντα που διαθέτει, αλλά φαίνεται ότι μεταξύ των προσόντων υπάρχουν και «προσόντα» ή καλύτερα στοιχεία που διευκολύνουν τον εργοδότη να μειώσει το κόστος λειτουργίας της επιχείρησής του και τα οποία σχετίζονται με τη δυνατότητα εκμετάλλευσης ενός εργατικού δυναμικού ευκαιρίας.

Πίνακας 24: Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις της Κλίμακας Δ: Εργασιακές συνθήκες

	Δήλωση	Mean	S.D.
Δ.1	Εργάζομαι, χωρίς αμοιβή, περισσότερες ώρες από αυτές που προβλέπει το ωράριό μου.	2,23	1,243
Δ.2	Δεν πληρώνομαι υπερωρίες.	2,55	1,361
Δ.3	Δεν είμαι δηλωμένος/η ως εργαζόμενος/η.	2,25	1,382
Δ.4	Δεν είμαι ασφαλισμένος/η για το χρόνο που πραγματικά εργάζομαι.	2,90	1,568
Δ.5	Κάνω και άλλες δουλειές πέραν αυτών για τις οποίες έχω προσληφθεί.	2,70	1,403
Δ.6	Ο εργοδότης μου μεταβάλλει απροειδοποίητα το ωράριό μου.	2,34	1,284
Δ.7	Δεν πληρώνομαι τα δώρα που δικαιούμαι.	2,64	1,389
Δ.8	Δεν παίρνω κανονικά τα ρεπό και τις άδειες που δικαιούμαι.	2,40	1,275
Δ.9	Απειλούμαι συχνά με απόλυση.	1,50	,798
Δ.10	Δεν πληρώνομαι τακτικά.	1,78	1,091
Δ.11	Πληρώνομαι λιγότερα από την αμοιβή που έχουμε συμφωνήσει.	1,64	,937
Δ.12	Λόγω ηλικίας βιώνω υποτιμητική συμπεριφορά από τον εργοδότη μου.	1,80	1,048

Δ.13	Λόγω ηλικίας βιώνω υποτιμητική συμπεριφορά από τους συναδέλφους μου.	1,69	,935
Δ.14	Δεν τηρούνται βασικοί κανόνες υγιεινής για το προσωπικό.	1,89	1,092
Δ.15	Δεν τηρούνται βασικοί κανόνες ασφάλειας.	2,07	1,180
Δ.16	Έχω βιώσει ρατσιστική συμπεριφορά.	1,61	,941
Δ.17	Έχω βιώσει σεξουαλική παρενόχληση.	1,54	,929

Πίνακας 25: Κατανομή των απαντήσεων του δείγματος στην κλίμακα Εργασιακές συνθήκες

[1= Διαφωνώ απολύτως, 2=Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απολύτως]

	Δήλωση	1	2	3	4	5
Δ.1	Εργάζομαι, χωρίς αμοιβή, περισσότερες ώρες από αυτές που προβλέπει το ωράριό μου.	34,8	34,0	11,7	12,5	7,0
Δ.2	Δεν πληρώνομαι υπερωρίες.	29,8	25,9	14,2	20,1	10,0
Δ.3	Δεν είμαι δηλωμένος/η ως εργαζόμενος/η.	41,2	26,7	8,1	13,6	10,3
Δ.4	Δεν είμαι ασφαλισμένος/η για το χρόνο που πραγματικά εργάζομαι.	31,2	14,2	8,4	25,9	20,3
Δ.5	Κάνω και άλλες δουλειές πέραν αυτών για τις οποίες έχω προσληφθεί.	28,1	20,9	15,3	23,7	12,0
Δ.6	Ο εργοδότης μου μεταβάλλει απροειδοποίητα το ωράριό μου.	32,9	30,9	13,1	15,6	7,5
Δ.7	Δεν πληρώνομαι τα δώρα που δικαιούμαι.	28,1	23,1	18,4	17,3	13,1
Δ.8	Δεν παίρνω κανονικά τα ρεπό και τις άδειες που δικαιούμαι.	30,4	29,2	18,9	12,8	8,6
Δ.9	Απειλούμαι συχνά με απόλυση.	65,2	23,4	8,4	2,5	,6
Δ.10	Δεν πληρώνομαι τακτικά.	56,3	23,4	9,7	7,5	3,1

Δ.11	Πληρώνομαι λιγότερα από την αμοιβή που έχουμε συμφωνήσει.	59,1	25,6	8,9	5,0	1,4
Δ.12	Λόγω ηλικίας βιώνω υποτιμητική συμπεριφορά από τον εργοδότη μου.	52,1	27,6	11,7	5,6	3,1
Δ.13	Λόγω ηλικίας βιώνω υποτιμητική συμπεριφορά από τους συναδέλφους μου.	55,7	27,0	11,1	5,0	1,1
Δ.14	Δεν τηρούνται βασικοί κανόνες υγιεινής για το προσωπικό.	46,8	31,8	11,1	6,1	4,2
Δ.15	Δεν τηρούνται βασικοί κανόνες ασφάλειας.	41,2	30,6	13,6	9,2	5,3
Δ.16	Έχω βιώσει ρατσιστική συμπεριφορά.	59,6	28,7	4,7	4,7	2,2
Δ.17	Έχω βιώσει σεξουαλική παρενόχληση.	67,1	20,1	6,4	4,7	1,7

Τα χαρακτηριστικά στοιχεία των απαντήσεων των φοιτητών στην κλίμακα Δ (Εργασιακές συνθήκες) δείχνουν ότι κατά ένα ποσοστό από 205-305 περίπου βιώνουν συνθήκες μη νόμιμης και επισφαλούς εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι το 24% του δείγματος δηλώνει ότι δεν είναι καθόλου ασφαλισμένο, το 46% ότι δεν είναι ασφαλισμένο αναλογικά με το χρόνο που εργάζεται, το 20% περίπου δηλώνει ότι εργάζεται περισσότερο χρόνο από τον συμφωνημένο για τον οποίο δεν τον πληρώνεται, το 30% δηλώνει ότι δεν πληρώνεται τα δώρα που δικαιούται, το 21% δηλώνει ότι δεν παίρνει κανονικά τις άδειες και τα ρεπό που δικαιούται και, τέλος, το 23% δηλώνει ότι ο εργοδότης μεταβάλλει το συμφωνηθέν ωράριο. Ακόμη, το 10%, περίπου δηλώνει ότι δεν πληρώνεται τακτικά, ενώ το 6,5% τελικά πληρώνεται λιγότερα χρήματα από τα αρχικώς συμφωνηθέντα. Το δείγμα σε ποσοστό 6%-10% δηλώνει ότι έχει βιώσει υποτιμητική συμπεριφορά, παρενόχληση ή ρατσιστική συμπεριφορά. Τέλος, σε ποσοστό 10%-15% δηλώνει ότι δεν τηρούνται βασικοί κανόνες ασφάλειας και υγιεινής.

Πίνακας 26: Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις της Κλίμακας Ε: Προσωπικές στάσεις και συναισθήματα για τις εργασιακές μου εμπειρίες

	Δήλωση	Mean	S.D.
Ε.1	Θεωρώ ότι ανήκω σε ένα εργατικό δυναμικό ευκαιρίας.	2,23	1,243
Ε.2	Θεωρώ ότι είμαι ευάλωτος/η απέναντι στην εργοδοσία.	2,55	1,361
Ε.3	Αισθάνομαι ότι στη δουλειά με εκμεταλλεύονται.	2,25	1,382
Ε.4	Αισθάνομαι εγκλωβισμένος/η μεταξύ των βιοτικών μου αναγκών και της εργασιακής εκμετάλλευσης.	2,90	1,568
Ε.5	Θεωρώ ότι η ηλικία μου δημιουργεί τις προϋποθέσεις να με εκμεταλλεύονται στη δουλειά.	2,70	1,403
Ε.6	Θεωρώ ότι ως υποψήφιος/α εργαζόμενος/η έχω περισσότερες πιθανότητες να βρίσκω δουλειά.	2,34	1,284
Ε.7	Η αγορά εργασίας είναι ένα σκληρό κοινωνικό πεδίο.	2,64	1,389
Ε.8	Στη σημερινή αγορά εργασίας ισχύει το δίκαιο του δυνατού.	2,40	1,275
Ε.9	Αισθάνομαι αδύναμος/η να υπερασπιστώ τα εργασιακά μου δικαιώματα.	1,50	,798
Ε.10	Είμαι απογοητευμένος/η γιατί θεωρώ ότι το ελληνικό κράτος δεν είναι σε θέση να προστατεύσει τα εργασιακά μου δικαιώματα.	1,78	1,091
Ε.11	Στην παρούσα στιγμή δεν με ενδιαφέρουν τα εργασιακά μου δικαιώματα. Προέχει το να έχω δουλειά.	1,64	,937
Ε.12	Θεωρώ ότι δουλεύοντας ως φοιτητής/ρια δεν είναι τελικά σημαντικό.	1,80	1,048
Ε.13	Νιώθω εγκλωβισμένος/η μεταξύ της σημερινής μου δουλειάς και του εργασιακού μου μέλλοντος.	1,69	,935
Ε.14	Σε γενικές γραμμές δεν είμαι ευχαριστημένος/η από τη δουλειά μου.	1,89	1,092

Πίνακας 27: Κατανομή των απαντήσεων στην κλίμακα Προσωπικές στάσεις και συναισθήματα για τις εργασιακές μου εμπειρίες

[1= Διαφωνώ απολύτως, 2=Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απολύτως]

	Δήλωση	1	2	3	4	5
Ε.1	Θεωρώ ότι ανήκω σε ένα εργατικό δυναμικό ευκαιρίας.	3,3	10,3	42,3	36,2	7,8
Ε.2	Θεωρώ ότι είμαι ευάλωτος/η απέναντι στην εργοδοσία.	16,2	30,1	30,1	19,8	3,9
Ε.3	Αισθάνομαι ότι στη δουλειά με εκμεταλλεύονται.	27,0	29,2	23,4	15,3	5,0
Ε.4	Αισθάνομαι εγκλωβισμένος/η μεταξύ των βιοτικών μου αναγκών και της εργασιακής εκμετάλλευσης.	24,5	30,1	22,8	16,2	6,4
Ε.5	Θεωρώ ότι η ηλικία μου δημιουργεί τις προϋποθέσεις να με εκμεταλλεύονται στη δουλειά.	22,8	27,9	25,3	20,1	3,9
Ε.6	Θεωρώ ότι ως υποψήφιος/α εργαζόμενος/η έχω περισσότερες πιθανότητες να βρίσκω δουλειά.	6,1	14,5	35,7	37,0	6,7
Ε.7	Η αγορά εργασίας είναι ένα σκληρό κοινωνικό πεδίο.	2,2	1,9	17,0	45,7	33,1
Ε.8	Στη σημερινή αγορά εργασίας ισχύει το δίκαιο του δυνατού.	1,1	4,5	24,2	44,3	25,9
Ε.9	Αισθάνομαι αδύναμος/η να υπερασπιστώ τα εργασιακά μου δικαιώματα.	17,5	30,6	28,1	18,7	5,0
Ε.10	Είμαι απογοητευμένος/η γιατί θεωρώ ότι το ελληνικό κράτος δεν είναι σε θέση να προστατεύσει τα εργασιακά μου δικαιώματα.	1,9	4,2	25,3	37,0	31,5
Ε.11	Στην παρούσα στιγμή δεν με ενδιαφέρουν τα εργασιακά μου δικαιώματα. Προέχει το να έχω δουλειά.	15,9	30,4	30,4	19,2	4,2
Ε.12	Θεωρώ ότι δουλεύοντας ως φοιτητής/ρια δεν είναι τελικά σημαντικό.	27,9	45,1	22,0	3,9	1,1

Ε.13	Νιώθω εγκλωβισμένος/η μεταξύ της σημερινής μου δουλειάς και του εργασιακού μου μέλλοντος.	10,9	28,7	28,7	22,6	9,2
Ε.14	Σε γενικές γραμμές δεν είμαι ευχαριστημένος/η από τη δουλειά μου.	20,6	30,9	26,2	16,7	5,6

Οι απαντήσεις του δείγματος στην κλίμακα Ε (Προσωπικές στάσεις και συναισθήματα για τις εργασιακές μου εμπειρίες) δείχνουν ότι το δείγμα θεωρεί την αγορά εργασίας ένα σκληρό κοινωνικό πεδίο (80% περίπου) όπου ισχύει το δίκαιο του δυνατού (70%). Αισθάνεται απροστάτευτο από το ελληνικό κράτος σε σχέση με τα εργασιακά του δικαιώματα (68%) και το 24% περίπου νιώθει αδύναμο να τα υπερασπιστεί. Σε ποσοστό 45% θεωρεί ότι αποτελεί ένα εργατικό δυναμικό ευκαιρίας, το 23,5% αισθάνεται ευάλωτο απέναντι στην εργοδοσία και το 30% αισθάνεται ότι το εκμεταλλεύονται. Το 21% δηλώνει ότι δεν είναι ευχαριστημένο από τη δουλειά του και το 23% θεωρεί ότι είναι σημαντικότερο το να έχει δουλειά «απεμπολώντας» τα εργασιακά του δικαιώματα.

Για να εξετάσουμε την επίδραση των δημογραφικών παραγόντων καθώς και των ερωτήσεων συλλογής πληροφοριών, στο βαθμό συμφωνίας – ικανοποίησης που εξέφρασαν τα υποκείμενα, χρησιμοποιήσαμε t-test για τις διωνυμικές μεταβλητές και έλεγχο ανάλυσης διασποράς (Anova) για τις μεταβλητές που λαμβάνουν περισσότερες από δύο τιμές.

Το φύλο φαίνεται να διαφοροποιεί τις απαντήσεις του δείγματος στις παραπάνω δηλώσεις, με τους άνδρες να παρουσιάζουν μεγαλύτερους μέσους όρους στις δηλώσεις 11.3, 11.4, 12.4., 12.11, 14.3. και 14.9. Οι άνδρες συμφωνούν περισσότερο ότι επέλεξαν να εργαστούν για να συμπληρώσουν το εισόδημα της οικογένειάς τους και για να μπορέσουν να επιβιώσουν, θεωρούν ότι οι γνώσεις που διαθέτουν ταιριάζουν με τις συνθήκες της εργασίας τους, ότι απειλούνται συχνότερα με απόλυση και ότι θα συλλέξουν εμπειρίες χρήσιμες για το μέλλον. Αντίθετα, οι γυναίκες βιώνουν πιο έντονα από τους άνδρες την αδήλωτη εργασία.

Το εργασιακό καθεστώς της πλήρους απασχόλησης ή της ημιαπασχόλησης φαίνεται να επηρεάζει το βαθμό συμφωνίας στις δηλώσεις 11.5., 11.10., 11.17., 12.1., 12.8., 12.9., 12.10., 12.13., 12.16., 13.15., 13.16., 14.3., 14.6., 14.8., 14.9., 14.13., 14.14., 14.15. και 14.16. Πιο συγκεκριμένα, όσες και όσοι εργάζονται σε καθεστώς ημιαπασχόλησης δηλώνουν με υψηλότερο συγκριτικά βαθμό συμφωνίας ότι έχουν μεγαλύτερη ευχέρεια να ασχοληθούν με τις σπουδές τους, θεωρούν πιο ικανοποιητικό το εργασιακό περιβάλλον, θεωρούν εύκολη και ικανοποιητική την ερ-

γασία που κάνουν, κάνουν μια εργασία με την οποία έχουν συμφωνήσει και οι γονείς τους, ενώ συμφωνούν περισσότερο ότι οι λόγοι που επέλεξαν τη συγκεκριμένη εργασία ήταν το εργασιακό περιβάλλον, το νεαρό της ηλικίας τους και η προσωπικότητά τους. Ωστόσο, είναι και οι εργαζόμενοι που βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό την αδήλωτη εργασία. Από την άλλη, όσοι εργάζονται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης συμφωνούν περισσότερο ότι από την ηλικία αποφοίτησης από το σχολείο και μετά κάθε νέος/νέα θα πρέπει να εργάζεται, αναζητούν εργασία από μικρότερη ηλικία και βίωσαν περισσότερη πίεση από τους γονείς τους να εργαστούν· ακόμη, βιώνουν περισσότερο απροειδοποίητες μεταβολές του ωραρίου τους, δεν παίρνουν τις άδειες και τα ρεπό που δικαιούνται, βιώνουν πιο συχνά υποτιμητική συμπεριφορά από τους συναδέλφους λόγω ηλικίας, έχουν βιώσει ρατσιστική συμπεριφορά, ενώ διαπιστώνουν πιο συχνά ότι δεν τηρούνται βασικοί κανόνες υγιεινής για το προσωπικό ούτε βασικοί κανόνες ασφάλειας.

Η σχέση της εργασίας με τις σπουδές φαίνεται να επηρεάζει το βαθμό συμφωνίας στις ακόλουθες δηλώσεις: 11.1., 11.11., 11.13., 12.4., 12.5., 12.11., 12.12., 12.13., 14.3., 14.7., 14.17. και 15.13. Όσοι φοιτητές και φοιτήτριες δηλώνουν ότι η εργασία τους σχετίζεται με το περιεχόμενο των σπουδών τους συμφωνούν περισσότερο ότι επέλεξαν να εργαστούν για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, για να μπορέσουν να μπουν σε έναν συγκεκριμένο χώρο εργασίας και για να συλλέξουν εμπειρίες χρήσιμες για το μέλλον, όπου θα μπορέσουν να εργαστούν και στο μέλλον, οι γνώσεις και οι δεξιότητες που διαθέτουν ταιριάζουν με τις απαιτήσεις της εργασίας. Ήταν μια εργασία για την οποία δεν θα ντρέπονταν, είχαν συμφωνήσει και οι γονείς τους, ωστόσο δεν ήταν δηλωμένοι εργαζόμενοι. Από την άλλη, όσοι φοιτητές και φοιτήτριες δηλώνουν ότι η εργασία τους δεν σχετίζεται με το περιεχόμενο των σπουδών τους συμφωνούν περισσότερο ότι αποφάσισαν να εργαστούν για να μη στερηθούν κάποια πράγματα που τους αρέσουν και τα οποία δεν θα ήταν σε θέση να τα απολαύσουν (π.χ. ψυχαγωγία, ρουχισμός, χόμπι κ.λπ.), αλλά δεν πληρώνονται τα δώρα που δικαιούνται, έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση και νιώθουν εγκλωβισμένοι μεταξύ της σημερινής τους δουλειάς και του εργασιακού τους μέλλοντος.

Οι διαφορές των μέσων όρων, όπως προκύπτουν από το Bonferroni Post Hoc Test, δείχνουν ότι για όλες τις στατιστικά σημαντικές διαφορές της κλίμακας (11) η συμφωνία στις δηλώσεις αυξάνεται όσο μεγαλώνει η ηλικία.

Σε ό,τι αφορά την κλίμακα (13), φαίνεται ότι το νεαρό της ηλικίας οδηγεί σε μεγαλύτερο βαθμό συμφωνίας ως προς τους λόγους για τους οποίους θεωρούν οι φοιτητές ότι τους επέλεξε οι εργοδότης τους για να εργαστούν.

Όσο αυξάνεται ο χρόνος εργασίας οι φοιτήτριες και οι φοιτητές εκφράζουν με-

γαλύτερη συμφωνία στις εξής θέσεις: κάνω και άλλες δουλειές πέραν αυτών για τις οποίες έχω προσληφθεί, δεν τηρούνται βασικοί κανόνες ασφάλειας, έχω βιώσει ρατσιστική συμπεριφορά και έχω βιώσει σεξουαλική παρενόχληση. Η στατιστικά σημαντική διαφορά παρατηρείται μεταξύ των δύο ακραίων τιμών του εύρους της εργασιακής εμπειρίας.

Η οικονομική κατάσταση της οικογένειας φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά τις ακόλουθες δηλώσεις: (α) *Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας* – όπου καλυτερεύει η οικονομική κατάσταση της οικογένειας τόσο πιο έντονα συμφωνούν οι φοιτητές και οι φοιτήτριες ότι εργάζονται για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, ειδικά μεταξύ της κακής και της καλής οικονομικής κατάστασης. (β) *Συμπλήρωση του εισοδήματος της οικογένειάς μου* – όπου στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρούνται μεταξύ της καλής και της κακής οικονομικής κατάστασης, με τους φοιτητές και τις φοιτήτριες που βρίσκονται σε κακή οικονομική κατάσταση να συμφωνούν περισσότερο. (γ) *Για να μπορέσω να επιβιώσω* – όπου όσοι και όσες βρίσκονται σε πολύ καλή οικονομική κατάσταση φαίνεται να διαφωνούν περισσότερο σε σχέση με όσες και όσους βρίσκονται σε κακή ή σε πολύ κακή οικονομική κατάσταση. (δ) Παρόμοιες τάσεις εμφανίζονται και για τις θέσεις «*για να μην επιβαρύνω την οικογένειά μου ως προς την κάλυψη των εξόδων μου*» και «*οι γονείς μου με πίεσαν να εργαστώ*».

Η οικονομική κατάσταση της οικογένειας φαίνεται να επηρεάζει τις απαντήσεις των φοιτητριών και των φοιτητών στις ακόλουθες δηλώσεις: (α) *Οι γνώσεις που διαθέτω ταιριάζουν με τις απαιτήσεις της εργασίας*, (β) *το εργασιακό περιβάλλον ήταν ικανοποιητικό*, (γ) *η προσωπικότητα του εργοδότη* και (δ) *το εργασιακό περιβάλλον.* Ειδικότερα, στη δήλωση (α) όσες και όσοι έχουν μέτρια οικονομική κατάσταση συμφωνούν περισσότερο σε σχέση με όσες και όσους βρίσκονται σε κακή οικονομική κατάσταση. Στη δήλωση (β) εκφράζεται μεγαλύτερη συμφωνία από όσες και όσους είχαν καλή οικονομική κατάσταση συγκριτικά με όσες και όσους είχαν κακή.

7.2. Ποιοτική ανάλυση

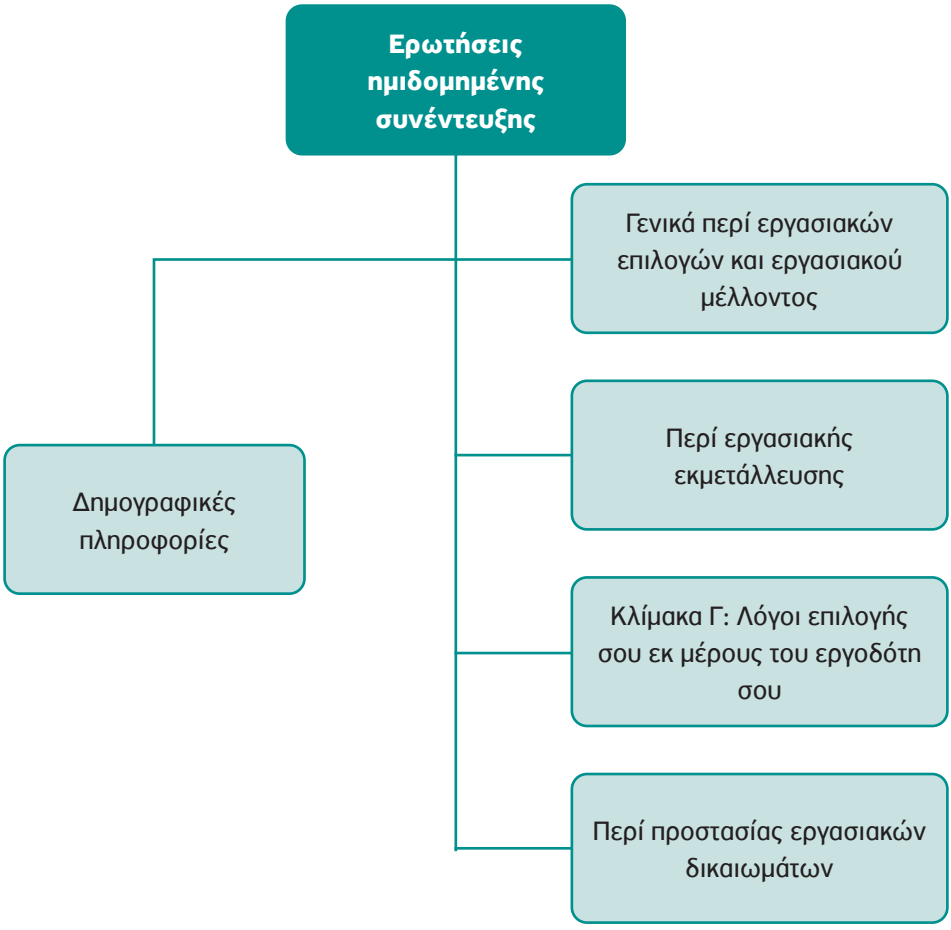
Για την πραγματοποίηση των συνεντεύξεων ακολουθήθηκαν δύο διαφορετικές πρακτικές: (α) πραγματοποιήθηκαν 64, διά ζώσης, ημιδομημένες συνεντεύξεις με συμμετοχή του ερευνητή και (β) ζητήθηκε από 35 εργαζόμενους φοιτητές να απαντήσουν γραπτώς με κείμενο στις αντίστοιχες ερωτήσεις της ημιδομημένης συνέντευξης.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο πληθυσμός των φοιτητών και των φοιτητριών που συμμετείχαν στην έρευνα έδειξε, στην πλειονότητά του, μεγάλο ενδιαφέρον για το θέμα της έρευνας και απάντησε με προθυμία – τόσο προφορικά όσο και γραπτώς.

Εξάλλου, η εργασία αποτελεί πάντα ένα κρίσιμο ζήτημα για κάθε κοινωνική και ηλικιακή κατηγορία του πληθυσμού μιας κοινωνίας.

Το ερωτηματολόγιο της συνέντευξης αποτελείται από 10 ερωτήσεις συλλογής δημογραφικών πληροφοριών και 12 ερωτήσεις ανάπτυξης (συνολικά 22 ερωτήσεις), οι οποίες μπορούν να ταξινομηθούν σε 4 μεγάλες κατηγορίες:

Διάγραμμα 15: Δομή του ερωτηματολογίου της συνέντευξης



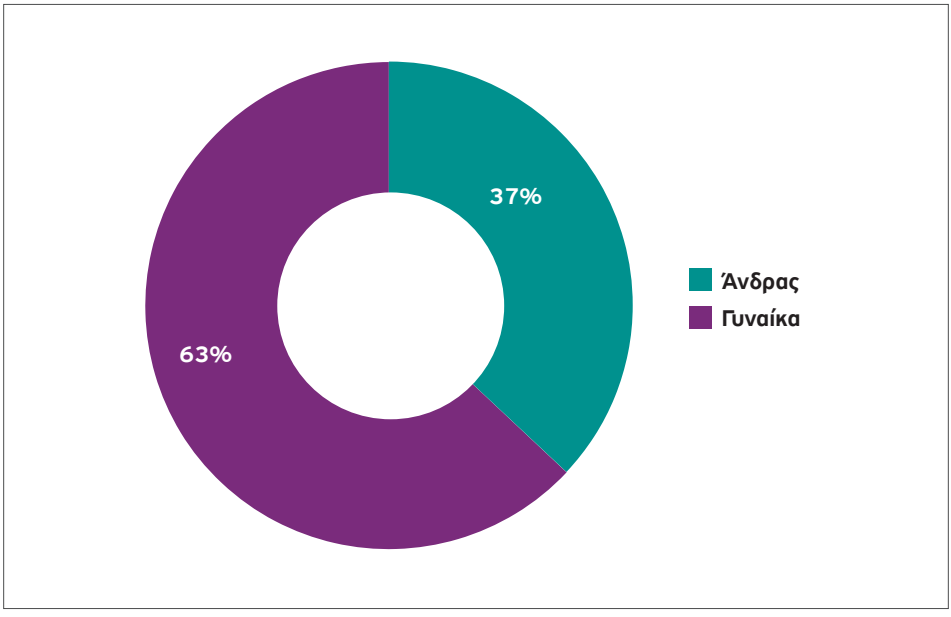
Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Παρακάτω παρουσιάζονται τα βασικά δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος:

Πίνακας 28: Κατανομή του δείγματος κατά φύλο

Φύλο	v	%
Άνδρες	37	37,4
Γυναίκες	62	62,6
Σύνολο	**99**	**100,0**

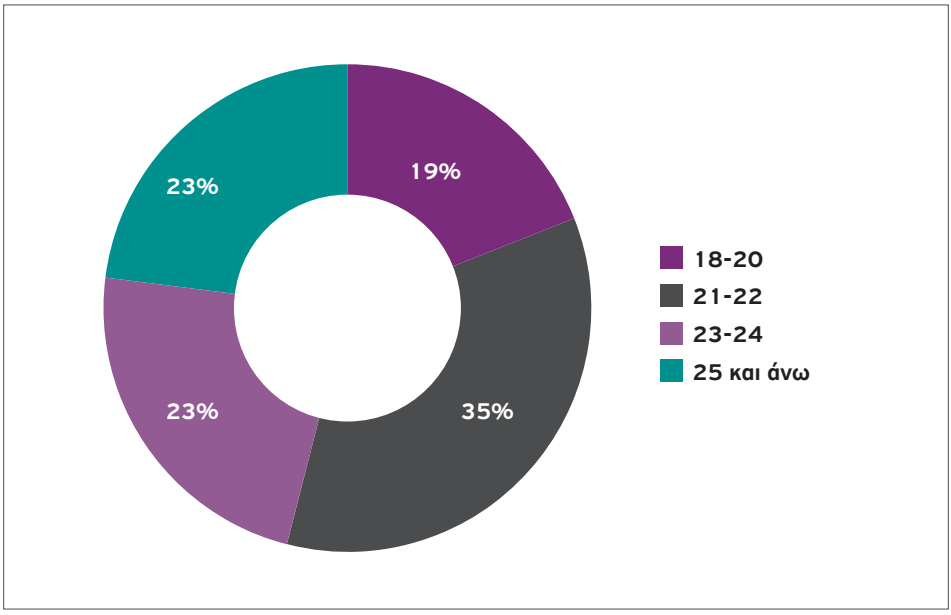
Διάγραμμα 16: Κατανομή του δείγματος κατά φύλο



Πίνακας 29: Κατανομή του δείγματος κατά ηλικία

Ηλικία	v	%
18-20	19	19,2
21-22	34	34,3
23-24	23	23,2
25 και άνω	23	23,2
Σύνολο	**99**	**100,0**

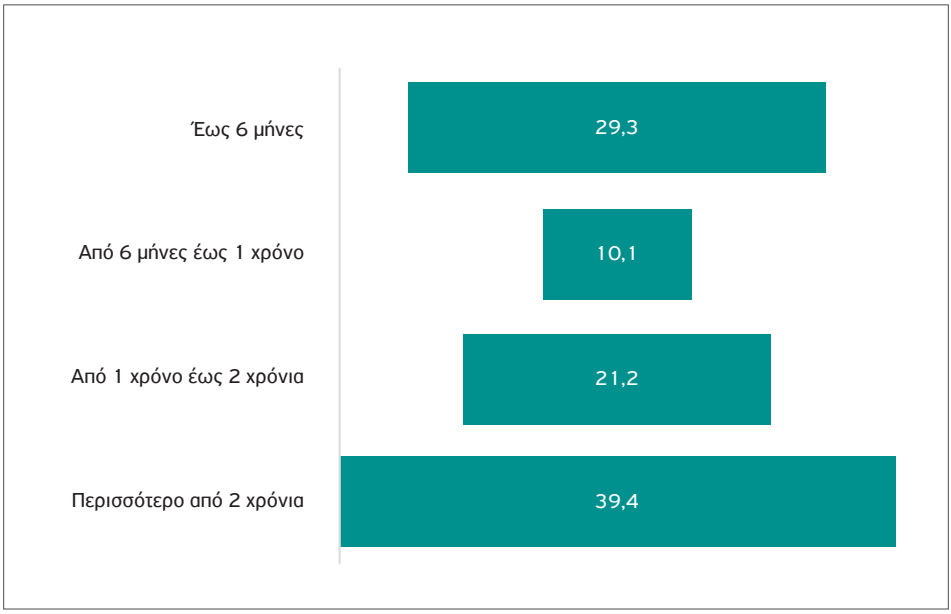
Διάγραμμα 17: Κατανομή του δείγματος κατά ηλικία



Πίνακας 30: Κατανομή του δείγματος κατά χρονικό διάστημα εργασιακής εμπειρίας

Χρονικό διάστημα	v	%
Έως 6 μήνες	29	29,3
Από 6 μήνες έως 1 χρόνο	10	10,1
Από 1 χρόνο έως 2 χρόνια	21	21,2
Περισσότερο από 2 χρόνια	39	39,4
Σύνολο	**99**	**100,0**

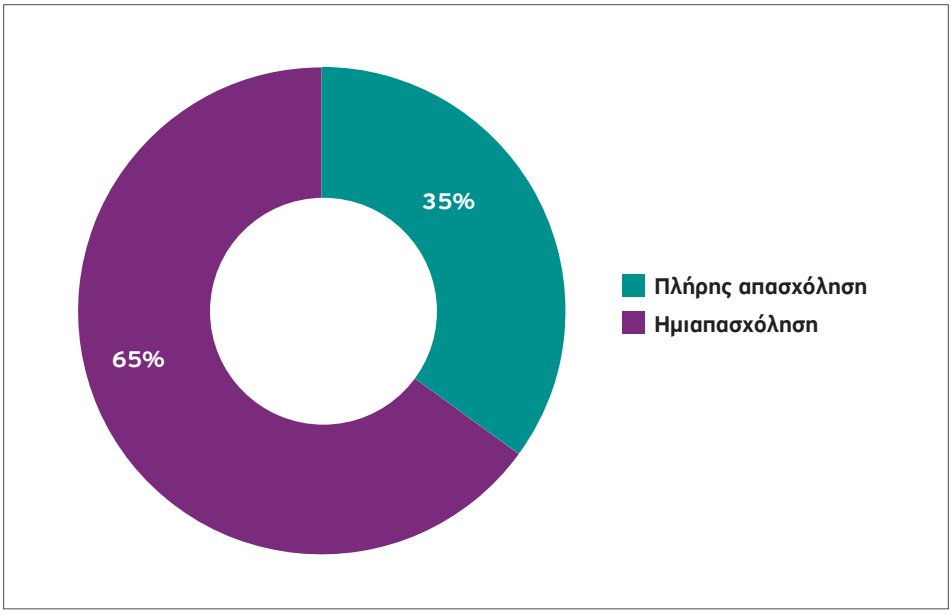
Διάγραμμα 18: Κατανομή του δείγματος κατά χρονικό διάστημα εργασιακής εμπειρίας



Πίνακας 31: Κατανομή του δείγματος κατά είδος απασχόλησης

Είδος απασχόλησης	v	%
Ημιαπασχόληση	64	64,6
Πλήρης απασχόληση	35	35,4
Σύνολο	**99**	**100,0**

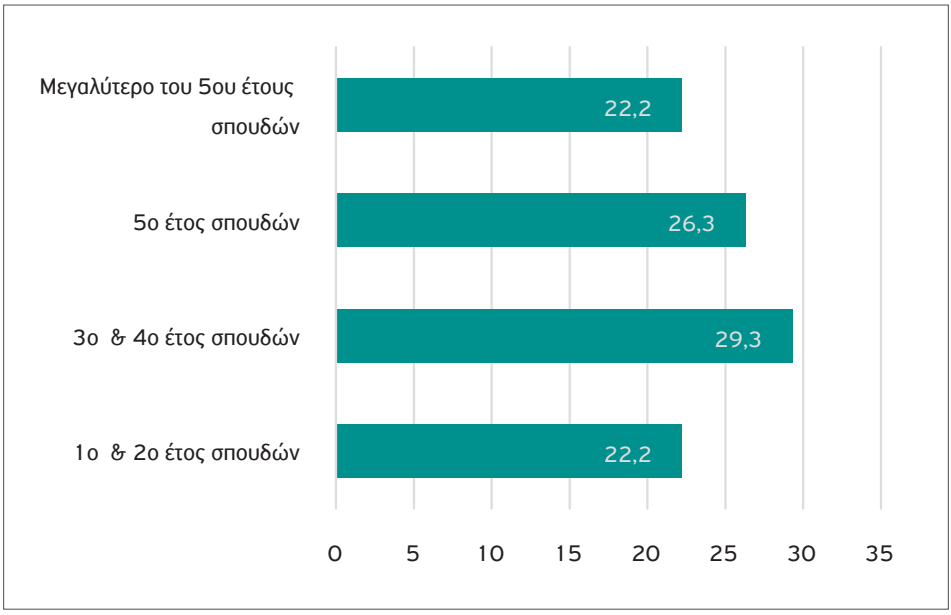
Διάγραμμα 19: Κατανομή του δείγματος κατά είδος απασχόλησης



Πίνακας 32: Κατανομή του δείγματος κατά έτος σπουδών

Έτος σπουδών	v	%
1ο & 2ο έτος σπουδών	22	22,2
3ο & 4ο έτος σπουδών	29	29,3
5ο έτος σπουδών	26	26,3
Μεγαλύτερο του 5ου έτους σποδών	22	22,2
Σύνολο	**99**	**100,0**

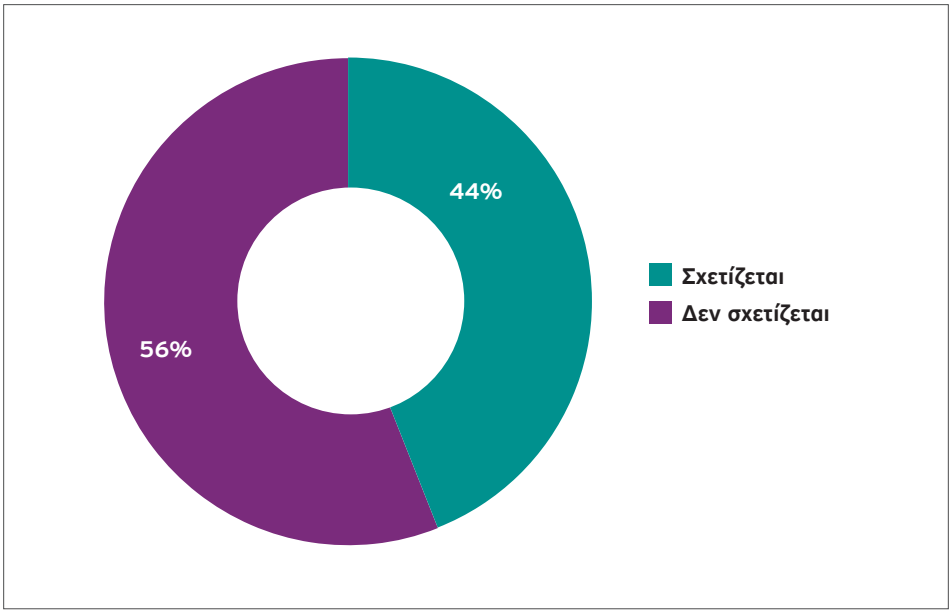
Διάγραμμα 20: Κατανομή του δείγματος κατά έτος σπουδών



Πίνακας 33: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν η εργασία του σχετίζεται με τις σπουδές του

Σχέση απασχόλησης-σπουδών	v	%
Σχετίζεται	44	44,4
Δεν σχετίζεται	55	55,6
Σύνολο	**99**	**100,0**

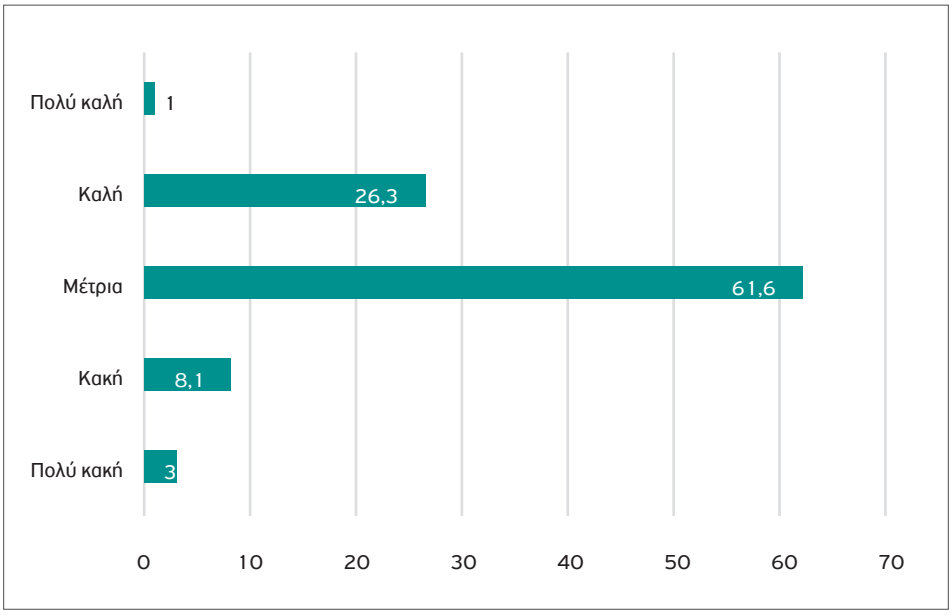
Διάγραμμα 21: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν η εργασία του σχετίζεται με τις σπουδές του



Πίνακας 34: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της οικογένειάς του

Οικονομική κατάσταση της οικογένειας	v	%
Πολύ κακή	3	3,0
Κακή	8	8,1
Μέτρια	61	61,6
Καλή	26	26,3
Πολύ καλή	1	1,0
Σύνολο	**99**	**100,0**

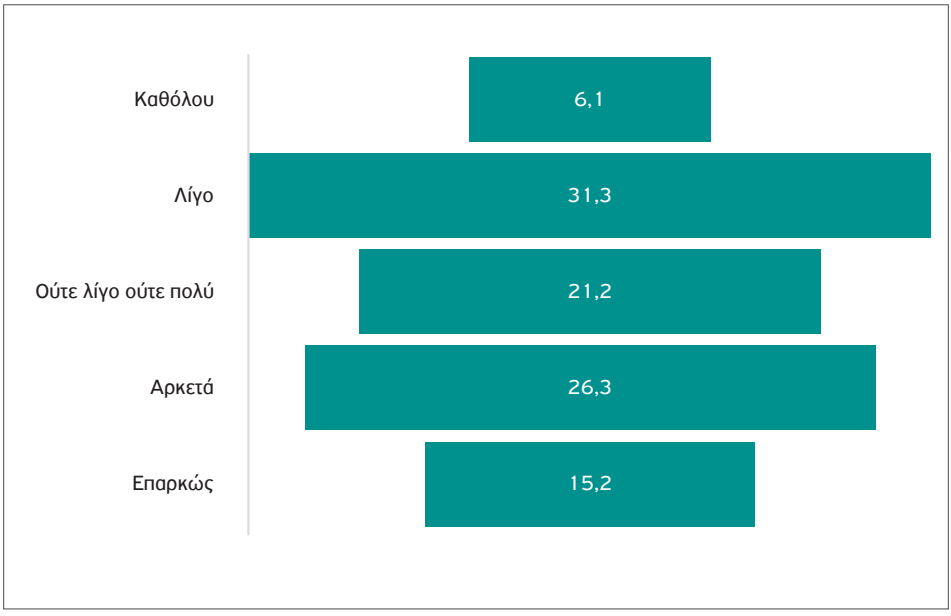
Διάγραμμα 22: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της οικογένειάς του



Πίνακας 35: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν θεωρεί ότι η οικογένειά του είναι σε θέση να καλύψει το κόστος των σπουδών του

Δυνατότητα της οικογένειας να καλύψει το κόστος σπουδών	v	%
Καθόλου	6	6,1
Λίγο	31	31,3
Ούτε λίγο ούτε πολύ	21	21,2
Αρκετά	26	26,3
Επαρκώς	15	15,2
Σύνολο	**99**	**100,0**

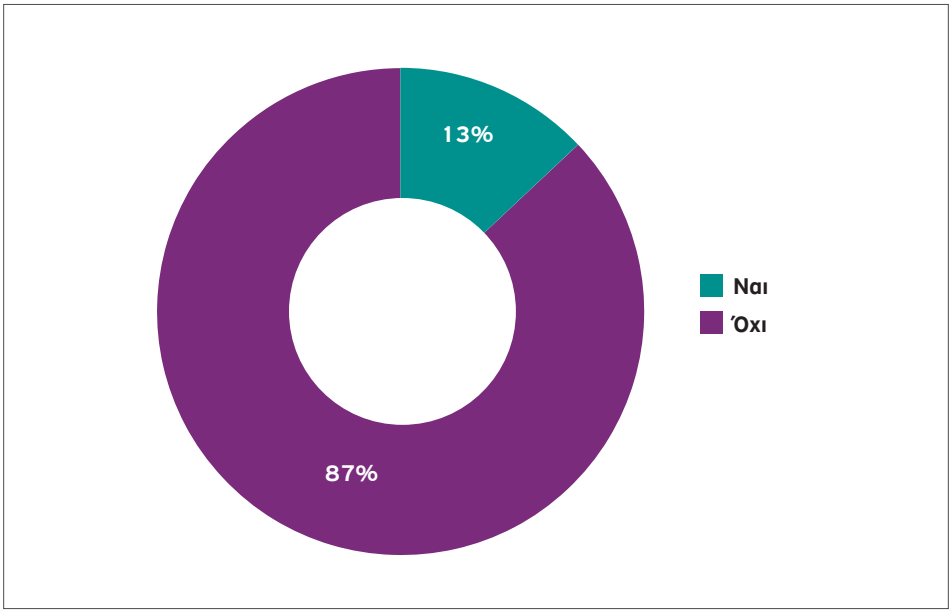
Διάγραμμα 23: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν θεωρεί ότι η οικογένειά του είναι σε θέση να καλύψει το κόστος των σπουδών του



Πίνακας 36: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν εργάζεται σε οικογενειακή επιχείρηση ή σε οικογενειακές αγροτικές καλλιέργειες

Εργασία σε οικογενειακή επιχείρηση ή σε οικογενειακές αγροτικές καλλιέργειες	v	%
Ναι	13	13,2
Όχι	86	86,9
Σύνολο	**99**	**100,0**

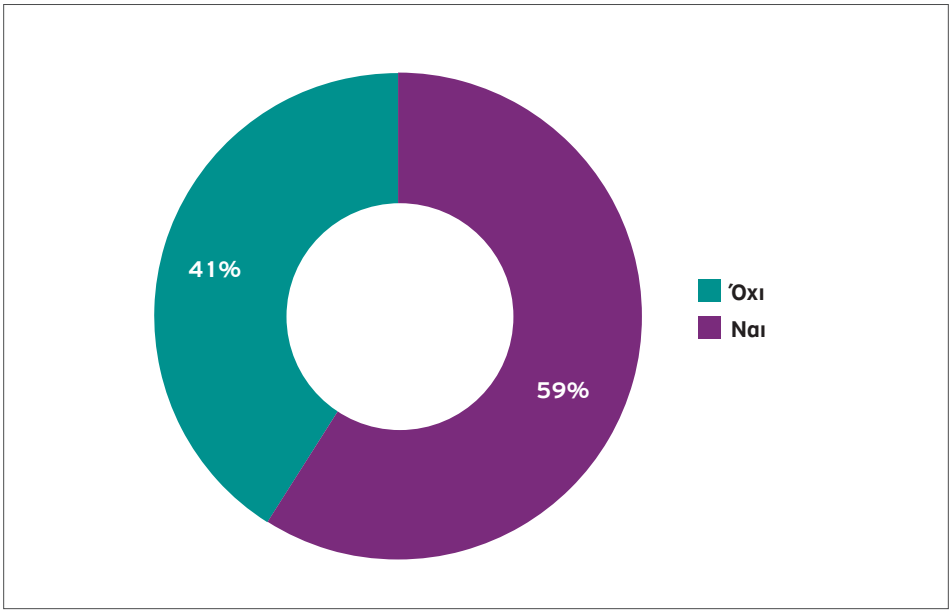
Διάγραμμα 24: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν εργάζεται σε οικογενειακή επιχείρηση ή σε οικογενειακές αγροτικές καλλιέργειες



Πίνακας 37: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν ο τόπος σπουδών συμπίπτει με τον τόπο της οικογενειακής κατοικίας

Τόπος σπουδών/τόπος οικογενειακής κατοικίας	v	%
Ναι	58	58,6
Όχι	41	41,4
Σύνολο	**99**	**100,0**

Διάγραμμα 25: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν ο τόπος σπουδών συμπίπτει με τον τόπο της οικογενειακής κατοικίας



7.2.1. Ανάλυση των συνεντεύξεων

Το δείγμα του πληθυσμού που συμμετείχε στις συνεντεύξεις δηλώνει ότι ξεκίνησε να εργάζεται κατά τη διάρκεια των σπουδών του για τρεις βασικούς λόγους: (α) για λόγους οικονομικής ανεξαρτησίας, (β) για προσωπικούς και οικογενειακούς βιοποριστικούς λόγους (γ) για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, αποκλειστικά ή σε συνδυασμό μεταξύ τους, και τέλος (δ) για λόγους κοινωνικοποίησης και άλλους διάφορους λόγους.

7.2.1.1. Οικονομική ανεξαρτησία

Η οικονομική ανεξαρτησία αποτελεί τον κυριότερο λόγο, ο οποίος οδηγεί τις φοιτήτριες και τους φοιτητές στο να εργαστούν. Εβδομήντα δύο (72) φοιτήτριες και φοιτητές (72,8% του δείγματος) δήλωσαν ότι ξεκίνησαν να εργάζονται κατά τα φοιτητικά τους χρόνια, είτε αποκλειστικά για λόγους οικονομικής ανεξαρτησίας είτε σε συνδυασμό με άλλους λόγους. Χαρακτηριστικά, μεταξύ άλλων, αναφέρουν:

Ο κυριότερος λόγος ήταν ότι ήθελα να καλύπτω μόνη μου τα προσωπικά μου έξοδα χωρίς να επιβαρύνω την οικογένειά μου (ψυχαγωγία, ταξίδια, ρουχισμό κ.λπ.).

Αποφάσισα να εργαστώ κατά τη διάρκεια των σπουδών μου, και συγκεκριμένα στο χώρο της εστίασης, για να μπορώ να καλύπτω τα δικά μου προσωπικά έξοδα χωρίς να επιβαρύνω καθόλου τους γονείς μου. Τα έξοδα αυτά εκτείνονται από εξόδους και αγορές μέχρι γιατρούς, φάρμακα κι έξοδα αυτοκινήτου.

Να μπορώ να αγοράσω αυτά που θέλω χωρίς να ζητάω χρήματα. Να είμαι εν μέρει ανεξάρτητη για να μπορώ να κάνω αυτά που θέλω.

Επέλεξα να εργάζομαι για να έχω κάποια χρήματα δικά μου και να μην επιβαρύνω όσο περισσότερο μπορώ την οικογένειά μου.

Για να μπορέσω να ανεξαρτητοποιηθώ οικονομικά να μη στερούμαι τίποτα.

Αρχικά για να καλύπτω τα δικά μου έξοδα χωρίς να επιβαρύνω τους γονείς μου (π.χ. έξοδοι, ρούχα, ταξίδια), αλλά πλέον το κάνω για να μπορώ να δημιουργήσω ένα κεφάλαιο ώστε να μπορώ να σταθώ μόνη μου στα πόδια μου.

Δεν θέλω να επιβαρύνω τους γονείς μου με τα έξοδά μου ως φοιτήτρια, θέλω να είμαι οικονομικά ανεξάρτητη και να μη λογοδοτώ για τα έξοδά μου και τις δραστηριότητες που θέλω να κάνω.

Γιατί είχα εσωτερική ανάγκη να δουλέψω για εμένα, να νιώθω ανεξάρτητη και ότι είμαι παραγωγική.

Για να ανεξαρτητοποιηθώ οικονομικά, να νοικιάσω δικό μου σπίτι.

Για να είμαι οικονομικά ανεξάρτητη και πιο άνετη να κάνω πράγματα που μου αρέσουν χωρίς να επιβαρύνω την οικογένειά μου.

Ξεκίνησε από ένα μεγάλο ταξίδι που ήθελα να κάνω και μάζευα χρήματα για ένα χρόνο δουλεύοντας και στη συνέχεια, μετά την πραγματοποίηση του ταξιδιού, χρειαζόμουν χρήματα για να μην επιβαρύνω τους γονείς μου σε ό,τι αφορά κυρίως τη διασκέδασή μου, τα ψώνια και τα ταξίδια μου.

Ώστε να μην επιβαρύνω τους γονείς μου οικονομικά, να είμαι ανεξάρτητη και να κάνω πράγματα που θέλω και χρειάζομαι χωρίς να ζητάω χρήματα από τρίτους.

7.2.1.2. Για προσωπικούς και οικογενειακούς βιοποριστικούς λόγους

Ένας δεύτερος λόγος που οδήγησε τις φοιτήτριες και τους φοιτητές στην αγορά εργασίας είναι ο βιοπορισμός, αφού 45 (45,5 %) άτομα ανέφεραν ότι ο δικός τους βιοπορισμός ή και της οικογένειάς τους τα οδήγησαν στο να αποφασίσουν να εργαστούν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους. Χαρακτηριστικά αναφέρουν:

Ο κύριος λόγος είναι ότι χρειαζόμουν τα χρήματα και δεν ήθελα να επιβαρύνω τους γονείς μου, οι οποίοι δυσκολεύονταν να μου παρέχουν το κατάλληλο χρηματικό πόσο για να τις σπουδές μου.

Αποφάσισα να εργαστώ αρχικά για να ανεξαρτητοποιηθώ, αλλά μετά προέκυψε μεγάλη ανάγκη για να συντηρούμαι και να καλύπτω τις ανάγκες μου.

Χρειαζόμουν χρήματα για την κάλυψη καθημερινών εξόδων στο σπίτι (σουπερμάρκετ, λογαριασμοί κ.λπ.) αλλά και για να μπορέσω να καλύψω προσωπικά έξοδα (ρούχα, βιβλία, έξοδοι, ταξίδια κ.λπ.).

Για να καλύπτω όσο μπορώ τα έξοδά μου και για να βοηθάω την οικογένειά μου οικονομικά.

Για βιοποριστικούς λόγους.

Επειδή η οικονομική οικογενειακή μου κατάσταση δεν κάλυπτε τα έξοδά μου.

Η μητέρα μου πρόσφατα παραιτήθηκε από την εργασία της και ήξερα πως δεν θα είχα την οικονομική ευχέρεια να κάνω τις εξόδους που ήθελα και να αγοράζω ό,τι ήθελα όπως πριν. Επίσης ήθελα να βοηθήσω τους γονείς μου οικονομικά, ώστε να μη με χρηματοδοτούν για οτιδήποτε χρειαζόμουν.

Διότι οι γονείς μου δεν μπορούσαν να συντηρούν τρία παιδιά που σπουδάζουν σε διαφορετικές πόλεις.

Λόγω οικονομικής αδυναμίας για βασικά αγαθά στο σπίτι μου, αλλά και γενικά για πράγματα που ήθελα να κάνω.

Για να είμαι οικονομικά ανεξάρτητη και να βοηθήσω την οικογένειά μου ως προς τα έξοδά μου αλλά και κάποιους λογαριασμούς της οικίας μου.

Δεν είχα χρήματα για να ικανοποιώ κάποιες βασικές ανάγκες, όπως διατροφή και υγεία. Επιπλέον, βίωνα την ανάγκη να μη ζητώ από τους γονείς μου δεδομένης της τρομακτικά κακής οικονομικής συνθήκης στην οποία βρισκόμαστε.

Για να βοηθήσω τους γονείς μου με τα έξοδα σπουδών μου.

7.2.1.3. Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας

Ο τρίτος βασικός λόγος ο οποίος φαίνεται να οδηγεί το δείγμα της έρευνάς μας στον εργασιακό στίβο είναι η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, αφού συνολικά 33 άτομα (33,3% του δείγματος) δήλωσε ότι αποφάσισε να εργαστεί για να μπορέσει να αποκτήσει εργασιακή εμπειρία. Χαρακτηριστικά αναφέρουν:

Για να αποκτήσω εμπειρίες και να εξασκηθώ πάνω στο επάγγελμά μου.

Για οικονομικούς κυρίως λόγους, αλλά και για οικονομική ανεξαρτησία καθώς και εμπειρία στο χώρο εργασίας.

Για να έρθω σε αλληλεπίδραση με τα παιδιά, να μάθω την ψυχοσύνθεσή τους, τον τρόπο αντίδρασής τους, τα στάδια κοινωνικοποίησής τους.

Για να αποκτήσω πείρα ως δασκάλα.

Για να μην επιβαρύνω οικονομικά τους γονείς μου, αλλά κυρίως για τη δική μου οικονομική ανεξαρτησία, για τον εμπλουτισμό του βιογραφικού μου και την απόκτηση εμπειρίας πάνω στο αντικείμενο που σπουδάζω.

Κατά πρώτον, για την οικονομική ενίσχυση προσωπικού project που επιθυμώ να υλοποιήσω, όπως και για οικονομική ανεξαρτησία. Δεύτερον, για απόκτηση προϋπηρεσίας.

Για να αποκτήσω εμπειρία και να είμαι ανεξάρτητη.

Εργάζομαι στην εταιρεία που έκανα πρακτική το καλοκαίρι, οπότε το αντικείμενο εργασίας είναι σχετικό με τις σπουδές μου και η συγκεκριμένη εταιρεία θα με ενδιέφερε και για να εργαστώ στο μέλλον. Έτσι, θεώρησα πολύ καλή ευκαιρία να έχω προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη εταιρεία. Επίσης, οι περισσότεροι εργοδότες ζητούν προϋπηρεσία, επομένως η τωρινή μου εργασία θα είναι πολύ μεγάλο πλεονέκτημα στο βιογραφικό μου. Τέλος, η αμοιβή είναι πάρα πολύ καλή και ήθελα να αποκτήσω δικό μου εισόδημα για να ανεξαρτητοποιηθώ από την οικογένειά μου.

Για εργασιακή εμπειρία πάνω στο αντικείμενο του μηχανικού.

Σήμερα, επειδή δεν έχω κάνει τόσα χρόνια μία μόνο εργασία, εργάζομαι για να

αποκτήσω εμπειρία και γνωριμίες πάνω στο αντικείμενο σπουδών μου για να εξελιχθώ μελλοντικά.

Ώστε να αποκτήσω εμπειρία πάνω στο αντικείμενο που με ενδιέφερε, να αναπτυχθούν οι δεξιότητές μου και να έχω κάποιο χρηματικό ποσό διαθέσιμο σε περίπτωση ανάγκης.

Εργάζομαι σε ένα χώρο που σχετίζεται με το επάγγελμα με το οποίο θέλω να ασχοληθώ και σπουδάζω. Επομένως εμπειρία. Και πάνω από όλα οικονομική άνεση.

7.2.1.4. Λόγοι προσωπικοί, λόγοι κοινωνικοποίησης, λόγοι εκπαιδευτικοί

Εικοσιπέντε (25) φοιτήτριες και φοιτητές (25,25%) ανέφεραν και λόγους που σχετίζονται με ζητήματα προσωπικής ανάπτυξης. Χαρακτηριστικά αναφέρουν:

Για να καταφέρω να σπουδάσω, και στο πρώτο πτυχίο που τελείωσα εκτός Αθηνών και τώρα που κάνω το δεύτερο πτυχίο δουλεύω 2 δουλειές προκειμένου να καταφέρω να έχω τη μόρφωση και τη δουλειά που πραγματικά μου αξίζει.

Εγώ δεν εργάζομαι κατά τη διάρκεια των σπουδών μου! Όμως εργάζομαι τα καλοκαίρια, γιατί το θέλω εγώ, για να είμαι οικονομικά ανεξάρτητη και να περάσω τον ελεύθερό μου χρόνο!

Κοινωνική και προσωπική ανεξαρτησία, απογαλακτισμός από την οικογένεια, νέες ευκαιρίες, κοινωνικοποίηση.

1. Οικονομική ανεξαρτησία από τους γονείς μου. 2. Κοινωνική-συναισθηματική αυτονομία από τους γονείς μου. 3. Να νιώθω ότι δεν επιβαρύνω, αλλά συνεισφέρω οικονομικά στην οικογένειά μου. 4. Να αποκτήσω εμπειρία-προϋπηρεσία στο αντικείμενο της δουλειάς μου, γιατί αποτελεί αντικείμενο άλλων σπουδών που έχω κάνει στο παρελθόν. 5. Να μπορώ να απολαμβάνω αγαθά χωρίς τύψεις. 6. Να κάνω γνωριμίες πάνω στο αντικείμενο της δουλειάς μου.

Για να έχω ένα επιπλέον εισόδημα πέρα των γονιών μου, για να ασχολούμαι με κάτι εποικοδομητικό στον ελεύθερό μου χρόνο, να συλλέξω νέες εμπειρίες, να γνωρίσω και έρθω σε επαφή πρώτη φορά με τον πραγματικό εργασιακό χώρο και να κάνω νέες γνωριμίες.

Για εργασιακή εμπειρία στο βιογραφικό, για προσωπική εμπειρία και ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων μου, για τις οικονομικές απολαβές – έστω κι αν αυτές είναι ελάχιστες στην προκείμενη φάση.

Για τις εργασιακές και κοινωνικές εμπειρίες, για την προσωπική ανάπτυξη, οικο-

νομική ανεξαρτησία, για δημιουργικότητα και για κάλυψη προσωπικών αναγκών που δεν μπορούσε να καλύψει και δεν ήθελα να καλύψει –από προσωπική θέση στο ζήτημα– η οικογένειά μου.

Κοινωνική ολοκλήρωση, δεν επιθυμώ να παραμείνω μόνο με την ιδιότητα της φοιτήτριας και μετά τα 25 χρόνια κατά τη φοίτηση στη δεύτερη σχολή μου.

Οικονομικοί

Εμπειρία ζωής

Γνωριμία με διάφορα επαγγέλματα

Απογαλακτισμός

Ανεξαρτησία

Δύναμη

Γνωριμίες

Για να με γνωρίσω

Για να με δοκιμάσω

Για να έχω γνώση των βιωμάτων των συνανθρώπων μου

Για αποφυγή της ραστώνης

Για να εκτιμήσω τους γονείς μου και τις παροχές τους

Για να είμαι δραστήρια

Για να εκτονωθώ

Γιατί μπορώ και θέλω

Ενδιαφέροντες είναι οι λόγοι που επικαλούνται οι φοιτήτριες και οι φοιτητές σχετικά με την επιλογή της συγκεκριμένης εργασίας που κάνουν. Οι λόγοι που επικαλούνται είναι κυρίως τρεις:

(α) Το βολικό ωράριο, ειδικά σε συνδυασμό με τις σπουδές τους. Ενδεικτικά:

...συνδυάζεται με τις ώρες που έχω μαθήματα

...και είναι ευέλικτα τα ωράρια

Γιατί το ωράριο είναι αρκετά ευέλικτο ώστε να μπορώ να το συνδυάσω με τα μαθήματα που επιλέγω στη σχολή ανά τα εξάμηνα.

Λόγω του ωραρίου της και ότι δεν θα σταθεί εμπόδιο στις σπουδές μου που προέχουν.

Ήταν ημέρες που βόλευε με το πρόγραμμα σπουδών μου.

Μέχρι στιγμής, μου προσφέρει μια μικρή ευελιξία στο ωράριο, έτσι ώστε να παρακολουθώ τουλάχιστον τα υποχρεωτικά μου μαθήματα και να ανταποκρίνομαι στην εξεταστική μου.

Συζητήσιμο το σύνολο των εργασιακών μου ωρών και μεταβαλλόμενο πρόγραμμα.

Λόγω ευέλικτου ωραρίου, είναι ωράριο ημιαπασχόλησης...

(β) Εργασιακό περιβάλλον. Ενδεικτικά:

Καλό εργασιακό περιβάλλον, καλές αποδοχές.

Η συγκεκριμένη εργασία δεν συσχετίζεται με τις σπουδές μου, ωστόσο τη διάλεξα διότι μου προσφέρθηκε λόγω φίλου που δούλευε ήδη εκεί και γιατί η αμοιβή και το εργασιακό περιβάλλον ήταν ικανοποιητικά για μένα...

Ήταν μια δουλειά την οποία ήξερα από πριν με προσλάβουν γιατί μου άρεσε να περνάω χρόνο στο συγκεκριμένο κατάστημα.

Γιατί ήταν κοντά στο πανεπιστήμιο, οι συνεργάτες μου δείχνουν να με σέβονται και το περιβάλλον εργασίας είναι πολύ ικανοποιητικό.

Καλά λόγια για την εταιρεία, σχετικό αντικείμενο με τις σπουδές μου, λίγες εταιρείες σαν και αυτή στη Θεσσαλονίκη.

Γιατί ήταν μια εργασία που μπορούσα να φέρω εις πέρας, το εργασιακό περιβάλλον ήταν κάπως καλύτερο, όπως και η ιδιοκτήτρια-διευθύντρια ήταν η λιγότερο προσβλητική και κακότροπη από άλλους.

Ο ιδιοκτήτης είναι τυπικός στις υποχρεώσεις του και υπάρχει καλό εργασιακό περιβάλλον.

(γ) Ευκολία εργασίας. Ενδεικτικά:

Γιατί ήταν η εύκολη είσοδος στην αγορά εργασίας.

Γιατί ήταν κάτι εύκολο που απευθύνεται σε άτομα της ηλικίας μου.

Γιατί ήταν πιο εύκολο να βρεις δουλειά σε αυτό τον κλάδο.

Εύκολη και προσβάσιμη εργασία (service).

Γιατί εκεί έτυχε να με πάρουν εφόσον δεν είχα προϋπηρεσία.

Είναι το πιο εύκολο που μπορούσα να βρω.

Έτυχε απλά να ζητάνε προσωπικό.

Ήταν εύκολη, κοντά στο σπίτι και με καλή αμοιβή.

Διάλεξα να εργαστώ στο χώρο της ψυχαγωγίας και εστίασης διότι είναι από τις πιο διαδεδομένες δουλειές για νέους φοιτητές. Τα προσόντα που απαιτούνται είναι ελάχιστα και επίσης θεωρούσα ότι κάλυπτα τόσο δουλειά όσο και διασκέδαση ταυτόχρονα. Μετά την πρώτη μου εργασιακή εμπειρία συνέχισα να εργάζομαι στον κλάδο για τον μοναδικό λόγο ότι είχα αναπτύξει ήδη κάποια σημαντική εμπειρία αλλά και γνωριμίες στο χώρο, οπότε και ήταν εύκολο να παραμείνω.

Θεωρώ πως είναι μια εύκολη λύση και για μικρό χρονικό διάστημα.

(δ) Σχετική με τις σπουδές. Ενδεικτικά:

Γιατί σχετίζεται με τη σχολή.

Είναι σε τομέα που σχετίζεται με το αντικείμενό μου.

Για να αποκτήσω εμπειρίες και να εξασκηθώ πάνω στο επάγγελμά μου.

Δέχτηκα βέβαια τη θέση γιατί έχει σχέση με το αντικείμενό μου (παιδότοπος).

Γιατί ήθελα να εργαστώ ως δασκάλα και να αποκτήσω εμπειρία.

Γιατί πίστευα πως θα μπορούσα να δω σε πράξη όσα έχω μάθει στη σχολή μου.

Σχετίζεται άμεσα με το αντικείμενο που σπουδάζω, αποκτώ εμπειρία και εμπλουτίζεται το βιογραφικό μου.

Γιατί σχετίζεται με τις σπουδές μου.

Έκανα πρακτική μέσω της σχολής και με κράτησαν.

Συμπίπτει με τις σπουδές μου.

Το αντικείμενο εργασίας μου είναι σχετικό με τις σπουδές μου και η συγκεκριμένη εταιρεία θα με ενδιέφερε για εργασία στο μέλλον.

Διότι μου αρέσει και θεώρησα σημαντικό να έχω μια πρώτη εμπειρία στον κλάδο.

Γιατί αποτελεί αντικείμενο παράλληλων σπουδών που κάνω. Και ήταν ευκαιρία να αποκτήσω εμπειρία πάνω σε αυτό.

Γιατί σχετίζεται με παιδιά και θέλω να ασχοληθώ και μέσα από την ψυχολογία που σπουδάζω με παιδιά, οπότε ήταν ό,τι πιο κοντά σε εμένα, με ικανοποιητικά λεφτά και ωράριο.

Γιατί είναι ευχάριστη και εύκολη συγκριτικά με άλλες δουλειές.

Γιατί είναι κοντά στο αντικείμενο που αγαπάω και ήταν καλή ευκαιρία για πρώτες βάσεις στον τομέα της εργασίας με θέμα τον αθλητισμό.

Ασκώ έμμεσα το επάγγελμα που σπούδασα από τη προηγούμενη σχολή μου και το οποίο σχετίζεται με τις τωρινές μου σπουδές.

Αποκτώ πείρα και δεξιότητες πολύ χρήσιμες για τις τωρινές σπουδές μου.

(ε) Οικονομικές απολαβές και εργασιακή εμπειρία. Ενδεικτικά:

...έχει πολύ καλή οικονομική αποκατάσταση...

... φυσικά τα πουρμπουάρ που βγάζω είναι σημαντικό ποσό μέσα σε ένα μήνα, ένα ποσό που άλλες δουλειές, πιο σχετικές με τη σχολή (babysitter, εργασία σε παιδότοπο), δεν θα μου προσέφεραν και δεν θα με βοηθούσαν με τα καθημερινά μου έξοδα.

Γιατί με καλύπτει οικονομικά.

... για περαιτέρω γνώσεις και δεξιότητες που θα αποκομίσω στο τέλος.

Αυτή η εργασία μού προέκυψε με σταθερό μισθό.

Αφενός γιατί τη βρήκα και με προσέλαβαν, αφετέρου λόγω των άμεσων απολαβών και της ευκαιρίας να έχω προϋπηρεσία.

Ήταν κοντά στο σπίτι μου και ο μισθός ήταν πιο ικανοποιητικός από τις προηγούμενες δουλειές μου.

Τα χρήματα είναι ικανοποιητικά.

Οι εργαζόμενοι φοιτητές και οι φοιτήτριες που πήραν μέρος στην έρευνα σε γενικές γραμμές νιώθουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Οι απόψεις ικανοποίησης που διατυπώνουν σχετίζονται κυρίως με το γεγονός ότι μπόρεσαν να βρουν δουλειά:

Αισθάνομαι πολύ ικανοποιημένη και προνομιούχα που βρίσκομαι σε αυτή τη θέση.

Αισθάνομαι ότι με έχει κάνει πιο ανεξάρτητη και με έχει σκληραγωγήσει πολύ, κάτι που θα με βοηθήσει στη μετέπειτα ζωή μου. Επίσης, είμαι ανεξάρτητη οικονομικά και δεν ζητάω τόσο χρήματα από τους γονείς μου, π.χ. για ρούχα, εκδρομές κ.λπ.

Επικοινωνιακή, ανεξάρτητη, χαρούμενη.

Με την εργασία που κάνω νιώθω χαρά, ευτυχία και ευγνώμων που είμαι σε αυτή τη δουλειά.

Ικανοποιημένος.

Είμαι αρκετά ικανοποιημένος και νιώθω πολύ τυχερός που εργάζομαι σε αυτή τη θέση.

Για την τωρινή μου εργασία νιώθω τυχερή και πολύ αισιόδοξη για την άνοδό μου.

Σε γενικές γραμμές πολύ καλά, και αν γυρνούσα το χρόνο πίσω και πάλι θα δούλευα.

Είμαι περήφανη που μπορώ να εργάζομαι και το κάνω, είμαι σε μια δουλειά που σε γενικές γραμμές μου αρέσει και μπορεί να μου προσφέρει κάποια οικονομική ελάφρυνση, ωστόσο πιστεύω ότι είναι μια άκρως ευκαιριακή δουλειά, την οποία σίγουρα δεν θα ήθελα να συνεχίσω να κάνω με το πέρας των σπουδών μου.

Ευχαριστημένη.

Σε γενικές γραμμές, αισθάνομαι καλά. Το περιβάλλον είναι ικανοποιητικό.

Κάποιες φοιτήτριες και φοιτητές εκφράζουν την ικανοποίησή τους σχετικά και με τις εργασιακές συνθήκες που βιώνουν:

Είμαι αρκετά ικανοποιημένη με την εργασία μου. Το περιβάλλον είναι φιλικό, υπάρχει καλή επικοινωνία και με τους συναδέλφους και με τον εργοδότη μου και θεωρώ ότι είναι μια ικανοποιητική δουλειά για έναν φοιτητή που σπουδάζει.

Απολαμβάνω τη δουλειά μου και το εργασιακό μου περιβάλλον μου αρέσει πολύ.

Εύκολη, ευχάριστη, χωρίς να πληρώνει κάτι τρομερό όμως, ούτε να μου παρέχει γνώσεις χρήσιμες για το αντικείμενό μου.

Αισθάνομαι πολύ καλά. Το κλίμα είναι φιλικό και οι υπεύθυνοι είναι εξαιρετικοί.

Πλέον έμαθα να προσαρμόζω το περιβάλλον της εργασίας μου και τους ανθρώπους στα δεδομένα μου για να μπορώ να φεύγω ήρεμη και να μην παρακαλώ να μην πάω στη δουλειά. Οπότε πέτυχα για μένα να νιώθω καλά στην εργασία μου.

Πολύ χαρούμενη, το εργασιακό περιβάλλον είναι άριστο, το ωράριο ευέλικτο και ο μισθός καλύπτει τις τωρινές μου ανάγκες.

Φυσικά δεν λείπουν και απόψεις που εκφράζουν πλήρη απογοήτευση:

Απογοητευμένη.

Εγκλωβισμένη και απογοητευμένη γιατί νιώθω ότι δεν θα τελειώσω ποτέ τη σχολή με αυτό τον τρόπο ζωής.

Όχι ευχαριστημένη.

Αισθάνομαι συχνά κούραση και σωματική εξόντωση.

Δεν μου αρέσει ιδιαίτερα.

Μολονότι είναι εντός του αντικειμένου μου, τη θεωρώ σχετικά ανιαρή.

Άσχημα, δεν μου ταιριάζει!

Απογοητευμένη, κουρασμένη και βαθύτατα θλιμμένη. Γνωρίζω ότι μπορώ να αποδώσω πολύ καλύτερα αλλά γνωρίζοντας ακόμη ότι δεν θα υπάρξει επιβράβευση, απλώς κάνω τα τυπικά για να μη δημιουργηθεί πρόβλημα και μου κάνουνε παρατήρηση. Μέχρι να βρω κάποια καλύτερη ευκαιρία και να παραιτηθώ, για να ξαναζήσω το ίδιο έργο, σε άλλο σκηνικό.

Αισθάνομαι κουρασμένη πλέον μετά από τόσα χρόνια γιατί δεν έχω ελεύθερο χρόνο και δεν μπορώ να αφιερώσω όσο χρόνο θέλω στις σπουδές μου.

Ανασφάλεια.

Καταπίεση.

Ή απογοήτευση σχετικά με τις συνθήκες εργασίας που βιώνουν:

Απογοήτευση λόγω της αδικίας σε σχέση με τη μισθοδοσία και τα εργασιακά δικαιώματα.

Απογοητευμένη για τα χρήματα που δικαιούμαι.

Οι εργασιακές συνθήκες με τον εργοδότη κυρίως δεν ήταν πολύ καλές.

Με περιχαρακώνει με προβλήματα όπως μη επαρκείς οικονομικές απολαβές, κατά συνθήκες τοξικά εργασιακά περιβάλλοντα και μη κάλυψη υγείας τόσο κατά τη διάρκειά της όσο και μακροχρόνια.

Οι εργαζόμενοι φοιτητές/ριες που συμμετείχαν στην έρευνα, σε γενικές γραμμές, δεν βλέπουν θετικά το εργασιακό τους μέλλον. Κυριαρχεί η αβεβαιότητα, η απογοήτευση και υπάρχουν τάσεις φυγής από τη χώρα:

Δυσοίωνο.

Αβέβαιο.

Να είμαι σε άλλη χώρα.

Δύσκολο.

Πιστεύω ότι θα αναγκαστώ να κάνω κάτι τελείως διαφορετικό από αυτό που σπούδασα.

Ανύπαρκτο.

Απογοητευτικό γιατί μάλλον δεν θα ασχοληθώ με αυτό που σπουδάζω λόγω οικονομικής κατάστασης της χώρας.

Δύσκολο, γιατί δεν υπάρχουν θέσεις εργασίας.

Πολύ θολό. Με αγχώνει πάρα πολύ τι θα κάνω στη ζωή μου. Αν θα ακολουθήσω το επάγγελμα που σπουδάζω, αν θα δώσω στον εαυτό μου μια ευκαιρία να δοκιμαστεί στη μουσική, που είναι μια εξίσου μεγάλη μου αγάπη με την προσχολική αγωγή. Με αγχώνει το πόσο ακόμη θα χρειαστεί να εργάζομαι σε καφετέριες και μπαρ.

Αβέβαιο και πολύ πιθανό να διαφύγω για αναζήτηση εργασίας ακόμη και πέρα από τα σύνορα.

Χλωμό.

Δυσοίωνο. Γι' αυτό προσπαθώ με κάθε τρόπο να αποκτήσω όσο περισσότερες γνώσεις μπορώ στο αντικείμενό μου και να αξιοποιήσω τις ευκαιρίες που μου δίνονται έτσι ώστε, αν χρειαστεί να φύγω στο εξωτερικό, να έχω καλύτερες απολαβές και εργασιακές συνθήκες.

Πολύ αβέβαιο και αγχωτικό.

Μαύρο.

Ωστόσο, δεν είναι λίγες και οι περιπτώσεις που εκφράζουν ελπίδες για ένα καλύτερο εργασιακό μέλλον:

Ικανοποιητικό.

Σίγουρα δεν πρόκειται να είναι αυτό το εργασιακό μου μέλλον. Είναι κάτι παροδικό ώσπου να ολοκληρώσω τις σπουδές μου.

Θα προσπαθήσω να στοχεύσω για καλύτερο περιβάλλον με καλύτερο εισόδημα. Δεν βλέπω να εργάζομαι όμως πάνω στο αντικείμενό μου.

Πολύ καλό! Και να αποφοιτήσω από τη σχολή, δεν σκοπεύω να αναζητήσω αλλού εργασία, τουλάχιστον για τον πρώτο καιρό.

Πιστεύω ότι θα αντιμετωπίσω πιο ψύχραιμα ένα δύσκολο εργασιακό περιβάλλον λόγω της σκληραγώγησής μου σε μικρή ηλικία, σε αντίθεση με κάποιον που δεν έχει δουλέψει ποτέ και θα δυσκολευτεί πολύ.

Σε γενικές γραμμές πολύ καλό γιατί έχω πείσμα και υπομονή.

Δύσκολο αλλά έχω σκοπό να προσπαθήσω για το καλύτερο δυνατό.

Θέλω να κυνηγήσω μια ακαδημαϊκή καριέρα.

Αισιόδοξα καλό.

Κενό, δεν κάνω μεγάλα σχέδια. Γνωρίζω πλέον ότι σε οποιαδήποτε δουλειά δεν

υπάρχει μονιμότητα. Με την εμπειρία που παίρνω και με την προϋπόθεση ότι θα εμπλουτίσω τις γνώσεις μου, θα διεκδικήσω το καλύτερο δυνατό για μένα ανάλογα με τις εκάστοτε συνθήκες, όπως κρίνω εγώ ότι πρέπει.

Με ελπίδα.

Πιστεύω ότι με περιμένουν πολλές δουλειές στο αντικείμενο που σπούδασα, διότι προσπαθώ να ενισχύω τις γνώσεις μου καθημερινά και να αποκτώ περισσότερες δεξιότητες.

Ένα σημαντικό ζήτημα το οποίο απασχολεί τις εργαζόμενες φοιτήτριες και τους εργαζόμενους φοιτητές είναι ο συνδυασμός σπουδών και εργασίας. Με δεδομένο ότι τα ελληνικά πανεπιστήμια δεν επιτρέπουν θεσμικά τη «μερική φοίτηση», θα ανέμενε κάποιος ότι ο συνδυασμός εργασίας και σπουδών δημιουργεί πρόβλημα στη διαδικασία και στην ολοκλήρωση των σπουδών, αφού οι σπουδές, έστω θεωρητικά, αποτελούν την κυριότερη μέριμνα των φοιτητριών και των φοιτητών. Ωστόσο, 31 (31,5%) από τα άτομα του δείγματος δήλωσαν ότι η εργασία δεν δημιουργεί προβλήματα στις σπουδές τους. Πέραν των μονολεκτικών απαντήσεων (βλ. όχι), χαρακτηριστικά ανέφεραν τα εξής:

Θεωρώ πως έχω καταφέρει να τα συνδυάσω και τα δύο. Είμαι συνεπής στις σπουδές μου και με το παραπάνω.

Όχι απαραίτητα. Πιστεύω ότι αν δεν είναι πλήρες το ωράριο και είναι ημιαπασχόλησης μπορεί κάποιος να συνδυάσει δουλειά και σπουδές μαζί.

Όχι, έχω βάλει τη σχολή μου δύο μέρες, μοιράζοντας τα 5 μαθήματα σε 3 τη μία και 2 την άλλη, έτσι ώστε να κάνω περισσότερα μεροκάματα.

Όχι, είναι ευέλικτη. Άλλωστε η προτεραιότητά μου είναι οι σπουδές.

Όχι, διότι έχω ζητήσει να δουλεύω όλα τα σαββατοκύριακα ώστε να έχω τη δυνατότητα παρακολούθησης των μαθημάτων.

Δεν το θεωρώ αλλά πιέζομαι για να ανταποκριθώ και στα δύο.

Όχι, και συγκεκριμένα, αν η δουλειά μου σχετίζεται με τις σπουδές μου, θα με βοηθήσει πολύ να κάνω πράξη τα όσα μαθαίνω.

Όχι, δεν το πιστεύω.

Όχι, επειδή είναι μερικής απασχόλησης, δεν είναι αρκετά συχνά, είναι περιστασιακά και μόνο σαββατοκύριακα.

Ίσως κάποιες φορές είμαι πολύ κουρασμένη από όλη την καθημερινότητα, αλλά δεν μου έχει δημιουργήσει πρόβλημα.

Όχι, γιατί έχει ευέλικτο ωράριο.

Όχι ιδιαίτερα, αλλά ναι, διότι αυξάνονται οι υποχρεώσεις και μειώνεται ο ελεύθερος χρόνος. Η κούραση επηρεάζει τη δυνατότητα παρουσίας στις διαλέξεις του πανεπιστημίου και ίσως και την επίδοσή μου.

Όχι κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα. Ίσως να καθυστερήσουν λίγο οι σπουδές αλλά όλα εξαρτώνται από την προσωπική οργάνωση και το ωράριο εργασίας του καθενός.

Περιορισμένο χρόνο αλλά με σωστό πρόγραμμα όλα γίνονται.

Όχι, είμαι ήδη επί πτυχίω, έχω τελειώσει τα μαθήματα και μου απομένει μόνο η πτυχιακή εργασία. Οπότε έχω το χρόνο που χρειάζομαι για να διαβάζω.

Όχι, μαζεύω σημειώσεις και διαβάζω.

Όχι, διότι εργάζομαι λίγες ώρες και ημέρες την εβδομάδα, έτσι ώστε να έχω χρόνο για τις σπουδές μου.

Όχι, γιατί αφορά άμεσα το περιεχόμενό τους και δεν αποσπά πολύ χρόνο από την καθημερινότητά μου.

Όχι, διότι επέλεξα ώρες που δεν συμπίπτουν με τις ώρες μαθημάτων της σχολής μου.

Όχι, καθώς έχω προνοήσει ώστε το ωράριό μου να μην είναι τις ώρες που έχω μάθημα ή εργαστήριο.

Όχι, με καλή θέληση όλα γίνονται.

Αναλόγως το ωράριο εργασίας. Με ημιαπασχόληση είναι στο χέρι μου αν θα διαθέσω χρόνο και για τη σχολή. Οπότε έχει να κάνει με τη διάθεσή μου και όχι τόσο με την εργασία.

Από την άλλη, 68 φοιτήτριες και φοιτητές (68,5%) δήλωσαν ότι ο συνδυασμός σπουδών και εργασίας τούς δημιουργεί ή ήδη τους έχει δημιουργήσει προβλήματα στις σπουδές τους (βλ. κούραση, παρακολούθηση μαθημάτων, εκπλήρωση υποχρεώσεων, καθυστέρηση ολοκλήρωσης σπουδών κ.λπ.). Ενδεικτικά αναφέρουν:

Είναι κουραστικό να σπουδάζεις και να δουλεύεις ταυτόχρονα.

Λόγω δουλειάς, τυχαίνει να μην παραδίδω εργασίες και να μην κάνω την απαραίτητη μελέτη, πράγμα κακό.

Ναι, έχω ήδη μείνει πίσω! Είμαι φέτος στο 6ο έτος, χρωστάω 20 μαθήματα και δεν υπάρχει καμία απολύτως μέριμνα –εκ μέρους της σχολής– για τους φοιτητές οι οποίοι εργάζονται.

Μου δημιουργεί ήδη, πολλά χρόνια τώρα, γιατί λόγω ωραρίων δυσκολεύομαι να παρακολουθήσω μαθήματα, μένω πίσω, και στις εργασίες και στην εξεταστική δεν είμαι αρκετά αποδοτική λόγω κούρασης!

Ναι, στο χρόνο αποπεράτωσης των σπουδών μου και στο βαθμό πτυχίου, καθώς λόγω δουλειάς δεν προλαβαίνεις να παρακολουθείς τα μαθήματα ούτε έχεις την πολυτέλεια του χρόνου να μελετήσεις για να διεκδικήσεις καλές βαθμολογίες. Είναι λυπηρό ότι πολλοί καθηγητές δεν αντιλαμβάνονται αυτή την παράμετρο, ότι είμαστε ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ-ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ/ΦΟΙΤΗΤΕΣ.

Είναι πολύ δύσκολο να συνδυάσεις σπουδές και εργασία πλήρους απασχόλησης, ξεκάθαρα λόγω περιορισμένου ελεύθερου χρόνου. Σε συνδυασμό με το φόρτο εργασίας της σχολής και τα άγχη και τις υποχρεώσεις στη δουλειά, ελαχιστοποιείται ο χρόνος που μπορείς να αφιερώσεις στον εαυτό σου. Και εγώ προσωπικά –γνωρίζοντας ότι αυτό δεν θα συμβαίνει μόνο για μία δύο εβδομάδες αλλά συστηματικά– σε βάθος χρόνου μέσα στο εκάστοτε τρέχον εξάμηνο χάνω την όρεξη και τη διάθεσή μου να μείνω αφοσιωμένη στα μαθήματά μου και να παρακολουθώ όλες τις διαλέξεις, με τη δικαιολογία ότι θέλω να κοιμηθώ, να βγω μια βόλτα, να κάνω κάποια άλλη δουλειά για το σπίτι.

Μου είχε δημιουργήσει γιατί, ενώ είχα ξεκινήσει με ημιαπασχόληση, κατέληξα να δουλεύω 9ωρα και 10ωρα και έτσι η σχολή μου πήγε σε δεύτερη μοίρα.

Ναι. 8ωρη εργασία και σχολή είναι πολύ απαιτητικά σε χρόνο και κούραση. Μετά βίας τελείωσα με τα λίγα εναπομείναντα μαθήματα, και η διπλωματική εργασία προχωρά με αργούς ρυθμούς.

Πολλά. Πέραν της ψυχολογικής καταρράκωσης λόγω διαφόρων συνθηκών κακοποίησης, εκμετάλλευσης, επιβολής, ασυνέπειας, αγένειας, παραβίασης. Δεν θα μου επιτρέπει να είμαι συστηματικός και ικανοποιητικά παρών και ανταποκρινόμενος στις απαιτήσεις και στο φόρτο που θέτει η σχολή. Επίσης δεν σχετίζεται άμεσα με τη σχολή μου και με εμποδίζει να αναπτυχθώ στο αντικείμενο που μελετάω.

Η εργασία μου έχει δημιουργήσει ήδη πρόβλημα στις σπουδές μου καθώς διανύω το πέμπτο έτος σπουδών μου. Το πρόγραμμα και οι διάφοροι εργοδότες μου δεν ήταν πάντα ευέλικτοι, συζητήσιμοι και διαλλακτικοί. Ωστόσο, κάποιες φορές και εγώ η ίδια απαιτούσα περισσότερες μέρες εργασίας εβδομαδιαίως για να καλύψω πιθανά μου έξοδα, ξέροντας ότι πιθανότατα θα μου στοιχίσει κάποιο μάθημα.

Μου δημιουργεί πρόβλημα στις σπουδές μου και γι' αυτό θα σταματήσω σύντομα τη δουλειά.

Αδυνατώ να αντεπεξέλθω σε τόσες ομαδικές εργασίες και συναντήσεις με συμφοιτητές, σε συνδυασμό με τη δουλειά μου.

Θεωρώ πως ίσως καθυστερήσει το πτυχίο μου γιατί δεν διαθέτω τον κατάλληλο χρόνο να αφοσιωθώ στα μαθήματα και στο διάβασμά μου κι επιπλέον κάποιες φορές η δουλειά συμπίπτει με τα μαθήματα στη σχολή ή ακόμη η κούραση δεν ευνοεί στο να πηγαίνω σε όλα τα προαιρετικά μαθήματα.

Ναι, δημιουργεί πρόβλημα επειδή η σχολή έχει πολλά μαθήματα και κάποια από αυτά με υποχρεωτικές παρουσίες. Κάποια χρόνια αναγκάστηκα να δουλέψω μερική απασχόληση· και πάλι, δυσκολευόμουν αρκετά να τα προλάβω όλα.

Δεν θα λάβω το πτυχίο εγκαίρως.

Στη γενική ερώτηση που αφορά τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες φοιτήτριες και οι φοιτητές στην εργασία τους, 25 από τα 99 άτομα (25,3%) απάντησαν ξεκάθαρα ότι δεν αντιμετωπίζουν κανένα πρόβλημα. Τα υπόλοιπα 74 άτομα εντόπισαν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στις συνθήκες της εργασίας (π.χ. πελάτες), στο εργασιακό περιβάλλον και στις σχέσεις τους με την εργοδοσία.

(α) Συνθήκες εργασίας (35 αναφορές). Ενδεικτικά:

Τα γνωστά (μερική πίεση, άγχος κ.λπ.).

Δεν πληρώνομαι αρκετά σε σχέση με την κούραση που μου προκαλείται.

Αντιμετωπίζω κυρίως προβλήματα με τις ώρες γιατί είναι κυρίως βραδινές, με αποτέλεσμα να έχω θέματα με τον ύπνο μου.

Επίσης, μια κοπέλα που είναι σερβιτόρα έρχεται συνέχεια αντιμέτωπη με σχόλια ανδρών που πολλές φορές είναι και προσβλητικά προς αυτήν.

Αντιμετωπίζω προβλήματα με τα ωράρια, γιατί είμαστε λίγα άτομα.

Πολλές φορές στο χώρο αυτό υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ του προσωπικού.

Προβλήματα υπάρχουν οπουδήποτε έχεις να συναναστραφείς με κόσμο.

Κάποιες φορές δουλεύω περισσότερες ώρες και η πληρωμή μου είναι ίδια όσον αφορά τη συνεργασία.

Κάνω πιο πολλά πράγματα από αυτά που κάνει ένας σερβιτόρος.

Δεν υπήρχε συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων που την απαιτούσε η συγκεκριμένη δουλειά.

Λόγω ηλικίας, θεωρούμαι η «μικρή», η «καινούρια». Επίσης υπάρχει συνεχής εξέλιξη στο αντικείμενο και χρειάζεται συνεχής ενημέρωση.

Κακό εργασιακό περιβάλλον και ελλιπής επικοινωνία.

Δεν έχω συγκεκριμένες ημέρες και ωράρια στην δουλειά, με αποτέλεσμα να προσαρμόζω συνεχώς το πρόγραμμά μου έτσι ώστε να μπορώ να ανταποκρίνομαι και στις σπουδές μου.

Τα προβλήματά μου είναι η έλλειψη χρόνου και το συνεχές άγχος να είσαι πάντα καλά προετοιμασμένος.

Θα έλεγα γενικά πως όχι, εκτός από ορισμένους αγενείς συνεργάτες.

Ναι, σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο.

Μεγάλος φόρτος εργασίας που προκαλεί νεύρα, άγχος και πίεση. Πελάτες παράλογοι στους οποίους δεν μπορείς να απαντήσεις λογικά γιατί θεωρείται αγένεια. Συνάδελφοι που μιλούσαν άσχημα λόγω πίεσης και αυτοί. Ή άλλες φορές κάνανε σεξουαλικά σχόλια και με υποβιβάζανε για να αισθανθούν αυτοί καλά.

Σηκώνω πολλά βάρη και κάνω πολλές δουλειές πέρα από την πώληση, που είναι το βασικό μου πόστο.

Με ορισμένους πελάτες.

Πολλά! Έντονο και ασταμάτητο άγχος και στρες γιατί έχει να κάνει με εξυπηρέτηση πελατών και έχω να αντιμετωπίσω έναν σκληρό και αγχώδη διευθυντή, που δεν θέλει ούτε τουαλέτα να πηγαίνουμε. Κακούς, χωρίς επίπεδο συναδέλφους, χωρίς μόρφωση, που δεν ξέρουν να συζητούν! Επίσης, η φύση της δουλειάς είναι τέτοια που εργάζεσαι ατελείωτες ώρες. Χριστούγεννα, Πάσχα και καλοκαίρι δεν μπορείς να πάρεις εύκολα άδεια. Εργάζεσαι Σάββατο μέχρι τις 9 το βράδυ και 8 Κυριακές το χρόνο!

Έχουμε έλλειψη προσωπικού και ως εκ τούτου εργαζόμαστε πολλές ώρες.

Εργασιακή πίεση, υποτίμηση.

Μη σταθερό ωράριο, μη σταθερές μέρες εργασίας.

Αντιμετωπίζω προβλήματα λόγω του άγχους και της απειρίας που έχω.

Πίεση, άγχος, απρόβλεπτες αλλαγές στο ωράριο.

Ο φόρτος των εργασιών είναι πολύ μεγάλος και οι ευθύνες της θέσης πολύ σημαντικές και σοβαρές για το ποσό που αμείβομαι.

(β) Σχέσεις με την εργοδοσία (39 αναφορές). Ενδεικτικά:

Κυρίως με το αφεντικό, τη συμπεριφορά του και την πληρωμή.

Ωστόσο, πολλές φορές ήρθα σε ρήξη με τα αφεντικά και τους υπευθύνους μου γιατί υποστηρίζω τα δικαιώματά μου και είμαι κάθετη ως προς την εκμετάλλευση του εργαζομένου.

Μερικές φορές αργεί ο μισθός ή λείπουν κάποια λεφτά που δικαιούμαι.

Έχω προβλήματα με τους εργοδότες μου γιατί δεν μου πληρώνουν τις υπερωρίες, δεν με δηλώνουν όσες ώρες δουλεύω και δεν μου κολλάνε όλα τα ένσημα που θα έπρεπε να μου κολλάνε.

Ωραρίου και άμεσης αμοιβής, όπως έχουμε συμφωνήσει.

Προβλήματα διεκδίκησης των εργασιακών μου δικαιωμάτων.

Οι πληρωμές είναι μικρές και αργούν.

Μειωμένη ασφάλιση.

Πληρωνόμουν πολύ λίγα ενώ δούλευα πάρα πολύ, με αντιμετώπιζαν πολλές φορές με ειρωνικό και χυδαίο τρόπο λόγω του ότι είμαι κοπέλα κ.λπ.

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν σχεδόν όλοι με τα εργασιακά δικαιώματα (επιδόματα, ασφάλιση, απλήρωτες υπερωρίες κ.λπ.).

Ίσως κάποιες φορές μικροί ψυχολογικοί εκβιασμοί, έλεγχος.

Κυρίως θέματα οργάνωσης και συμπεριφορών από έναν εργοδότη μου.

Αντιμετώπισα αρκετά προβλήματα στη δουλειά μου. Αφεντικό που σε θεωρεί δούλο του.

Στην παλαιότερή μου δουλειά αντιμετώπιζα προβλήματα συμπεριφοράς του εργοδότη: δεν ήτανε συνεπής στις πληρωμές καθώς και στο ποσό που είχαμε πει εξαρχής. Γενικότερα ο καθένας κοιτάει τον εαυτό του.

Πολλαπλά. Οικονομική επισφάλεια, μη κατανόηση υγιεινής, αγένεια και επιβολή εξουσίας και καπρίτσιων με την εξυπονόηση απόλυσης, μη συστηματικές πληρωμές με την εξυπονόηση ότι «και στην τελική σιγά μην μπεις στη διαδικασία να το κυνηγήσεις για 200 ευρώ και να σε σταμπάρουν οι υπόλοιποι εργοδότες».

Ανασφάλιστη εργασία, ακανόνιστο ωράριο (σε φωνάζω όταν σε χρειάζομαι), μερικές φορές άσχετες εργασίες με το αντικείμενό μου.

Κακή συμπεριφορά από τον εργοδότη και από κάποιους συναδέλφους, ο μισθός δεν είναι στην ώρα του, τα ένσημα είναι 4ωρα, οι υπερωρίες πληρώνονται λιγότερο από τις μισές και γενικά όλοι κάνουμε όλα επειδή είμαστε λίγα άτομα και

η δουλειά πολλή. Προσπαθούμε να βοηθάμε ο ένας τον άλλο σε γενικότερες γραμμές.

Οι συνθήκες εργασίας από την πλευρά του εργοδότη δεν ήταν πάντα καλές και στην πρώτη μου δουλειά σίγουρα δεν ασκούσα ποτέ πίεση για τα εργασιακά μου δικαιώματα. Αργότερα απαιτούσα πλήρη ασφάλιση και έγκυρη πληρωμή μου. Το συχνότερο πρόβλημα που αντιμετώπιζα ήταν το πρόγραμμα, καθώς πολλές φορές τα μεροκάματά μου παράβαιναν τα συμφωνημένα, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν τα πληρωνόμουν κανονικά, αλλά σίγουρα αυτό με κούραζε και έπαιρνε χρόνο από τη σχολή μου. Τέλος, κοινό πρόβλημα στην εργασία που έκανα ήταν το ίδιο το κοινό που απευθυνόμουν, καθώς οι άνθρωποι που εξυπηρετούσα ήταν αρκετές φορές αγενείς και έδειχναν ασέβεια απέναντί μου και στο γεγονός ότι εργάζομαι.

Είναι πολύ ενδιαφέρον το γεγονός ότι μόνο 23 από τα 99 άτομα απάντησαν ξεκάθαρα ότι οι εργοδότες τους δεν τους εκμεταλλεύονται. Τα υπόλοιπα 76 άτομα (76,8%) θεωρούν ότι οι εργοδότες τους τα εκμεταλλεύονται λίγο ή πολύ. Ακολουθούν ενδεικτικές αναφορές:

Λόγω της ασφάλισης και των αυξημένων απαιτήσεων.

Ο εργοδότης μου είναι μεγάλη πολυεθνική εταιρεία. Δεν εκμεταλλεύεται εμένα προσωπικά αλλά γενικά τον κόσμο και άλλους εργαζομένους του σε άλλες χώρες.

Ναι, διότι άλλα συμφωνήσαμε και άλλα πλήρωνε και επίσης πάντα καθόμουν υπερωρίες και έκανα εργασίες εκτός των συμφωνηθέντων, τα οποία και δεν πληρωνόμουν.

Δεν με έχει ασφαλισμένη για τις πραγματικές ώρες που δουλεύω, δεν με πληρώνει αρκετά.

Ναι, εφόσον δε παίρνουμε τις άδειες και ρεπό που μας αναλογούν, όπως επίσης και επιδόματα.

Νιώθω ότι το κράτος με εκμεταλλεύεται που για τη δουλειά που κάνω επιτρέπει να παίρνω τόσο μικρή αμοιβή.

Ναι, γιατί κάνω περισσότερες δουλειές από αυτές που προσλήφθηκα. Επίσης, δεν είμαι ασφαλισμένη ούτε για ημιαπασχόληση.

Κάποιες φορές δεν πληρωνόμουν και στην ώρα μου ούτε το ποσό που είχαμε συμφωνήσει αρχικά, καθώς μου έβαζε να κάνω και έξτρα ώρες και μου το δικαιολογούσε και έβγαινε πάντα από πάνω.

Προφανώς και με εκμεταλλεύεται. Όπως και όλους μας. Βρίσκει ανθρώπους που ψάχνουν για κάτι πιο χαλαρό και τους έχει όλους χωρίς κανένα ασφαλιστικό δικαίωμα, ενώ εκείνος κάνει φιγούρα με τη δική μας εργασία.

Απλήρωτες υπερωρίες, συμπεριφορά απαράδεκτη.

Δεν είμαι δηλωμένη κανονικά. Συνεπώς δεν λαμβάνω τα ένσημα που μου αναλογούν. Πολλές φορές κάνω περισσότερα πράγματα από αυτά που είναι στην πραγματικότητα εντός των καθηκόντων μου.

Δεν μας πληρώνει αρκετά για αυτά που προσφέρουμε.

Δεν με πληρώνει υπερωρίες. Μου λέει να καθαρίσω το χώρο, ακόμη και γενική καθαριότητα, και τους χώρους που εγώ δεν έχω σχέση με εκείνους.

Δίνει πιο λίγα χρήματα από ό,τι είχαμε συμφωνήσει, δεν με δηλώνει όλες τις ώρες και με κρατάει περισσότερες ώρες από ό,τι είμαι χωρίς να με πληρώνει.

Δουλεύω και σε διάφορες πόλεις κοντά στη Θεσσαλονίκη με τα ίδια χρήματα που δουλεύω και στη Θεσσαλονίκη. Αφιερώνουμε χρόνο και για το ταξίδι μέχρι την πόλη, για τη δουλειά και για την επιστροφή, και τα χρήματα είναι σχεδόν τα ίδια.

Να με βάζουν να δουλεύω υπερωρίες απλήρωτες, να με βάζουν να δουλεύω Δεκαπενταύγουστο ενώ είχαν πει θα κλείσει το κατάστημα και φυσικά χωρίς το +70%, παρακράτηση πουρμπουάρ, να κάνουμε επιπλέον δουλειές που δεν είναι στην αρμοδιότητά μας, ξαφνικά τηλέφωνα που σου λένε «έλα να δουλέψεις» και πολλά άλλα.

Έλλειψη πόρων, κακή οργάνωση, μεγάλος όγκος δουλειάς.

Δεν με πληρώνει αρκετά, δεν κολλάει ένσημα, δεν δίνει δώρα και επιδόματα.

Δεν μου δίνουν κυλιόμενο ρεπό και με αναγκάζουν να δουλεύω παραπάνω ώρες χωρίς λεφτά και πολλές φορές εργάζομαι με σπαστό ωράριο.

Πολλές ώρες εργασίας χωρίς διάλειμμα. Μη χορήγηση επιδόματος.

12ωρο χωρίς υπερωρίες (αλλά αυτό είναι σχετικό όταν γνωρίζεις τη φύση της εργασίας σου και ανάλογα τι συμφωνίες έχουν γίνει με τον εργοδότη), συνεχόμενες αγγαρείες οι οποίες όμως αναθέτονται εσκεμμένα σε συγκεκριμένα άτομα, αλλαγή ωραρίου χωρίς ενημέρωση (ομοίως με 12ωρο). Το χειρότερο για μένα είναι οι απειλές για απόλυση όταν κάποιος είναι άρρωστος και χρειάζεται ρεπό (αλλά έχει και ανάγκη τη δουλειά) σε μέρες όπου ο φόρτος είναι μεγάλος.

Δουλεύω περισσότερες ώρες από τις συμφωνηθείσες και μερικές φορές είναι και απλήρωτες.

Συστηματική μη πληρωμή. Όχι ρητά δεδηλωμένη υποβάθμιση και υποτίμηση, αλλά μια πιο πραγματολογικά και κοινωνιολογικά επιτελούμενη τοποθέτηση σε

μια θέση θέασης όπου ένα σύνολο κεφαλαίων διατρέχουν εμένα και με μεταχειρίζονται χωρίς όμως εγώ να μπορώ να τα μεταποιήσω επί ίσοις όροις. Άλλα είναι η αγένεια, οι περιορισμοί κ.λπ.

Κακή συμπεριφορά, καθυστερημένοι μισθοί, εκμετάλλευση στο ωράριο, κατάχρηση εξουσίας.

Πολύ ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις του δείγματος στο εάν γνωρίζει τα εργασιακά του δικαιώματα και εάν μπορεί να τα υπερασπιστεί. Ένα μεγάλο τμήμα του δείγματος (35 άτομα, ποσοστό 35,4%) δήλωσε ότι δεν τα γνωρίζει ή γνωρίζει ελάχιστες πληροφορίες και νιώθει αδύναμο να τα υπερασπιστεί. Ενδεικτικά:

Δεν είμαι σίγουρη για το αν τα γνωρίζω όλα και με ποιον τρόπο θα μπορούσα να τα προστατεύσω.

Η αλήθεια είναι ότι δεν τα γνωρίζω.

Γνωρίζω τα απαραίτητα. Θεωρώ πως πρέπει να το ψάξω περισσότερο.

Δεν τα γνωρίζω επακριβώς, ούτε νιώθω σε θέση να τα υπερασπιστώ.

Όχι, δεν μπορώ.

Δεν γνωρίζω σχεδόν τίποτα για να εργασιακά μου δικαιώματα.

Δεν θεωρώ ότι μπορώ να αυτοπροστατευτώ σε ικανοποιητικό βαθμό.

Όχι πολύ καλά.

Ντρέπομαι γι' αυτό, αλλά δεν γνωρίζω καλά τα εργασιακά μου δικαιώματα. Και αν ξέρω κάποια, δεν τα γνωρίζω σε βάθος για να μπορώ να τα υπερασπιστώ και να τα προστατεύσω.

Δεν τα γνωρίζω καλά, δυστυχώς όχι.

Δεν το έψαξα ποτέ.

Γνωρίζω αρκετά, ωστόσο δεν θεωρώ ότι μπορώ να τα υπερασπιστώ, γιατί έχω ανάγκη τη δουλειά.

Όχι, δεν είμαι ενήμερος 100%.

Όχι, γνωρίζω ελάχιστα και θα ήθελα με κάποιον τρόπο να ενημερωθώ, αλλά δεν ξέρω πώς.

Όχι. Όπως επίσης δεν ξέρω πώς μπορώ να με προστατεύσω.

Όχι ιδιαίτερα, είμαι διαθέσιμος προς εκμετάλλευση, αν και δεν θεωρώ ότι έχω βιώσει ιδιαίτερη εκμετάλλευση.

Όχι όλα. Δεν μπορώ να τα επικαλεστώ γιατί δεν είμαι δηλωμένη.

Δεν τα γνωρίζω όλα, ούτε και τον τρόπο προς το παρόν.

Δεν τα γνωρίζω επακριβώς. Δεν ξέρω κατά πόσο έχω τη δυνατότητα να τα υπερασπιστώ και να τα προστατεύσω σε ένα οικονομικό σύστημα που η προσφορά είναι ελάχιστη και η ζήτηση μεγάλη.

Αντιθέτως, 44 άτομα (44,4%), δήλωσαν ότι γνωρίζουν τα εργασιακά τους δικαιώματα και είναι σε θέση να τα υπερασπιστούν. Ενδεικτικά:

Φυσικά και τα γνωρίζω και τα προστατεύω.

Ναι, νομίζω ότι τα γνωρίζω, μπορώ να τα προστατεύσω με το να μιλάω και να αποχωρήσω εάν δεν καλύπτονται και αναλόγως μετά να λάβω τα κατάλληλα νομικά μέτρα αν χρειαστεί!

Γνωρίζω τα εργασιακά μου δικαιώματα και σε καμία περίπτωση δεν συνεχίζω να εργάζομαι κάπου που καταπατούν τα δικαιώματά μου. Αν δεν είμαι ικανοποιημένη με τις συνθήκες και το περιβάλλον εργασίας, σταματώ την οποιαδήποτε εργασία μου σε εκείνο το χώρο, αφού πρώτα συζητήσω τα εργασιακά δικαιώματά μου με τον εργοδότη μου.

Ναι, ενημερώνομαι σε τακτά χρονικά διαστήματα για τα δικαιώματά μου αλλά και τις υποχρεώσεις μου.

Θεωρώ πως στο χώρο αυτόν τα δικαιώματά σου έχουν να κάνουν με τον αυτοσεβασμό σου και με το πόσα περιθώρια δίνεις ο ίδιος στους εργοδότες σου να σε εκμεταλλεύονται. Το να τα προστατεύσεις έχει να κάνει με το χαρακτήρα σου και το δυναμισμό σου.

Σε γενικές γραμμές ναι. Για να τα προστατεύσω, αν παραβιάζονται, μπορώ να απευθυνθώ στην επιθεώρηση εργασίας.

Άρχισα να μελετώ τους κανονισμούς και να προστατεύω τον εαυτό μου.

Ναι, προσπαθώ να μαθαίνω ποια είναι τα δικαιώματά μου και η συζήτηση ευθέως είναι ένας τρόπος που χρησιμοποιώ για να υπάρχει ένα ξεκάθαρο κλίμα.

Ναι, γνωρίζω τα εργασιακά μου δικαιώματα! Βεβαίως και μπορώ να τα προστατεύσω! Όπως να απολυθώ από τη δουλειά εάν αντιληφθώ ότι ο εργοδότης μου καταπατά τα εργασιακά μου δικαιώματα. Επίσης να καταγγείλω τον εργοδότη μου στο γραφείο εργασίας.

Ναι, τα γνωρίζω. Μπορώ να προστατευτώ καταφεύγοντας στην επιθεώρηση εργασίας και σε εργατολόγο.

Ωστόσο, είναι πολύ ενδιαφέρον το γεγονός ότι 20 άτομα (20,2 %) δήλωσαν ότι – παρόλο που γνωρίζουν τα εργασιακά τους δικαιώματα– δεν νιώθουν πως είναι σε θέση να τα υπερασπιστούν:

Όσο καλά και να τα γνωρίζω, επειδή έχω ανάγκη την δουλειά, δεν τα διεκδικώ για να μη μείνω άνεργη.

Τα γνωρίζω, και ξέρω πώς να τα προστατεύσω, όμως η ανάγκη πολλές φορές για μια προσωρινή, ή και όχι, ημιαπασχόληση που προσφέρει ευελιξία στο ωράριο λόγω των σπουδών μου μου στερεί έμμεσα τη δυνατότητα.

Τα γνωρίζω. Αν μπορώ να τα προστατεύσω δεν γνωρίζω, γιατί ζούμε σε μια κοινωνία όπου όλοι εκμεταλλεύονται την ανάγκη που υπάρχει για δουλειά και κανένας πλέον δεν κοιτάει τα εργασιακά μας δικαιώματα. Ούτε καν εμείς οι ίδιοι... Αρκεί να βγαίνουν τα έξοδα.

Γνωρίζω ορισμένα πράγματα για τα εργασιακά μου δικαιώματα. Γνωρίζω πως μπορώ να κινηθώ νομικά για να τα προστατεύσω, όμως δεν είμαι σίγουρη κατά πόσο μια τέτοια κίνηση θα είναι επιτυχής.

Τα γνωρίζω, απλά θεωρώ σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις εστίασης (καφέ, μπαρ) είναι δύσκολο να τα διεκδικήσεις.

Περίπου. Δεν νομίζω να υπάρχει προστασία πέρα από τη συνεννόηση με το αφεντικό. Αν το αφεντικό δεν είναι συνεννοήσιμο, αλλάζεις δουλειά.

Ναι. Δεν θεωρώ ότι μπορώ όμως να τα προστατεύσω.

Ως ένα μέρος ναι. Δεν θεωρώ ότι μπορώ να τα προστατεύσω ωστόσο.

Τα γνωρίζω και θεωρώ ότι μπορώ να τα προστατεύσω, αλλά διατηρώ κάποιες επιφυλάξεις για την περίοδο που θα χρειαστεί να το κάνω σε συνδυασμό με τη συμπεριφορά του εργοδότη μου και τα περιθώρια που θα έχει παραχωρήσει.

Δεν θεωρώ ότι μπορούν να προστατευτούν εξαιτίας των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Μόνο οι υπόλοιποι εργαζόμενοι μπορούν να το σταματήσουν. Ο εργοδότης έχει ανάγκη εμάς, όχι εμείς αυτόν.

Τα γνωρίζω αλλά δεν μπορώ να τα προστατεύσω, αφού το κράτος δεν με βοηθάει καθόλου.

Πιστεύω πως οι εργοδότες αλλά και η ίδια η κοινωνία σε εμποδίζουν να τα διεκδικήσεις με τον δικό τους τρόπο.

Θεωρώ ότι ακόμη δεν τα γνωρίζω όλα και επίσης δεν υπάρχει και ενημέρωση από κανέναν σε όλα τα σχολικά και φοιτητικά χρόνια. Είναι κάτι που πρέπει να ψάξεις μόνος σου. Παρ' όλα αυτά, ακόμη και αν τα γνωρίζεις, δεν μπορείς να τα

προστατεύσεις. Διότι, για να το κάνεις αυτό, απαιτούνται χρήματα και για να βρεις χρήματα πρέπει να δουλέψεις, επομένως θα αναγκαστείς στο τέλος να συμβιβαστείς σε κάποια εργασία που δεν σου παρέχονται όσα δικαιούσαι. Αν απορρίψεις κάποια εργασία γιατί καταπατά τα εργασιακά σου δικαιώματα, τότε ο εργοδότης, την επόμενη ημέρα, θα βρει άλλον εργαζόμενο-θύμα.

Στην ερώτηση «γιατί ένας εργοδότης να μην προτιμάει να μη δηλώνει τους εργαζομένους του ή να μην εξασφαλίζει τα εργασιακά τους δικαιώματα», οι απαντήσεις επικεντρώνονται κυρίως στο οικονομικό όφελος του εργοδότη (βλ. μείωση του κόστους λειτουργίας της επιχείρησης και αύξηση του κέρδους), αλλά και σε λόγους ηθικής υπόστασης του εργοδότη, καθώς και σε λόγους κοινωνικούς-ταξικούς:

(α) Κόστος λειτουργίας – μεγιστοποίηση του κέρδους

Γιατί είναι περισσότερο κερδοφόρο από οικονομική άποψη.

Γιατί με το να μη μας δηλώνει γλιτώνει χρήματα.

Για να του βγει ο εργαζόμενος όσο πιο «φθηνός» γίνεται.

Επειδή τους είναι πιο εύκολο οικονομικά. Έχουν λιγότερα έξοδα έχοντας κάποιον που δεν πρέπει να του κολλήσουν ένσημα.

Για να κερδίζει περισσότερα χρήματα, τα περί «με το ζόρι τα βγάζουμε» είναι καθαρές δικαιολογίες.

Τον συμφέρει αυτό, ωστόσο όταν μια επιχείρηση δεν είναι 100% κερδοφόρα οι εργοδότες ψάχνουν τρόπους να αυξήσουν το κέρδος τους ή να μειώσουν τις επιβαρύνσεις τους.

Όταν ένας εργοδότης δεν δηλώνει τους εργαζομένους του, αποφεύγει τις επιπλέον επιβαρύνσεις για την ασφάλιση, τα ένσημά τους κ.λπ.

Γιατί τον διευκολύνει στη φοροδιαφυγή, στο να μην τηρεί τις υποχρεώσεις του σε άδειες, ωράρια, υπερωρίες έναντι των υπαλλήλων του και γιατί δεν θέλει να χρεώνεται την ασφάλιση.

Κάτι τέτοιο □αν και κατακριτέο□ είναι αρκετά εύκολο και δυστυχώς αποδεκτό. Οι εργοδότες προφανώς έχουν πολύ μεγαλύτερο κέρδος με το να μη δηλώνουν τους εργαζομένους τους, καθώς δεν πληρώνουν για την ασφάλισή τους, τις προβλεπόμενες απολαβές αλλά και δώρα ή επιδόματα. Είναι ένας χώρος όπου αυτό γίνεται κατά κόρον και είναι το συνηθισμένο.

(β) Ηθική υπόσταση του εργοδότη

Για να αλλάζει πολύ εύκολα προσωπικό, να εκμεταλλεύεται την οικονομική κατάσταση των αδύναμων, και το ότι ακόμη και νομικά μέτρα να πάρεις πάλι δεν θα γίνει κάτι από το κράτος.

Σε κάποιο εργατικό ατύχημα ο εργοδότης δεν θα υποχρεούται να πληρώσει για τον υπάλληλό του.

Μπορεί επίσης να εκμεταλλευτεί πιο εύκολα τον εργαζόμενο.

Γιατί είναι άπληστος.

Για να τους έχει υποχείριά του.

Λόγω ιδιοσυγκρασίας του ίδιου του εργοδότη.

Επειδή προτιμάει να βγάλει παραπάνω έστω και ένα μηδαμινό ποσό παρά να φερθεί τίμια και να δεχτεί αυτό που νομικώς του αναλογεί.

Επειδή στερείται ενσυναίσθησης.

Επειδή καλύπτει την ανασφάλειά του μέσω της κυριαρχίας και της χειραγώγησης ανθρώπων.

(γ) Λόγοι κοινωνικοί – ταξικοί

Στα πλαίσια του καπιταλισμού έχει αλλοτριωθεί.

Για την εκμετάλλευση.

Επειδή έχουμε αποπροσανατολιστεί και αποδυναμωθεί.

Επειδή θόλωσε το μυαλό μας.

Επειδή πιστεύει στην ταξική πάλη.

Επειδή είναι αμόρφωτος.

Τέλος, πολύ ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις του δείγματος στην ερώτηση για το εάν θεωρούν ότι το κράτος, εκτός από την καταστολή, θα μπορούσε να λάβει και άλλα μέτρα για την προστασία επισφαλούς (αδήλωτης ή και μη σύννομης εργασίας). Στην ερώτηση αυτή, εκτός από 20 άτομα (20,2%) τα οποία δήλωσαν είτε ότι δεν γνωρίζουν είτε «όχι», τα υπόλοιπα (79 άτομα, 79,8%) απάντησαν θετικά. Ωστόσο, ένα πολύ μεγάλο αναλογικά ποσοστό των απαντήσεων επικεντρώθηκε σε μέτρα καταστολής (εντατικοποίηση, αύξηση των προστίμων κ.λπ.). Ενδεικτικά:

Θα μπορούσε να αναγκάσει όλους τους εργοδότες να ασφαλίζει όλους τους ερ-

γαζομένους του και, για να είναι σίγουρο το κράτος ότι θα το κάνει, να κάνει συνέχεια ελέγχους και να ψάχνει για τυχόν παρανομίες.

Θα μπορούσε σίγουρα να κάνει πιο τακτικούς ελέγχους, έτσι ώστε να κινητοποιηθούν και οι εργοδότες και για τη δική τους ασφάλεια να είναι πιο συνεπείς σε νομικά θέματα. Ακόμη θα μπορούσε να επιβάλλει πιο αυστηρές ποινές σε περίπτωση παρανομίας.

Φυσικά, δεν γίνονται τακτικοί και σωστοί έλεγχοι.

Περισσότεροι έλεγχοι.

Ναι, θα μπορούσε να λάβει και άλλα μέτρα, όπως περισσότερους, εκτενέστερους και προσεκτικότερους ελέγχους μέσω των αρμοδίων αρχών.

Τακτικούς και ουσιώδεις ελέγχους και κυρώσεις στους παραβάτες.

Ναι, θεωρώ ότι το κράτος πρέπει να θεσπίσει νέους νόμους, πιο αυστηρούς για την προστασία σύννομης εργασίας και μέτρα.

Υποθέτω πως ναι. Μπορεί να θέσει σε λειτουργία μηχανισμούς ελέγχου και να επιβάλλει κυρώσεις ανάλογες αξιολογικά με την αδήλωτη εργασία. Ωστόσο, το κράτος συνηθίζει να υπακούει στα κελεύσματα του οικονομικού νεοφιλελευθερισμού και να προστατεύει εξόφθαλμα τις επιχειρήσεις.

Με αυστηρότερα πρόστιμα και πιο τακτικούς ελέγχους θεωρώ ότι θα αντιμετωπιστεί σε μεγαλύτερο βαθμό το πρόβλημα.

Ναι, να χτυπάμε «κάρτα» με δαχτυλικό αποτύπωμα σε κάθε ιδιωτική επιχείρηση και το σύστημα να είναι συνδεδεμένο με βάση δεδομένων του υπουργείου. Οι εφοριακοί δεν μπορούν να βρίσκονται εκεί σε κάθε επιχειρησιακό παράπτωμα.

Οπωσδήποτε ο συνεχής έλεγχος και η επιβολή πολύ υψηλών προστίμων θα βελτίωναν την κατάσταση.

Βαριά πρόστιμα (μόνο για τον εργοδότη) και, αν επαναληφθεί, κλείσιμο επιχείρησης. Πιο συχνοί έλεγχοι. Επίσης, να μην την γλιτώνουν όσοι έχουν γνωστούς στο ΙΚΑ (γιατί γίνονται φυσικά και αυτά).

Ελάχιστες απαντήσεις επικεντρώθηκαν στο πεδίο της πρόληψης, και το γεγονός αυτό είναι ανησυχητικό:

Το κράτος γενικότερα θα μπορούσε να λάβει πολλά μέτρα για την ορθή λειτουργία του κράτους, πόσο μάλλον για την εργασία, η οποία κάνει το κράτος να μένει ζωντανό και ενεργό.

Επιβράβευση των υπεύθυνων και πρότυπων επιχειρήσεων, ώστε να αποφευχθεί η αδήλωτη εργασία και η φοροδιαφυγή.

Να ενημερώνει τους πολίτες για τα δικαιώματά τους, ώστε να ξέρουν πότε πρέπει να αντιδράσουν και τι δεν πρέπει να θεωρούν φυσιολογικό και να ανέχονται (π.χ. στο σχολείο στο μάθημα της κοινωνικής και πολιτικής αγωγής).

Εάν τηρούν τους νόμους και παίρνουν άτομα πλήρους απασχόλησης, να έχουν φοροελαφρύνσεις για να μπορούν να επιβιώνουν.

Καλύτερη νομοθεσία για τα εργασιακά δικαιώματα.

Πιστεύω πως υπάρχουν τρόποι να κάνεις προτιμότερη τη δήλωση νόμιμης εργασίας και ότι η επιβολή προστίμου σε περίπτωση που παραβιάζεται είναι μόνο ένα κατασταλτικό μέσο και όχι κινητήριο.

Φυσικά θα έπρεπε να υπάρχουν κέντρα που ενημερώνουν τους εργαζομένους για τα δικαιώματά τους, έστω και για αυτά τα ελάχιστα που έχουν.

7.2.2. Συζήτηση των συνεντεύξεων

Φαίνεται τελικά ότι η φοιτητική εργασία στην Ελλάδα αλλά και σε άλλες χώρες αποτελεί μια ιδιότυπη μορφή εργασίας, η οποία ισορροπεί μεταξύ της νομιμότητας και της παρανομίας. Οι λόγοι που δημιουργούν τη συγκεκριμένη ιδιοτυπία έχουν τις ρίζες τους τόσο στην πλευρά των εργαζόμενων φοιτητών όσο και στην εργοδοσία.

Οι φοιτητές αναζητούν κυρίως μια εργασία η οποία μπορεί να συνδυαστεί με την κύρια ιδιότητά τους, αυτή του φοιτητή. Μια εργασία η οποία όταν δεν αποτελεί επιτακτική ανάγκη για την επιβίωσή τους ή όταν δεν συνδυάζεται με το αντικείμενο των σπουδών διαθέτει όλα τα χαρακτηριστικά μιας χαλαρής προσέγγισης στην αγορά εργασίας, αφού αναζητούνται εργασίες ευέλικτου ωραρίου για την κάλυψη κάποιων έξτρα εξόδων, για απόκτηση εμπειρίας, για απεξάρτηση από την οικογένεια ή για την ευρύτερη κοινωνικοποίησή τους.

Από την άλλη, η εργοδοσία βρίσκει στους φοιτητές ένα ευέλικτο εργατικό δυναμικό, χωρίς πολλές γνώσεις σχετικά με τα δικαιώματά του και την αγορά εργασίας και χωρίς την απόλυτη ανάγκη για δουλειά σταθερή η οποία θα του επιλύει ένα σοβαρό βιοτικό πρόβλημα. Οι ανάγκες των φοιτητών να μπορούν να συνδυάσουν τις σπουδές με την εργασία σε συνδυασμό με την άγνοιά τους, πολλές φορές, σχετικά με τα εργασιακά τους δικαιώματα τους καθιστούν εύκολο «θύμα» της κακής εργοδοσίας.

Εξάλλου, η ανάλυση έδειξε ότι ένα ποσοστό 45% των φοιτητών του δείγματος εργάζεται αποκλειστικά για βιοποριστικούς λόγους. Κατά συνέπεια, λιγότεροι από

τους μισούς φοιτητές φαίνεται να έχουν βιοποριστικά προβλήματα και η εργασία σε συνδυασμό με τις σπουδές μοιάζει μονόδρομος. Άρα στο επίπεδο αυτό καλούνται να αντιμετωπίσουν μια ανάγκη, ενδεχομένως πάση θυσία (ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι το 68,5% των εργαζόμενων φοιτητών του δείγματος δηλώνει ότι δυσκολεύεται να συνδυάσει την εργασία με τις σπουδές του).[107] Την ίδια στιγμή περίπου το 65% του δείγματος δηλώνει ότι αντιμετωπίζει προβλήματα στην εργασία του, είτε λόγω εργασιακών συνθηκών είτε με την εργοδοσία. Από την άλλη, οι υπόλοιποι λόγοι που οδήγησαν το δείγμα στην αναζήτηση εργασίας θα μπορούσαν να θεωρηθούν λόγοι χαλαροί (αφού δεν εκπορεύονται από μια βιοτική-επιτακτική ανάγκη (βλ. εργασιακή εμπειρία, εκπαιδευτικοί λόγοι, λόγοι κοινωνικοποίησης, λόγοι απεξάρτησης από την οικογένεια).[108]

Βέβαια, αν και η πλειοψηφία του δείγματος νιώθουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους, δεν βλέπουν καθόλου θετικά το εργασιακό τους μέλλον και δηλώνουν ότι αντιμετωπίζουν προβλήματα ως προς το συνδυασμό σπουδών και εργασίας (βλ. κούραση, παρακολούθηση μαθημάτων, εκπλήρωση υποχρεώσεων, καθυστέρηση ολοκλήρωσης σπουδών κ.λπ.).[109] Την ίδια στιγμή τα ¾ του δείγματος δηλώνουν ότι

107. Hovdhaugen, E., "Working while studying: The impact of term-time employment on dropout rates", *Journal of Education and Work*, 28 (6), 2013, pp. 1-21, [DOI: 10.1080/13639080.2013.869311]· Beerkens, M., Mägi, E. and Lill, L., "University studies as a side job: Causes and consequences of massive student employment in Estonia", *High Education*, 61 (6), 2011, pp. 679-692, [DOI: 10.1007/s10734-010-9356-0]· Sanchez-Gelabert, A., Figueroa, M. and Elias, M., "Working whilst studying in higher education: The impact of the economic crisis on academic and labour market success", *European Journal of Education*, 52 (2), 2017, pp. 232-245, [DOI: 10.1111/ejed.12212].

108. Dundes, L. and Marx, J., "Balancing Work and Academics in College: Why Do Students Working 10 to 19 Hours per Week Excel?", *Journal of College Student Retention: Research, Theory and Practice*, 8 (1), 2006, [DOI: 10.2190/7UCU-8F9M-94QG-5WWQ]· Riggert, S. C. et al., "Student employment and higher education: Empiricism and contradiction", *Review of Educational Research*, 76 (1), 2006, pp. 63-92, [DOI: 10.3102/00346543076001063].

109. Πολλές διεθνείς έρευνες δείχνουν ότι ο συνδυασμός σπουδών και εργασίας είναι μια δύσκολη υπόθεση και ότι η εργασία έχει επιπτώσεις στην ακαδημαϊκή επίδοση των φοιτητών. Ενδεικτικά βλ. Pike, G. R., Kuh, G. D. and Massa-McKinley, R. C., "First-year students' employment, engagement, and academic achievement: Untangling the relationship between work and grades", *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 45 (4), 2008, pp. 1012-1034, [DOI: 10.2202/1949-6605.2011]· Stern, D. and Nakata, F., "Paid employment among US college students: Trends, effects, and possible causes", *The Journal of Higher Education*, 62 (1), 1991, pp. 25-43, [DOI: 10.1080/00221546.1991.11774104]· Stinebrickner, T. and Stinebrickner, R., "Working during school and academic performance", *Journal of Labor Economics*, 21 (2), 2003, pp. 473-491, [DOI: 10.1086/345565]· Warren, J. R., "Reconsidering the relationship between student employment and academic outcomes: A new theory and better data", *Youth & Society*, 33 (3), 2002, pp. 366-393, [DOI: 10.1177/0044118X02033003002]· Orr, D., Gwosć, C. and Netz, N., *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe: Synopsis of indicators*, Final report, Eurostudent IV 2008-2011, Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag, 2011.

αντιμετωπίζουν προβλήματα στην εργασία τους,[110] όπως στις συνθήκες της εργασίας (π.χ. πελάτες), στο εργασιακό περιβάλλον και στις σχέσεις τους με την εργοδοσία[111].

Είναι πολύ ενδιαφέρον το γεγονός ότι η μεγάλη πλειοψηφία του δείγματος νιώθει ότι γίνεται αντικείμενο εκμετάλλευσης από την εργοδοσία (περίπου 77%). Και ακόμη πιο ενδιαφέρον είναι το ότι περισσότερο από το 1/3 του δείγματος δεν γνωρίζει καν τα εργασιακά του δικαιώματα. Αν προσθέσουμε στο τμήμα αυτό του δείγματος και τα άτομα που δηλώνουν ότι γνωρίζουν μεν τα εργασιακά τους δικαιώματα αλλά δεν είναι σε θέση να τα υπερασπιστούν, τότε φτάνουμε σε ένα ποσοστό γύρω στο 56% το οποίο μοιάζει να είναι έρμαιο της εργοδοσίας.[112]

Ένα ζήτημα το οποίο έχει πάντα ενδιαφέρον σε μια σχέση εξάρτησης είναι το πώς ο εκμεταλλευόμενος αντιλαμβάνεται τους λόγους της ίδιας της εκμετάλλευσής του. Με άλλα λόγια, αν μπορεί να προσδιορίσει γιατί τυγχάνει της εκμετάλλευσης και αν οι λόγοι σχετίζονται με την ηθική του εκμεταλλευτή, με το ευρύτερο πλαίσιο κοινωνικό ή οικονομικό πλαίσιο ή –σε τελική ανάλυση– αν η εκμετάλλευση αποδίδεται αποκλειστικά στο οργανωτικό πλαίσιο όπου λαμβάνει χώρα (π.χ. στη λειτουργία της επιχείρησης). Το δείγμα εντόπισε τους λόγους της εργασιακής του εκμετάλλευσης και

110. Ellingson, J. E., Gruys, M. L. and Sackett, P. R., "Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees", *Journal of Applied Psychology*, 83 (6), 1998, pp. 913-921.

111. Σε παρόμοια αποτελέσματα έχουν καταλήξει και άλλες μελέτες. Βλ. ενδεικτικά Kretsos, L., *ό.π.*· Callender, C., "The impact of term-time employment on higher education students' academic attainment and achievement", *Journal of Education Policy*, 23 (4), 2008, pp. 359-377· Hammer, T., "Youth Unemployment, Welfare and Political Participation: A comparative study of six countries", in J. G. Andersen and P. H. Jenson (eds), *Changing labour markets, welfare policies and citizenship*, Bristol, The Policy Press, 2002· Bradley, H., *Young People in Europe: Labour Markets and Citizenship*, Bristol, The Policy Press, 2005· Antonucci, L., "Not all experiences of precarious work lead to precarity: The case study of young people at university and their welfare mixes", *Journal of Youth Studies*, 21 (7), 2018, pp. 888-904, [DOI: 10.1080/13676261.2017.1421749]· McKay, S. et al., *ό.π.*· Standing, G., *The Precariat: The New Dangerous Class*, London, Bloomsbury, 2014· Zukin, S. and Papadantonakis, M., "Hackathons as co-optation ritual: Socializing workers and institutionalizing innovation in the 'New' economy", in A. L. Kalleberg and S. P. Vallas (eds), *Precarious Work: Causes, Characteristics, and Consequences* (*Research in the Sociology of Work*), 31, Bingley, UK, Emerald, 2018, pp. 157-182.

112. Pulignano, V., "Precarious work, regime of competition and the case of Europe", in A. L. Kalleberg and S. P. Vallas (eds), *Precarious Work: Causes, Characteristics, and Consequences* (*Research in the Sociology of Work*), 31, Bingley, UK, Emerald, 2018, pp. 33-60· Peck, J., *Constructions of neo-liberal reason*, Oxford, Oxford University Press, 2010· Padavic, I., "Laboring under uncertainty: Identity renegotiation among contingent workers", *Symbolic Interaction*, 28 (1), 2005, pp. 111-134· Kalleberg, A. L., "Nonstandard employment relations: Part-time, temporary, and contract work", *Annual Review of Sociology*, 26, 2000, pp. 341-365· Kalleberg, A. L., "Precarious work, insecure workers", *ό.π.*· Fevre, R., "Employment, security and social theory: The power of nightmares", *Work, Employment and Society*, 21 (3), 2007, pp. 517-535.

στα προαναφερθέντα επίπεδα, και οι απαντήσεις του ανταποκρίνονται στα ευρήματα της διεθνούς βιβλιογραφίας.[113]

Τέλος, είναι σημαντικό ότι ένα πολύ μεγάλο τμήμα του δείγματος θεωρεί ότι το κράτος θα μπορούσε να λάβει και άλλα μέτρα για την προστασία των επισφαλώς εργαζομένων – και μάλιστα πέραν των μέτρων καταστολής. Ωστόσο, φάνηκε ότι το μεγαλύτερο τμήμα του δείγματος εξ αυτών που απάντησαν θετικά περιορίστηκε στο να αναφέρει κυρίως μέτρα καταστολής.[114]

Οι απαντήσεις των φοιτητριών και των φοιτητών στις συνεντεύξεις δημιουργούν ένα προφίλ του εργαζόμενου φοιτητή/ριας. Χωρίς να εμφανίζονται διαφοροποιήσεις ως προς το φύλο, το οικογενειακό εισόδημα, αλλά και σε σχέση με άλλα δημογραφικά χαρακτηριστικά, φαίνεται ότι η εργασία τις περισσότερες φορές είναι μια φυσική ανάγκη, η οποία –αν και δεν εκπορεύεται στο μεγαλύτερο ποσοστό από λόγους βιοποριστικούς– εκπορεύεται κυρίως από την ανάγκη απεξάρτησης από την οικογένεια, την απόκτηση οικονομικής ανεξαρτησίας και την κοινωνικοποίηση των νέων μέσω της εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, επηρεαζόμενοι προφανώς από τη μικρή ηλικία τους και τα «χρόνια που έχουν μπροστά τους», ψάχνουν να βρουν το «εύκολο», το «γρήγορο», το «διαπραγματεύσιμο». Ψάχνουν να βρουν μια δουλειά η οποία θα τους βολεύει σε σχέση με τις σπουδές τους, δεν θα έχει «φοβερές» απαιτήσεις και «θα πληρώνει» σχετικά καλά. Και για να βρουν αυτή τη δουλειά είναι πρόθυμοι να κάνουν και κάποιες εκπτώσεις, κυρίως ως προς την εργασιακή τους προστασία και τα δικαιώματά τους, τα οποία ούτως ή άλλως φαίνεται να μην τα γνωρίζουν και να μην μπορούν να τα προστατεύσουν. Πρόθυμοι εργοδότες εκμεταλλεύονται τη νεότητα

113. Mai, Q. D., "Precarious work in Europe: Assessing cross-national differences and institutional determinants of precarity in 32 European Countries", in A. L. Kalleberg and S. P. Vallas (eds), *Precarious Work: Causes, Characteristics, and Consequences* (*Research in the Sociology of Work*), 31, Bingley, UK, Emerald, 2018, pp. 273-306· Doogan, K., *New capitalism? The transformation of work*, Cambridge, Polity Press, 2009· Cappelli, P., *The new deal at work: Managing the market-driven workforce*, Boston, MA, Harvard Business School Press, 1999· Besen-Cassino, Y., *Consuming work: Youth labor in America*, Philadelphia, PA, Temple University Press, 2014· Hewison, K., "Precarious work", in S. Edgell, H. Gottfried and E. Granter (eds), *The sage handbook of the sociology of work and employment*, Thousand Oaks, CA, Sage, 2016, pp. 428-443.

114. Heery, E. and Salmon, J. (eds), *The Insecure Workforce*, London, Routledge, 2000· Louie, A. et al., "Empirical study of employment arrangements and precariousness in Australia", *Relations Industrielles-industrial Relations*, 61 (3), 2006, pp. 465-489· Osterman, P., *Securing Prosperity – The American Labor Market: How It Has Changed and What to Do about It*, Princeton, NJ, Princeton University Press, 1999· Standing, G., *The Precariat: The New Dangerous Class*, London and New York, Bloomsbury Academic, 2011· Wilson, S. and Ebert, N., "Precarious work: Economic, sociological and political perspectives", *Economic and Labour Relations Review*, 24 (3), 2013, pp. 263-278· Goudswaard, A. and Andries, F., *Employment status and working conditions*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, 2002.

αυτών των φοιτητών και των φοιτητριών, τα προσόντα τους, τις δεξιότητές τους και τις γνώσεις τους και τους προσφέρουν αυτό που ζητούν αλλά με όρους: όρους κρυφούς ή φανερούς, οι οποίοι που καταρχήν εξυπηρετούν τους ίδιους· κυρίως προς την κατεύθυνση της μείωσης του κόστους της επιχείρησης και δευτερευόντως προς τους εργαζόμενους φοιτητές και φοιτήτριες. Πρόκειται για μια ιδιότυπη «συμφωνία», όπου φυσικά κυριαρχεί το συμφέρον του εργοδότη.

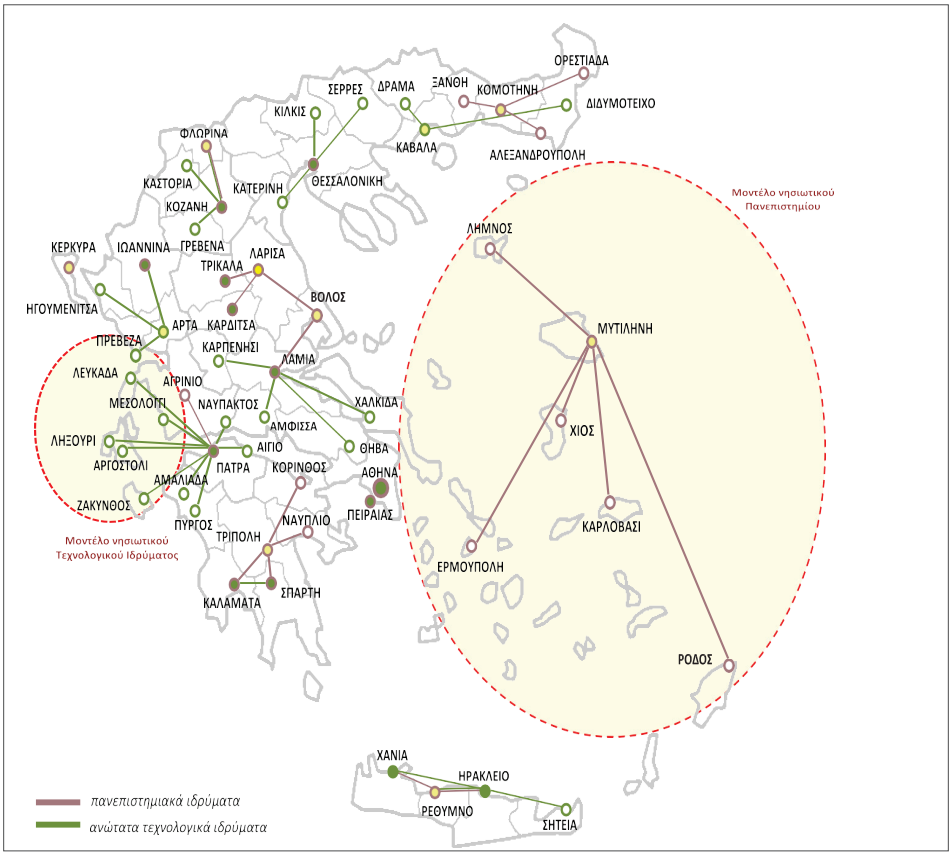
8 Συμπεράσματα

Οι σπουδές στην ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευση, τουλάχιστον ως προς τον α΄ κύκλο είναι δωρεάν. Οι φοιτητές/ριες και οι οικογένειές τους δεν καλούνται να πληρώσουν δίδακτρα ή άλλα έξοδα που να σχετίζονται άμεσα με τις σπουδές. Τα βασικά και τα μεγαλύτερα έξοδα αφορούν έξοδα διαβίωσης, τα οποία τα επωμίζονται οι οικογένειες στην περίπτωση που οι φοιτητές και οι φοιτήτριες σπουδάζουν σε άλλη πόλη πέραν αυτής της μόνιμης κατοικίας της οικογένειας. Στην περίπτωση αυτή, η οικογένεια και το «σπουδάζον τέκνο» καλούνται να καλύψουν ένα σημαντικό κόστος διαβίωσης, το οποίο περιλαμβάνει έξοδα διαμονής, διατροφής και μετακίνησης ενός νοικοκυριού του ενός ατόμου. Είναι ξεκάθαρο ότι η ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευσης (πρώην ΑΕΙ και ΑΤΕΙ, πανεπιστημιακή εξολοκλήρου σήμερα) διαθέτει το ιδιότυπο χαρακτηριστικό να αναπτύσσεται σχεδόν στο σύνολο της επικράτειας της χώρας, ακόμη και σε αραιοκατοικημένες και σχετικά δύσβατες περιοχές (λόγω συγκοινωνίας), όπως ορεινές και νησιωτικές. Σήμερα στην Ελλάδα υπάρχουν 22 πανεπιστήμια, τα οποία –παρά το γεγονός ότι έχουν την έδρα τους σε συγκεκριμένη πόλη και νομό– διασπείρουν την ανάπτυξη των τμημάτων τους σε περισσότερους νομούς και πόλεις που συνήθως εντάσσονται στην περιφέρεια όπου εδρεύουν. Βεβαίως, στα δύο μεγάλα πολεοδομικά συγκροτήματα της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης εδρεύουν παραπάνω από ένα πανεπιστήμια. Κατ' αυτό τον τρόπο, σχεδόν σε όλους τους νομούς της χώρας εδρεύει τουλάχιστον από ένα πανεπιστημιακό τμήμα. Πρόκειται για μια συγκεκριμένη πολιτική που ακολουθεί συστηματικά η ελληνική πολιτεία, με κύριο γνώμονα την ανάπτυξη της περιφέρειας μέσω της αύξησης της κατανάλωσης με «μεταφορά πληθυσμών» για λόγους σπουδών. Όπως πολύ σωστά αναφέρει η Έκθεση του ΚΑΝΕΠ για την ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευση, *«... [η ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευση εμφανίζεται] με οριακή θεσμοθετημένη μέριμνα για την υποστήριξη των φοιτητών, προκειμένου να συνεχίσουν και να ολοκληρώσουν τη φοίτησή τους, αφού η ήδη θεσμοθετημένη μέριμνα για την υποστήριξη των φοιτητών εξαντλείται στη μη καταβολή διδάκτρων και στη δωρεάν διανομή συγγραμμάτων, [στο μειωμένο εισιτήριο για τις] μετακινήσεις από και προς την έδρα του τμήματος, στη δωρεάν υγειονομική περίθαλψη και την επιχορήγηση δωρεάν υπηρεσιών σίτισης και στέγασης σε συγκεκριμένες ομάδες*

φοιτητών με χαμηλό οικογενειακό ή ατομικό εισόδημα, και εφόσον φοιτούν μακριά από την έδρα της οικογένειάς τους».[115]

Ο παρακάτω χάρτης αποτυπώνει τη γεωγραφική κατανομή της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της χώρας εκτεινόμενης σύμφωνα με τα δεδομένα της περιόδου 2013-2014:

Χωροταξική κατανομή του δικτύου των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (2013-2014)[116]



Επεξεργασία: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ

115. ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, *Τα βασικά μεγέθη της Εκπαίδευσης, 2014: Η Ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευση – Μέρος Β: Το εθνικό πλαίσιο αναφοράς (2002-2012)*, Αθήνα, ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2014, σ. 8, διαθέσιμο στο https://www.kanep-gsee.gr/sitefiles/files/H%20Ellhnikh%20tritobathmia%20ekpaideusi%20(meros%20B).pdf.

116. ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, *ό.π.*, σ. 4.

Είναι χαρακτηριστικό ότι «*το 2012 η δημόσια δαπάνη για την οικονομική στήριξη των φοιτητών ήταν συνολικά 94,7 εκ.€, μειωμένη κατά την περίοδο 2005-2012 κατά -19,7% ή 23,3 εκ.€ (από 117,9 εκ.€ το 2005 σε 94,7 εκ.€ το 2012). Την ίδια χρονιά τα νοικοκυριά κατέβαλαν το συνολικό ποσό των 1,43 δισ.€ για αγορά αγαθών και υπηρεσιών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ποσό που κατέγραψε μείωση την περίοδο 2009-2012 κατά -16,2% ή 276,8 εκ.€ (από 1,71 δισ.€ το 2009 σε 1,43 δισ.€ το 2012). Το 71,3% (ή 1,0 δισ.€) της συγκεκριμένης δαπάνης αφορούσε σε οικονομικές μεταβιβάσεις για σπουδές σε άλλα νοικοκυριά στο εσωτερικό, το 16,0% (ή 229,3 εκ.€) της συγκεκριμένης δαπάνης αφορούσε σε οικονομικές μεταβιβάσεις για σπουδές σε άλλα νοικοκυριά στο εξωτερικό*».[117] Έρευνα του ΙΟΒΕ για το 2014 έδειξε ότι μόνο το 31% των φοιτητών διέθετε εντοπιότητα.[118] Άρα το 69% των φοιτητών και των φοιτητριών σπούδαζαν μακριά από την οικογενειακή τους εστία. Η έρευνα του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ καταγράφει, με άλλα λόγια, το εξής παράδοξο: η φοίτηση στην ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι δωρεάν, δηλαδή χωρίς την καταβολή διδάκτρων και κόστους για προμήθεια βασικού εγχειριδίου, οι φοιτητές και οι φοιτήτριες καλούνται να φοιτήσουν σε πανεπιστημιακά τμήματα διασπειρόμενα στο σύνολο των νομών της χώρας, γεγονός που σημαίνει τη δημιουργία κόστους διαμονής, διαβίωσης και μετακινήσεων. Την ίδια στιγμή το ελληνικό Δημόσιο δαπανά για φοιτητική μέριμνα περίπου 95 εκατομμύρια ευρώ, ενώ οι αντίστοιχες ιδιωτικές δαπάνες, και μάλιστα εν καιρώ κρίσης, είναι 1,43 δισεκατομμύρια ευρώ (περίπου ένα δισεκατομμύριο ευρώ για οικονομικές μεταβιβάσεις για σπουδές σε άλλα νοικοκυριά στο εσωτερικό). Δηλαδή η ιδιωτική δαπάνη των νοικοκυριών για τις σπουδές των τέκνων στο εσωτερικό ήταν 10,52 φορές μεγαλύτερη από την αντίστοιχη δαπάνη. Θεωρούμε ότι το μεγαλύτερο τμήμα της συγκεκριμένης δαπάνης αφορούσε την κάλυψη εξόδων φοιτητών και φοιτητριών που φοιτούσαν σε άλλο τόπο από αυτόν της μόνιμης κατοικίας των γονέων. Έτσι εξηγούνται και οι απαντήσεις του δείγματος στην κλίμακα που αφορά τους λόγους οι οποίοι το οδήγησαν να εργαστεί και χαρακτηρίζονται από τρεις τάσεις: η πρώτη και η κυριότερη είναι αυτή που σχετίζεται με τις συνθήκες της ζωής, τις δικές του και της οικογένειάς του, και αφορά την απόκτηση οικονομικής ανεξαρτησίας (94%), κυρίως για την ελάφρυνση των φοιτητικών εξόδων (93%) και για τη μη στέρηση υλικών και μη αγαθών (76%). Εξάλλου, η οικονομική κατάσταση της οικογένειας έδειξε να επηρεάζει σημαντικά την εργασία για συμπλήρωση του εισοδήματος της οικογένειας, όπου στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρούνται μεταξύ

117. ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, *ό.π.*, σ. 8-9.

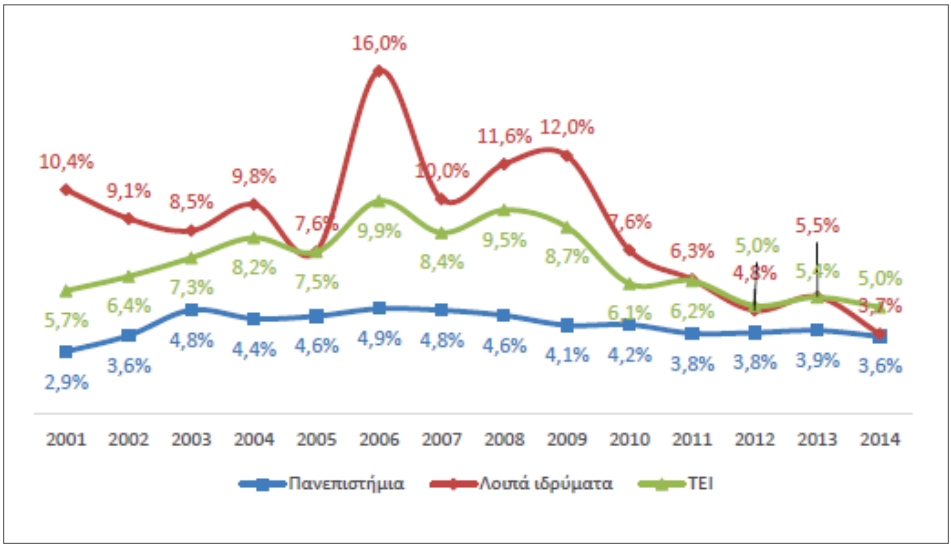
118. Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ), *Εκπαιδευτικές ανισότητες στην Ελλάδα: Πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και επιπτώσεις της κρίσης*, Αθήνα, ΙΟΒΕ, 2019, σ. 68.

της καλής και της κακής οικονομικής κατάστασης. Οι φοιτητές και οι φοιτήτριες που βρίσκονται σε κακή οικονομική κατάσταση εμφανίζονται να συμφωνούν περισσότερο ότι αναγκάζονται να εργαστούν για λόγους επιβίωσης. Όσοι και όσες βρίσκονται σε πολύ καλή οικονομική κατάσταση φαίνεται να διαφωνούν περισσότερο σε σχέση με όσες και όσους βρίσκονται σε κακή ή σε πολύ κακή οικονομική κατάσταση και δηλώνουν ότι εργάζονται για να μην επιβαρύνουν την οικογένειά τους ως προς την κάλυψη των εξόδων τους, αλλά και επειδή οι γονείς τους τους πίεσαν να εργαστούν. Τέλος, η εργασία για «απόκτηση εργασιακής εμπειρίας» φαίνεται να διαφέρει ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της οικογένειας, με κυρίαρχη την εξής τάση: όσο καλυτερεύει η οικονομική κατάσταση της οικογένειας τόσο πιο έντονα συμφωνούν οι φοιτητές και οι φοιτήτριες ότι εργάζονται για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, ειδικά μεταξύ της κακής και της καλής οικονομικής κατάστασης. Οι συνεντεύξεις έδειξαν ότι ένα ποσοστό 45% των φοιτητών του δείγματος εργάζεται αποκλειστικά για βιοποριστικούς λόγους. Κατά συνέπεια, λιγότεροι από τους μισούς φοιτητές φαίνεται να έχουν βιοποριστικά προβλήματα και η εργασία σε συνδυασμό με τις σπουδές μοιάζει μονόδρομος. Εξάλλου, στο επίπεδο αυτό καλούνται να αντιμετωπίσουν μια ανάγκη, ενδεχομένως πάση θυσία (ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι το 68,5% των εργαζόμενων φοιτητών του τμήματος δηλώνει ότι δυσκολεύεται να συνδυάσει την εργασία με τις σπουδές του).

Έρευνα του ΙΟΒΕ έδειξε ότι το ποσοστό των φοιτητών που εργάζονταν το 2014 ήταν κατά μέσο όρο ανά κατηγορία ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης 4,1%, με βάση βέβαια τη δηλωμένη εργασία,[119] αφού πηγή των δεδομένων ήταν η ΕΛΣΤΑΤ.

119. Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ), *ό.π.*, σ. 102.

Διάγραμμα 26: Ποσοστό εργαζομένων φοιτητών ανά κατηγορία ιδρυμάτων, 2001-2004



Η έρευνά μας έδειξε ότι το ποσοστό των φοιτητών και των φοιτητριών που εργάζονταν αδήλωτα το 2019 ήταν 24%. Άρα, εφόσον κατά προσέγγιση εργάζεται δηλωμένα το 4% του φοιτητικού πληθυσμού και η έρευνά μας έδειξε ότι από τους εργαζόμενους φοιτητές και φοιτήτριες το 24% ήταν αδήλωτοι/ες, τότε εύκολα μπορούμε να συμπεράνουμε ότι στο 4% που υπολογίζει η ΕΛΣΤΑΤ και το ΙΟΒΕ μπορούμε να προσθέσουμε και άλλη μία ποσοστιαία μονάδα τουλάχιστον. Παραμένει όμως πολύ σημαντικό το εύρημα ότι το ¼ περίπου των εργαζόμενων φοιτητών και φοιτητριών δεν εμφανίζονται καν στο εργατικό δυναμικό της χώρας, αφού ασκούν αδήλωτη εργασία.

Τα δεδομένα της ποσοτικής έρευνας έδειξαν ότι, εκτός της βιοποριστικής ανάγκης, το δείγμα εργάζεται για απόκτηση ανεξαρτησίας από την οικογένεια (63%), ή για ευρύτερη κοινωνική ανεξαρτησία (80%), ή για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας (73%). Εμφανίζεται ακόμη η τάση για μια επένδυση στο μέλλον: η απόκτηση χρήσιμων για το μέλλον δεξιοτήτων (82%), ο εμπλουτισμός του βιογραφικού (75%), η είσοδος σε έναν μελλοντικό χώρο εργασίας (47%).

Μια βασική υπόθεση εργασίας της έρευνάς μας αποτέλεσε ότι η φοιτητική εργασία συνιστά ένα φαινόμενο το οποίο, ακόμη και στο επίπεδο της αγοραίας οικονομίας, αποτελεί το σημείο όπου συναντιούνται οι επιδιώξεις και οι επιθυμίες των εργοδοτών και των φοιτητών, ώστε να ικανοποιούνται οι επιδιώξεις και τα συμφέ-

ροντα αμφοτέρων των μερών. Οι φοιτητές και οι φοιτήτριες αναζητούν κυρίως μια εργασία η οποία μπορεί να συνδυαστεί με την κύρια ιδιότητά τους, αυτή του φοιτητή. Αποτελούν ένα εργατικό δυναμικό ευκαιρίας και καλύπτουν θέσεις εργασίας, παράνομα ή μη, κυρίως σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας με έμφαση στην παροχή υπηρεσιών, όπου δεν απαιτείται κάποια μορφής υψηλή εξειδίκευση και προσφέρεται η δυνατότητα για κυλιόμενο ωράριο/νυχτερινή εργασία. Παράλληλα, σε κάποιες από αυτές τις δραστηριότητες η νεότητα αποτελεί ένα θετικό ίσως και αποκλειστικό προσόν. Έρευνα της Κορδόκα έδειξε ότι κύριοι τομείς απασχόλησης των εργαζόμενων φοιτητών είναι οι ακόλουθοι:[120]

Εργασία	%
Σέρβις σε μαγαζιά υγειονομικού ενδιαφέροντος	23,7
Διανομή φυλλαδίων	7,4
Promotion	8,1
Επίβλεψη παιδιών	12,6
Μπαρ	16,7
Φροντιστηριακά μαθήματα	3,7
Αθλητικές δραστηριότητες	6,7
Τηλεφωνικές υπηρεσίες	2,2

Φαίνεται ότι η «ιδανική» εργασία για έναν φοιτητή/ρια είναι αυτή που διαθέτει τα παρακάτω χαρακτηριστικά – και η έρευνά μας το επιβεβαιώνει:

- Είναι σε κοντινή και βολική τοποθεσία.
- Είναι εύκολη, χωρίς να χρειάζεται πολλή σκέψη.
- Δεν είναι πολύ κουραστική, μπορείς να χαλαρώσεις.
- Δεν είναι βαρετή.
- Φιλικό περιβάλλον και φιλικοί συνάδελφοι.
- Έχει καλό μισθό.

120. Κορδόκα, Φ., *Εργασιακές επιλογές των φοιτητών*, αδημοσίευτη πτυχιακή εργασία, Θεσσαλονίκη, ΤΕΠΑΕ/ΑΠΘ, 2016.

- Έχει ευέλικτο ωράριο και το αφεντικό δείχνει κατανόηση (όσον αφορά τα μαθήματα και τη σχολή).[121]

Τα δεδομένα της έρευνάς μας δείχνουν ότι οι φοιτητές και οι φοιτήτριες του δείγματος ακολούθησαν ένα σύνολο από ορθολογικές επιλογές, οι οποίες ισορροπούν μεταξύ του προσωπικού συμφέροντος και της ανάγκης για εργασία. Οι απαντήσεις δείχνουν επίσης ότι σε αρκετές περιπτώσεις στις επιλογές κυριάρχησαν κάθε φορά διαφορετικές προτεραιότητες, ανάλογα με τις προτεραιότητες που θέτουν και ανάλογα με τα δημογραφικά και τα κοινωνικά τους χαρακτηριστικά.

Από τις απαντήσεις του δείγματος διακρίνεται ότι ένα ποσοστό 21%-40% θεωρεί ότι προσλήφθηκε επειδή ο εργοδότης θα μπορούσε να το εκμεταλλευτεί «πιο εύκολα» (χαμηλές μισθολογικές απαιτήσεις, μη σταθερό ωράριο, μη δήλωση εργαζομένου, ποσοστό ασφάλισης ή καθόλου ασφάλιση, ευκολότερη απόλυση). Την ίδια στιγμή, το δείγμα θεωρεί ότι η επιλογή του εργοδότη επηρεάστηκε από τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου σε ένα ποσοστό το οποίο κυμαίνεται από 55% έως 85%. Ο τρόπος που διαμορφώνονται τα σχετικά ποσοστά μάς οδηγεί στο να υποθέσουμε ότι η «πραγματικότητα της αγοράς εργασίας» κινείται κάπου ανάμεσα στις προαναφερθείσες τάσεις. Δεν μπορεί να αμφιβάλλει κανείς για το ότι η εργοδοσία επιλέγει το προσωπικό της με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου και τα προσόντα που διαθέτει, αλλά φαίνεται επίσης ότι μεταξύ των προσόντων υπάρχουν και «προσόντα» ή καλύτερα στοιχεία που διευκολύνουν τον εργοδότη να μειώσει το κόστος λειτουργίας της επιχείρησής του και τα οποία σχετίζονται με τη δυνατότητα εκμετάλλευσης ενός εργατικού δυναμικού ευκαιρίας.

Οι απαντήσεις που δόθηκαν δείχνουν ότι μεγάλο ποσοστό του δείγματος θεωρεί την αγορά εργασίας ένα σκληρό κοινωνικό πεδίο (80% περίπου) όπου ισχύει το δίκαιο του δυνατού (70%). Αισθάνεται απροστάτευτο από το ελληνικό κράτος σε σχέση με τα εργασιακά του δικαιώματα (68%) και το 24% περίπου νιώθει αδύναμο να τα υπερασπιστεί. Σε ποσοστό 45% θεωρεί ότι αποτελεί ένα εργατικό δυναμικό ευκαιρίας, το 23,5% αισθάνεται ευάλωτο απέναντι στην εργοδοσία και το 30% αισθάνεται ότι το εκμεταλλεύονται. Το 21% δηλώνει ότι δεν είναι ευχαριστημένο από τη δουλειά του και το 23% θεωρεί ότι είναι σημαντικότερο το να έχει δουλειά «απεμπολώντας» τα εργασιακά του δικαιώματα. Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω,

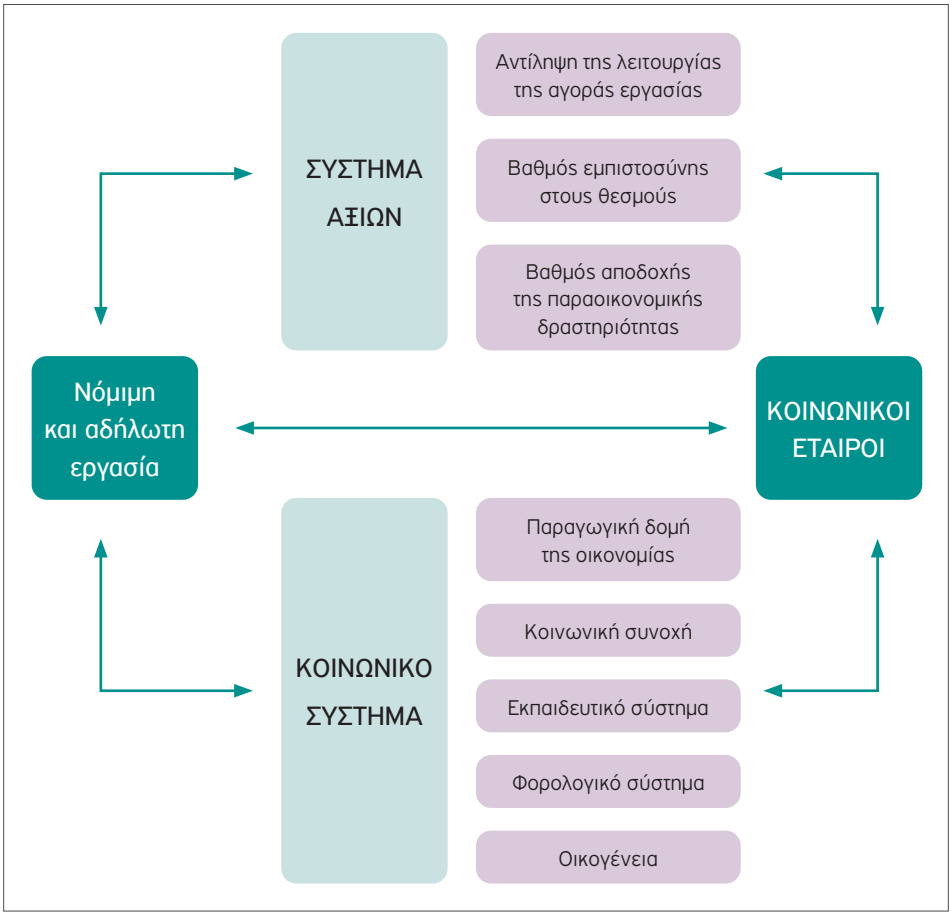
121. Pollard, E. et al., *How should we measure higher education? A fundamental review of the Performance Indicators*, NatCen, IES, 2013, https://www.researchgate.net/publication/303686745_How_should_we_measure_higher_education_A_fundamental_review_of_the_Performance_Indicators_-_Part_One_The_synthesis_report.

ένα ζήτημα το οποίο έχει πάντα ενδιαφέρον σε μια σχέση εξάρτησης είναι το πώς ο εκμεταλλευόμενος αντιλαμβάνεται τους λόγους της ίδιας της εκμετάλλευσής του.

Ένα άλλα σημαντικό ζήτημα το οποίο κληθήκαμε να διερευνήσουμε είναι οι εργασιακές συνθήκες που βιώνουν οι φοιτητές και οι φοιτήτριες, με σημαντικότερο και κεντρικό ζήτημα το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας. Εφόσον, σύμφωνα με την κεντρική μας θέση, ο φοιτητικός πληθυσμός αποτελεί ένα εργατικό δυναμικό ευκαιρίας, ευάλωτο –«οικειοθελώς» ή μη– στις επιλογές της εργοδοσίας, τότε θεωρήσαμε εξαρχής ότι θα αντιμετωπίσουν σε μεγάλο βαθμό μια μορφή εργασιακής εκμετάλλευσης. Ούτως ή άλλως, κατά τα τελευταία χρόνια φαίνεται ότι στη χώρα μας συντρέχουν συνθήκες που με τον έναν ή τον άλλο τρόπο ευνοούν την ύπαρξη του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας:[122]

122. Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ), *Η έννοια της αδήλωτης εργασίας και τα χαρακτηριστικά της*, Αθήνα, ΙΟΒΕ, 2019, σ. 7, διαθέσιμο στο http://iobe.gr/docs/research/RES_01_02122012REP_GR.pdf.

Διάγραμμα 27: Κύριοι παράγοντες που ευνοούν το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας



«Οι απαντήσεις των φοιτητών και των φοιτητριών στην κλίμακα που αφορά τις εργασιακές συνθήκες δείχνουν ότι κατά ένα ποσοστό από 20-30%, περίπου, βιώνουν συνθήκες μη νόμιμης και επισφαλούς εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι το 24% του δείγματος δηλώνει ότι δεν είναι καθόλου ασφαλισμένο, το 46% ότι δεν είναι ασφαλισμένο αναλογικά με το χρόνο που εργάζεται, το 20% περίπου δηλώνει ότι εργάζεται περισσότερο χρόνο από τον συμφωνημένο, τον οποίον δεν τον πληρώνεται, το 30% δηλώνει ότι δεν πληρώνεται τα δώρα που δικαιούται, το 21% δηλώνει ότι δεν παίρνει κανονικά τις άδειες και τα ρεπό που δικαιούται και, τέλος, το 23% δηλώνει ότι ο εργοδότης μεταβάλει το συμφωνηθέν ωράριο. Ακόμα, το 10%, περίπου δηλώνει ότι δεν

πληρώνεται τακτικά, ενώ το 6,5% τελικά πληρώνεται λιγότερα χρήματα από τα αρχικώς συμφωνηθέντα. Το δείγμα σε ποσοστό 6-10% δηλώνει ότι έχει βιώσει υποτιμητική συμπεριφορά, παρενόχληση ή ρατσιστική συμπεριφορά. Τέλος, σε ποσοστό 10-15% δηλώνει ότι δεν τηρούνται βασικοί κανόνες ασφαλείας και υγιεινής. Την ίδια στιγμή περίπου το 65% του δείγματος δηλώνει ότι αντιμετωπίζει προβλήματα στην εργασία του, είτε λόγω εργασιακών συνθηκών είτε με την εργοδοσία». Η αδήλωτη εργασία, αποτελεί ίσως την πιο απεχθή εργασιακή κατάσταση, αφού ο εργαζόμενος/η στερείται κάθε εργασιακού δικαιώματος και βρίσκεται υπό καθεστώς πλήρους εργασιακής, κοινωνικής και ψυχολογικής εκμετάλλευσης εκ μέρους της εργοδοσίας. Αυτό είναι ξεκάθαρο. Ωστόσο, θεωρούμε ότι η επιμονή στη μέτρηση και στην ανάλυση της αδήλωτης εργασίας αποπροσανατολίζει από ένα άλλο σημαντικό πρόβλημα, αυτό της επισφαλούς εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει και άλλες μορφές εκμετάλλευσης των εργαζομένων, ακόμη και σε συνθήκες δηλωμένης εργασίας. Βεβαίως, θα πρέπει να επισημάνουμε το γεγονός ότι διαφορετικές εκφράσεις της επισφαλούς εργασίας σωστά έχουν ομαδοποιηθεί κάτω από τον γενικότερο χαρακτηρισμό «αδήλωτη εργασία», αφού στην ουσία πρόκειται για εργασία και όχι για εργαζόμενο/η που δεν δηλώνεται, όπως η νομοθεσία προϋποθέτει. Όλα τα συμπτώματα που αναφέρθηκαν πιο πάνω διαγράφουν ένα θολό –εν μέσω παρανομιών– εργασιακό πεδίο, στο οποίο ο εργαζόμενος φοιτητικός πληθυσμός βιώνει διαφορετικές μορφές εργασιακής εκμετάλλευσης. Είναι χαρακτηριστικό το γεγονός ότι το 65% του δείγματος που απάντησε στο ερωτηματολόγιο και το 77% που συμμετείχε στις συνεντεύξεις δηλώνει ότι αντιμετωπίζει προβλήματα στην εργασία του, είτε λόγω εργασιακών συνθηκών είτε με την εργοδοσία.

Την ίδια στιγμή, είναι πολύ ενδιαφέρον το γεγονός ότι το 33% περίπου του δείγματος δεν γνωρίζει καν τα εργασιακά του δικαιώματα· αν σε αυτό το ποσοστό προσθέσουμε και τα άτομα που δηλώνουν ότι γνωρίζουν μεν τα εργασιακά τους δικαιώματα αλλά δεν είναι σε θέση να τα υπερασπιστούν, τότε φτάνουμε σε ένα ποσοστό γύρω στο 56%, το οποίο μοιάζει να είναι έρμαιο της εργοδοσίας. Τα παραπάνω ευρήματα έχουν ιδιαίτερη σημασία γιατί αποτυπώνουν δύο ξεχωριστά φαινόμενα στην αγορά της εργασίας, τα οποία όμως έχουν τις ρίζες τους στο πεδίο των «δικαιωμάτων» και της προστασίας τους. Το δικαίωμα στην εργασία αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα κάθε κοινωνού-πολίτη που διαθέτει την κατάλληλη ηλικία και τη βούληση να εργαστεί, αλλά το δικαίωμα αυτό δεν εξαντλείται στην εύρεση της εργασίας. Διανύει μια μεγαλύτερη διαδρομή και σχετίζεται πολύ στενά, κατά την άποψή μας, και με τις συνθήκες εντός των οποίων κάθε εργαζόμενος εργάζεται. Στο πλαίσιο αυτό, η εργασία συνδέεται με τους όρους απασχόλησης (χρόνος, αμοιβή, υφιστάμενο δικαιικό σύστημα ελέγχου και προστασίας της εργασίας), την ασφάλιση του εργαζομένου, την

προστασία του από ενδεχόμενους κινδύνους που μπορεί να δημιουργεί η φύση της εργασίας κ.λπ. Δεν είναι λίγοι αυτοί που συνδέουν τα εργασιακά δικαιώματα με τα ανθρώπινα δικαιώματα μέσα από τρεις ή και περισσότερες προσεγγίσεις.[123] Φαίνεται όμως ότι ούτε η κοινωνία και οι βασικές δομές της (βλέπε εκπαιδευτικό σύστημα) ενδιαφέρονται να ενημερώσουν τους εργαζομένους και κυρίως τους υποψήφιους εργαζομένους για τις συνθήκες και τους όρους της εργασίας τους, αλλά ούτε και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται να ενημερωθούν, να γνωρίσουν και τελικά να προστατεύσουν τα εργασιακά δικαιώματά τους. Βέβαια, δύσκολα μπορεί να αρνηθεί κανείς ότι σε θεσμικό επίπεδο υφίσταται ένα τυπικό πλαίσιο προστασίας του εργαζομένου και των δικαιωμάτων του, αλλά φαίνεται ότι η μεγαλύτερη έμφαση δίνεται στην καταστολή και λιγότερο στην πρόληψη. Ακόμη και όταν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι φοιτητές και οι φοιτήτριες κλήθηκαν να περιγράψουν τους τρόπους με τους οποίους θα μπορούσαν να προστατευτούν τα εργασιακά τους δικαιώματα, από τις απαντήσεις τους φάνηκε πως ένα πολύ μεγάλο τμήμα του δείγματος θεωρεί ότι το κράτος θα μπορούσε να λάβει και άλλα μέτρα για την προστασία των επισφαλώς εργαζομένων, και μάλιστα πέραν των μέτρων καταστολής. Ωστόσο, φάνηκε ότι επίσης το μεγαλύτερο τμήμα του δείγματος εξ αυτών που απάντησαν θετικά περιορίστηκε στο να αναφέρει κυρίως μέτρα καταστολής.[124] Θα πρέπει βέβαια να σημειωθεί ότι η πρόληψη είναι το ίδιο σημαντική με την καταστολή. Και ως προς την άποψη αυτή, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναλάβει σχετικές πρωτοβουλίες για την εμπέδωση της πρόληψης της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων τονίζοντας μεταξύ άλλων και την ανάγκη κοινωνικού διαλόγου και δημιουργώντας εργαλεία αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας.[125] Στο διεθνές επιστημονικό επίπεδο, οι μελέτες και οι έρευνες είναι πολλές και αξιόλογες, αλλά το ίδιο σημαντικές είναι και οι πρωτοβουλίες σε τοπικό επίπεδο. Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, η σύμπραξη των κοινωνικών εταίρων με την κυβέρνηση οδήγησε στη δημιουργία ενός οδικού χάρτη

123. Για τη σχετική συζήτηση βλ. Mantouvalou, V., "Are Labour Rights Human Rights?", *European Labour Law Journal*, 3 (2), 2012, pp. 151-172, https://doi.org/10.1177%2F201395251200300204· Gregg, P. and Wadsworth, J., *The labour market in winter: The state of working Britain*, Oxford, Oxford University Press, 2011· Fortado, B. and Salipante, P. F., "The practical view of employee rights", *Employ Responsibilities Rights Journal*, 4, 1991, pp. 87-106, https://doi.org/10.1007/BF01390352.

124. Heery, E. and Salmon, J. (eds), *ό.π.*· Louie, A. et al., *ό.π.*· Osterman, P., *ό.π.*· Standing, G., *ό.π.*· Wilson, S. and Ebert, N., *ό.π.*· Goudswaard, A. and Andries, F., *ό.π.*

125. Βλ. Grimshaw, D. et al., *Reducing Precarious Work Protective gaps and the role of social dialogue in Europe*, A European Commission project (DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities VP/2014/004, Industrial Relations & Social Dialogue), Brussels, E.C., 2016 και στο Stefanov, R., Mineva, D. and Karaboev, S., *Practitioner toolkit: Information Tools and Approaches to Reach Out to Workers and Companies in the Fight against Undeclared Work*, Luxembourg, E.U., 2019.

για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, στον οποίο υπάρχει και η σημαντική πρόβλεψη για την ανάληψη δράσεων πρόληψης.[126] Είναι προφανές ότι η καταπολέμηση της επισφαλούς εργασίας χρειάζεται συνδυασμένες δράσεις οι οποίες θα πρέπει να αυστηροποιήσουν την καταστολή, αλλά και να ενδυναμώσουν και να θέσουν την πρόληψη στο πρώτο πλάνο του αγώνα.

126. https://adilotiergasia.org/wp-content/uploads/2017/02/GR_ROADMAP_27_10.pdf.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

Allan, C., Bamber, G. and Timo, N., "Employment relations in the Australian fast-food industry", in T. Royle and B. Towers (eds), *Labour Relations in the Global Fast-Food Industry*, London, Routledge, 2002, pp. 154-171.

Anderson, G., *Fundamentals of Educational Research*, Bristol, Falmer Press, 1990.

Antonucci, L., "Not all experiences of precarious work lead to precarity: The case study of young people at university and their welfare mixes", *Journal of Youth Studies,* 21 (7), 2018, pp. 888-904, [DOI: 10.1080/13676261.2017.1421749].

Artavanis, N., Morse, A. and Tsoutsoura, M., *Tax Evasion across Industries: Soft Credit Evidence from Greece*, Chicago Booth Paper No. 12-25, Chicago, IL, Fama-Miller Center for Research in Finance, 2012.

Atkinson, J., *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Employment options and labour market participation*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.

Baas, M., "In-betweeness: The (dis)connection between here and there – The case of student-migrants in Australia", *Conserveries mémorielles*, 13, 2013, pp. 1-23.

Bailey, K., *Methods of Social Research*, London, Collier – McMillan, 1978.

Barke, M., Braidford, P., Houston, M., Hunt, A., Lincoln, I., Morphet, C., Stone, I. and Walker, A., *Students in the labour market: Nature, extent and implications of term-time employment among University of Northumbria undergraduates*, Research Report No. RR215, London, Department for Education and Employment, 2000.

Becker, K. F., *The Informal Economy*, Stockholm, Swedish International Development Agency, 2004.

Beerkens, M., Mägi, E. and Lill, L., "University studies as a side job: Causes and consequences of massive student employment in Estonia", *High Education*, 61 (6), pp. 679-692, 2011, [DOI: 10.1007/s10734-010-9356-0].

Besen-Cassino, Y., *Consuming work: Youth labor in America*, Philadelphia, PA, Temple University Press, 2014.

Boese, M., Campbell, I., Roberts, W. and Tham, J., "Temporary migrant nurses in Australia: Sites and sources of precariousness". *The Economic and Labour Relations Review*, 24 (3), 2013, pp. 316-339.

Boutanquoi, M., *Interventions socials aupres des familles en situation de precarité*, Paris, L' Harmattan, 2011.

Bradley, H., *Young People in Europe: Labour Markets and Citizenship*, Bristol, The Policy Press, 2005.

Bresson, M., *Sociologie de la précarite*, Paris, Armand Colin, 2007.

Brindley, C. and Ritchie, B., "Undergraduates and small and medium-sized enterprises: Opportunities for a symbiotic partnership?", *Education and Training*, 42 (9), 2000, pp. 509-517.

Callanan, G. and Benzing, C., "Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students", *Education and Training*, 46 (2), 2004, pp. 82-89.

Callender, C., "The impact of term-time employment on higher education students' academic attainment and achievement", *Journal of Education Policy*, 23 (4), 2008, pp. 359-377.

Callender, C. and Kemp, M., *Changing student finances: Income, expenditure and take-up of student loans among full- and part-time higher education students in 1998/9*, Research Report No. RR213, London, Department for Education and Employment, 2000.

Campbell, I., Boese, M. and Tham, J.-C., "Inhospitable workplaces? International students and paid work in food services", *Australian Journal of Social Issues,* 51 (3), 2016, pp. 279-298.

Campell, D. and Fiske, D., "Convergent and discriminant validation by the multi-trait multi-method matrix", *Psychological Bulletin*, 56, 1959, pp. 81-105.

Cappelli, P., *The new deal at work: Managing the market-driven workforce*, Boston, MA, Harvard Business School Press, 1999.

Caplow, T., *L'enquête sociologique*, Paris, Colin, 1972.

Carchedi, G., *The Economic Identification of Social Classes*, London, Routledge & Kegan Paul, 1977.

Carnevale, A. P. and Smith, N., "Learning While Earning: How Low-Income Working Learners Differ from All Other American College Students", in *Getting in the Fast*

Lane: Ensuring Economic Security and Meeting the Workforce Needs of the Nation, Washington, DC, Association of Community College Trustees (ACCT), 2016.

Carnevale, A. P. and Smith, N., *Balancing Work and Learning: Implications for low-income students*, Washington, DC, Georgetown University, 2018.

Carnevale, A. P., Smith, N., Melton, M. and Price, E. W., *Learning While Earning: The New Normal*, Washington, DC, Georgetown University Center on Education and the Workforce, 2015.

Chauvin, S., *Les agences de precarité; Journaliens à Chicago*, Paris, Seuil, 2010.

Christie, M., Munro, M. and Rettig, H., "Making ends meet: Students incomes and debt", *Studies in Higher Education*, 26 (3), 2001, pp. 363-383.

Cincolani, P., *La Précarité*, Paris, PUF, 2005.

Comaroff, J. L. and Comaroff, J., *Ethnicity, Inc.*, Chicago, The University of Chicago Press, 2009.

Curtis, S., "Students' perceptions of the effects of term-time paid employment", Education and Training, 49 (5), 2007, pp. 380-390.

Curtis, S. and Lucas, R., "A coincidence of needs? Employers and full-time students", *Employee Relations*, 23 (1), 2001, pp. 38-54.

Davidson, J., *Outdoor Recreation Surveys: The Design and the Use of Questionnaires for Site Surveys*, London, Countryside Commission, 1970.

Davies, L., "Why kick the 'L' out of 'learning'? The development of students' employability skills through part-time working", *Education and Training*, 42 (8), 2000, pp. 436-445.

De Soto, H., *The Other Path: The economic answer to terrorism*, London, Harper and Row, 1989.

De Soto, H., *The Mystery of Capital: Why capitalism triumphs in the West and fails everywhere else*, London, Black Swan, 2001.

Denzin, N., *The Research Act in Sociology: A Theoretical Introduction to Sociological Method*, London, Butterworth, 1970.

DeVaus, D., *Surveys in Social Research*, Boston, Allen & Unwin, 1986.

Devlin, M., James, R. and Grigg, G., "Studying and working: A national study of student finances and student engagement", *Tertiary Education and Management*, 14, 2008, pp. 111-122.

Doogan, K., *New capitalism? The transformation of work*, Cambridge, Polity Press, 2009.

Dundes, L. and Marx, J., "Balancing Work and Academics in College: Why Do Students Working 10 to 19 Hours per Week Excel?", *Journal of College Student Retention: Research, Theory and Practice*, 8 (1), [DOI: 10.2190/7UCU-8F9M-94QG-5WWQ].

Ellingson, J. E., Gruys, M. L. and Sackett, P. R., "Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees", *Journal of Applied Psychology*, 83 (6), 1998, pp. 913-921.

Ellis, N., "Developing graduate sales professionals through co-operative education and work placements: A relationship marketing approach", *Journal of European Industrial Training*, 24 (1), 2000, pp. 34-42.

Employment & European Social Fund, "Undeclared work in an enlarged Union", 2004, http://www./ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/work/undecl_work_final_en.pdf.

Esping–Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism*, New Jersey, Princeton University Press, 1990.

European Commission, *Joint report on social inclusion*, Brussels, European Commission, 2001.

European Union, "Factsheet on Undeclared Work – GREECE", s.a., https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=18164&langId=en.

Evans, J. and Gibb, E., *Moving from precarious employment to decent work*, Geneva, ILO – for the Global Union Research Network, 2009.

Ferguson, A., "7-Eleven: Workers caught in cashback scam", *Sydney Morning Herald*, 8 September, 2015, www.smh.com.au.

Ferguson, A. and Danckert, S., "7-Eleven workers' pay up to $70,000 for visa in indentured labour scheme", *Sydney Morning Herald*, 24 September, 2015, www.smh.com.au.

Ferguson, A., Danckert, S. and Toft, K., "7-Eleven: Investigation exposes shocking exploitation of convenience store workers", *Sydney Morning Herald*, 29 August, 2015, www.smh.com.au.

Fevre, R., "Employment, security and social theory: The power of nightmares", *Work, Employment and Society*, 21 (3), 2007, pp. 517-535.

Fields, G. S., "Labour market modelling and the urban informal sector: Theory and

evidence", in D. Turnham, B. Salome and A. Schwarz (eds), *The Informal Sector Revisited*, Paris, OECD, 1990, pp. 49-69.

Fields, G. S., *A Guide to Multisector Labor Market Models*, Social Protection Discussion Paper 0505, Washington, DC, World Bank, 2005.

Finch, S., Jones, A., Parfrement, J., Cebulla, A., Connor, H., Hillage, J., Pollard, E., Tyers, C., Hunt, W. and Loukas, G., *Student income and expenditure survey 2004/05*, Research Report No. RR725, Nottingham, DfES, 2006.

Ford, J., Bosworth, D. and Wilson, R., "Part-time work and full-time education", *Studies in Higher Education*, 20 (2), 1995, pp. 187-202.

Fortado, B. and Salipante, P. F., "The practical view of employee rights", *Employ Responsibilities Rights Journal*, 4, 1991, pp. 87-106, https://doi.org/10.1007/BF01390352.

Frade, C. and Darmon, I., "New modes of business organization and precarious employment: Towards the recommodification of labour?" *Journal of European Social Policy*, 15 (2), 2005, pp. 107-121.

Fraise, P. and Piaget, J., *Traite de Psychologie Experimentale*, Paris, PUF, 1970.

Fudge, J., "Precarious Migrant Status and Precarious Employment: The Paradox of International Rights for Migrant Workers", *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 34 (1), 2012.

Gall, M., Borg, W. and Gall, J., *Educational Research: An Introduction*, New York, Longman, 1996.

Goudswaard, A. and Andries, F., *Employment status and working conditions*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, 2002.

Gregg, P. and Wadsworth, J., *The labour market in winter: The state of working Britain*, Oxford, Oxford University Press, 2011.

Grimshaw, D., Johnson, D., Rubery, J. and Keizer, A., *Reducing Precarious Work Protective gaps and the role of social dialogue in Europe*, A European Commission project (DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities VP/2014/004, Industrial Relations & Social Dialogue), Brussels, E.C., 2016.

Häkkinen, I., "Working while enrolled in a university: Does it pay?", *Labour Economics*, 13 (2), 2006, pp. 167-189.

Hammer, T., "Youth Unemployment, Welfare and Political Participation: A comparative study of six countries", in J. G. Andersen and P. H. Jenson (eds),

Changing labour markets, welfare policies and citizenship, Bristol, The Policy Press, 2002.

Heery, E. and Salmon, J. (eds), *The Insecure Workforce*, London, Routledge, 2000.

Hepburn, A., "Crying: Notes on description, transcription and interaction", *Research on Language & Social Interaction*, 37, 2004, pp. 251-291.

Hewison, K., "Precarious work", in S. Edgell, H. Gottfried and E. Granter (eds), *The sage handbook of the sociology of work and employment*, 2016, Thousand Oaks, CA, Sage, 2016, pp. 428-443.

Hoinville, G. and Jowell, R., *Survey Research Practice*, London, Heinemann, 1978.

Hovdhaugen, E., "Working while studying: The impact of term-time employment on dropout rates", *Journal of Education and Work*, 28 (6), 2013, pp. 1-21, [DOI: 10.1080/13639080.2013.869311].

ILO, *From Precarious Work to Decent Work: Outcome Document to the Workers, Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*, Geneva, ILO, 2012.

Jonsson, I. and Nyberg, A., "Sweden: Precarious work and precarious unemployment", in L. F. Vosko, M., MacDonald and I. Campbell (eds), *Gender and the contours of precarious employment*, New York, Routledge, 2010.

Kalleberg, A. L., "Nonstandard employment relations: Part-time, temporary, and contract work", *Annual Review of Sociology*, 26, 2000, pp. 341-365.

Kalleberg, A. L., "Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition", *American Sociological Review*, 74 (1), 2009, pp. 1-22.

Kerlinger, F. N., *Foundations of Behavioral Research*, New York, Holt, Rinehart & Winston, 1970.

KPMG, *Precarious Employment: The Employers' Perspective*, May, 2014.

Kretsos, L., "The persistent pandemic of precariousness: Young people at work", in J. Tremmel (ed.), *A Young Generation Under Pressure?*, New York, Springer, 2010.

Kvale, S., *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*, London, Sage, 1996.

Labaw, P., *Advanced Questionnaire Design*, Cambridge, Abt, 1980.

Lin, N., *Foundations of Social Research*, New York, McGraw Hill, 1976.

London, T. and Hart, S. L., "Reinventing strategies for emerging markets: Beyond

the transnational model", *Journal of International Business Studies*, 35 (5), 2004, pp. 350-70.

Louie, A., Ostry, A. S., Quinlan, M. et al., "Empirical study of employment arrangements and precariousness in Australia", *Relations Industrielles-industrial Relations*, 61 (3), 2006, pp. 465-489.

Lucas, R. and Lammont, N., "Combining Work and Study: An empirical study of full-time students in school, college and university", *Journal of Education and Work*, 11 (1), 1998, pp. 41-56.

Lucas, R. and Ralston, L., "Part-time student labour: Strategic choice or pragmatic response?", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 8 (2), 1996, pp. 21-24.

Mai, Q. D., "Precarious work in Europe: Assessing cross-national differences and institutional determinants of precarity in 32 European Countries", in A. L. Kalleberg and S. P. Vallas (eds), *Precarious Work: Causes, Characteristics, and Consequences (Research in the Sociology of Work)*, 31, Bingley, UK, Emerald, 2018, pp. 273-306.

Manthei, R. J. and Gilmore, A., "The effect of paid employment on university students' lives", *Education+ Training*, 47 (3), 2005, pp. 202-215.

Mantouvalou, V., "Are Labour Rights Human Rights?" *European Labour Law Journal*, 3 (2), 2012, pp. 151-172, https://doi.org/10.1177%2F201395251200300204.

Mares, P., *Temporary Migration and its Implications for Australia*, Papers on Parliament No. 57, Canberra, Parliament of Australia, 2012.

Marginson, S., Nyland, C., Sawir, E. and Forbes-Mewett, H., *International Student Security*, Cambridge, Cambridge University Press, 2010.

McKay, S., Jefferys, S., Paraskevopoulou, A. and Keles, J., *Study on Precarious work and social rights*, London/Brussels, London Metropolitan College/EE, 2012.

Meagher, K., *Identity Economics: Social networks and the informal economy in Nigeria*, New York, James Currey, 2010.

Merton, R. and Kendall, P., "The focused Interview", *American Journal of Sociology*, 51, 1946, pp. 541-557.

Mihail, D. M. and Karaliopoulou, K., "Greek university students: A discouraged workforce", *Education and Training*, 47 (1), 2005, pp. 31-39.

Miles, M. and Huberman, A., *Qualitative Data Analysis*, Thousand Oaks, Sage, 1994.

Mishler, E., *Research interviewing: Context and narrative*, Cambridge, M.A., Harvard University Press, 1986.

Moreau, M.-P. and Leathwood, C., "Balancing paid work and studies: Working (-class) students in higher education", *Studies in Higher Education*, 31 (1), 2006, pp. 23-42.

Morini, C. and Fumagalli, A., "Life Put to Work: Towards a Life Theory of Value", *Ephemera*, 10 (3/4), 2010, pp. 234-252.

Moser, C. and Kalton, G., *Survey Methods in Social Investigation*, London, Heinemann, 1977.

Mucchielli, L., *Le questionnaire dans l' enquete psychosociale*, Paris, Libraires Techniques - Ed. Sociales Francaises, 1968.

Nelson, M. and Dobson, L., "Precarious Employment in Ontario: Alternate Routes", *A Journal of Critical Social Research*, 26 (1), 2015, pp. 200-222, http://www.alternateroutes.ca/index.php/ar/article/view/22318.

Nwabuzor, A., "Corruption and development: New initiatives in economic openness and strengthened rule of law", *Journal of Business Ethics*, 59 (1/2), 2005, pp. 121-38.

Nyland, C., Forbes-Mewett, H., Marginson, S., Ramia, G., Sawir, E. and Smith, S., "International student workers in Australia: A new vulnerable workforce", *Journal of Education and Work*, 22 (1), 2009, pp.1-14.

Orr, D., Gwosć, C. and Netz, N., *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe: Synopsis of indicators*, Final report, Eurostudent IV 2008-2011, Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag, 2011.

Osterman, P., *Securing Prosperity – The American Labor Market: How It Has Changed and What to Do about It*, Princeton, NJ, Princeton University Press, 1999.

Padavic, I., "Laboring under uncertainty: Identity renegotiation among contingent workers", *Symbolic Interaction*, 28 (1), 2005, pp. 111-134.

Parkin, F., *Class Inequality and Political Order*, London, McGibbon & Kee, 1971.

Peck, J., *Constructions of neo-liberal reason*, Oxford, Oxford University Press, 2010.

Pike, G. R., Kuh, G. D. and Massa-McKinley, R. C., "First-year students' employment, engagement, and academic achievement: Untangling the relationship between work and grades", *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 45 (4), 2008, pp. 1012-1034, [DOI: 10.2202/1949-6605.2011].

Pollard, E., Williams, M., Williams, J., Bertram, Ch., Buzzeo, J., Drever, E., Griggs, J. and Coutinho, S., *How should we measure higher education? A fundamental review of the Performance Indicators*, NatCen, IES, 2013, https://www.researchgate.net/publication/303686745_How_should_we_measure_higher_education_A_fundamental_review_of_the_Performance_Indicators_-_Part_One_The_synthesis_report.

Porthé, V., Benavides, F. G., Vázquez, M. L., Ruiz-Frutos, C., García, A. M., Ahonen, E., Agudelo-Suárez, A. A. and Benach, J., "Precarious employment in undocumented immigrants in Spain and its relationship with health", *Gac Sanit*, 23 (1), 2009, pp. 107–14.

Pulignano, V., "Precarious work, regime of competition and the case of Europe", in A. L. Kalleberg, and S. P. Vallas (eds), *Precarious Work: Causes, Characteristics, and Consequences (Research in the Sociology of Work)*, 31, Bingley, UK, Emerald, 2018, pp. 33-60.

Rafenstein, M., "Working your way through college", *Career World*, 27 (4), 1999, pp. 26-27.

Riggert, S. C., Boyle, M., Petrosko, J. M., Ash, D. and Rude-Parkins, C., "Student employment and higher education: Empiricism and contradiction", *Review of Educational Research*, 76 (1), 2006, pp. 63-92, [DOI: 10.3102/00346543076001063].

Rodgers, G. and Rodgers, J., "Precarious work in Western Europe: The state of the debate", in G. Rodgers and J. Rodgers (eds), *Precarious jobs in Labour Market Regulation: The growth of a typical employment in Western Europe*, Geneva, IILS, ILO, 1989.

Salamonson, Y., Everett, B., Koch, J., Andrew, S. and Davidson, P. M., "The impact of term-time paid work on academic performance in nursing students: A longitudinal study", *International Journal of Nursing Studies*, 49, 2012, pp. 579-585.

Sanchez-Gelabert, A., Figueroa, M. and Elias, M., "Working whilst studying in higher education: The impact of the economic crisis on academic and labour market success", *European Journal of Education*, 52 (2), 2017, pp. 232-245, [DOI: 10.1111/ejed.12212].

Sauvy, A., *Le Travail Noir et l' Economie de Demain*, Paris, Calmann – Levy, 1984.

Silver, B., *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870,* Cambridge, Cambridge University Press, 2003.

Smith, H., *Strategies of Social Research: The Methodological Imagination*, London, Prentice Hall, 1975.

Standing, G., *The Precariat: The New Dangerous Class*, London and New York, Bloomsbury Academic, 2011.

Standing, G., *The Precariat: The New Dangerous Class*, London: Bloomsbury, 2014.

Stefanov, R., Mineva, D. and Karaboev, S., *Practitioner toolkit: Information Tools and Approaches to Reach Out to Workers and Companies in the Fight against Undeclared Work*, Luxembourg, E.U., 2019.

Stern, D. and Nakata, F., "Paid employment among US college students: Trends, effects, and possible causes", *The Journal of Higher Education*, 62 (1), 1991, pp. 25-43, [DOI: 10.1080/00221546.1991.11774104].

Stinebrickner, T. and Stinebrickner, R., "Working during school and academic performance", *Journal of Labor Economics*, 21 (2), 2003, pp. 473-491, [DOI: 10.1086/345565].

Sudman, S. and Bradburn, N., Response *Effects in Surveys: A review and synthesis*, Chicago, Aldine, 1974.

Supiot, A., *Beyond employment: Changes in work and the future of labour law in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2001.

Taiwo, O., "Employment choice and mobility in multi-sector labour markets: Theoretical model and evidence from Ghana", *International Labour Review*, 152 (3-4), 2013, pp. 469-92.

Tham, J., Campbell, I. and Boese, M., "Why is labour protection for temporary migrant workers so fraught?", in J. Howe and R. Owens (eds), *Temporary Labour Migration in the Global Era: The Regulatory Changes*, London, Hart, 2016, pp.173-200.

Thornley, C., Jeffreys, S. and Appay, B., *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment: Challenges for Workers and Unions*, Boston, Edward Elgar Publishing, 2010.

Torgler, B., "Tax morale in Central and Eastern European countries", in N. Hayoz and S. Hug (eds), *Tax Evasion, Trust and State Capacities: How good is tax morale in Central and Eastern Europe?*, Bern, Peter Lang, 2007, pp. 155-186.

Torgler, B., "Tax morale, Eastern Europe and European enlargement", *Communist and Post-Communist Studies*, 45 (1), 2012, pp. 11-25.

Tuckman, B., *Conducting Educational Research*, New York, Harcourt Brace, 1972.

Tuckman, B. W. and Harper, B. E., *Conducting Educational Research*, Plymouth, UK, Rowman & Littlefield Publishers, 2012.

Unrug, M. C., *Analyse de contenu et acte de la parole*, Paris, Editions Universitaires, 1974.

Valenzuela, D. and Shrivastava, P., *Interview as a Method for Qualitative Research*, s.a., retrieved 21/11/2016 from http://www.public.asu.edu/~kroel/www500/Interview%20Fri.pdf.

Warren, J. R., "Reconsidering the relationship between student employment and academic outcomes: A new theory and better data", *Youth & Society*, 33 (3), 2002, pp. 366-393, [DOI: 10.1177/0044118X02033003002].

Watts, C. and Pickering, A., "Pay as you learn: Student employment and academic progress", *Education+ Training*, 42 (3), 2000, pp. 129-135.

Webb, J. W. and Ireland, R. D., "Laying the foundation for a theory of informal adjustments", in P. Godfrey (ed.), *Management, society, and the informal economy*, New York, Routledge, 2015, pp. 31-51.

Webb, J. W., Tihanyi, L., Ireland, R. D. and Sirmon, D. G., "You say illegal, I say legitimate: Entrepreneurship in the informal economy", *Academy of Management Review*, 34 (3), 2009, pp. 492-510.

Williams, C. C., *Cash-in-Hand Work: The underground sector and the hidden economy of favours*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2004.

Williams, C. C., *The Hidden Enterprise Culture: Entrepreneurship in the underground Economy*, Cheltenham, Edward Elgar, 2006.

Williams, C. C., "Explaining cross-national variations in the commonality of informal sector entrepreneurship: An exploratory analysis of 38 emerging economies", *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 27 (2), 2014, pp. 191-212.

Williams, C. C., "Explaining cross-national variations in the prevalence and character of undeclared employment in the European Union", *European Spatial Research and Policy*, 21 (2), 2014, pp. 115-132.

Williams, C. C., *The Informal Economy and Poverty: Evidence and policy review*, York, Joseph Rowntree Foundation, 2014.

Williams, C. C., "Explaining cross-national variations in the scale of informal employment: An exploratory analysis of 41 less developed economies", *International Journal of Manpower*, 36 (2), 2015, pp. 118-135.

Williams, C. C., "Explaining the informal economy: An exploratory evaluation of

competing perspectives", *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 70 (4), 2015, pp. 741-765.

Williams, C. C., "Out of the margins: Classifying economies by the prevalence and character of employment in the informal economy", *International Labour Review*, 154 (3), 2015, pp. 331-352.

Williams, C. C., "Tackling informal employment in developing and transition economies: A critical evaluation of the neo-liberal approach", *International Journal of Business and Globalisation*, 14 (3), 2015, pp. 251-270.

Williams, C. C. and Horodnic, I., "Evaluating the prevalence of the undeclared economy in Central and Eastern Europe: An institutional asymmetry perspective", *European Journal of Industrial Relations*, 21 (4), 2015, pp. 389-406.

Williams, C. C. and Horodnic, I., "Explaining the prevalence of illegitimate wage practices in Southern Europe: An institutional analysis", *South European Society and Politics*, 20 (2), 2015, pp. 203-221.

Williams, C. C. and Horodnic, I., "Cross-country variations in the participation of small businesses in the informal economy: An institutional asymmetry perspective", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 23 (1), 2016, pp. 3-24.

Williams, C. C. and Martinez-Perez, A., "Why do consumers purchase goods and services in the informal economy?", *Journal of Business Research*, 67 (5), 2014, pp. 802-806.

Wilson, S. and Ebert, N., "Precarious work: Economic, sociological and political perspectives", *Economic and Labour Relations Review*, 24 (3), 2013, pp. 263-278.

Wright, E. O., *Class, Crisis and the State*, London, New Left Books, 1978.

Wright, E. O., *Class Structure and Income Determination*, New York, Academic Press, 1979.

Wright, E. O., *Class Counts: Comparative studies in class analysis*, Cambridge, Cambridge University Press, 1997.

Wu, Q., "Win-win strategy for the employment of reference graduate assistants in academic libraries", *Reference Services Review*, 31 (2), 2003, pp. 141-153.

Zukin, S. and Papadantonakis, M., "Hackathons as co-optation ritual: Socializing workers and institutionalizing innovation in the 'New' economy", in A. L. Kalleberg and S. P. Vallas (eds), *Precarious Work: Causes, Characteristics, and*

Consequences (*Research in the Sociology of Work*), 31, Bingley, UK, Emerald, 2018, pp. 157-182.

Ελληνική

Βαμβακίδου, Ι., *Ήταν μια φορά ένας κοινοτάρχης: Χρήστος Τανιμανίδης 1906-1968,* Ξάνθη, ΠΑΚΕΘΡΑ, 2009.

Βάμβουκας, Μ., *Εισαγωγή στην ψυχοπαιδαγωγική έρευνα και μεθοδολογία*, Αθήνα, Γρηγόρης, 2010.

Cohen, L. και Manion, L., *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*, Αθήνα, Μεταίχμιο, 2002.

Ζωγράφου, Π. και Λούντζη, Θ., *Ευέλικτες μορφές εργασίας: Μερική απασχόληση – Σπουδές*, Χίος, Πανεπιστήμιο Αιγαίου/ΤΝΕΥ, 2011.

Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ), *Εκπαιδευτικές ανισότητες στην Ελλάδα: Πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και επιπτώσεις της κρίσης,* Αθήνα, ΙΟΒΕ, 2019.

Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ), *Η έννοια της αδήλωτης εργασίας και τα χαρακτηριστικά της*, Αθήνα, ΙΟΒΕ, 2019, διαθέσιμο στο http://iobe.gr/docs/research/RES_01_02122012REP_GR.pdf.

ILO, *Παραγωγικές θέσεις εργασίας για την Ελλάδα*, 2014.

ILO, *Διαγνωστική Έκθεση για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα*, Γενεύη, ILO, 2016.

Javeau, J., *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο*, Αθήνα, Τυπωθήτω – Γ. Δαρδανός, 1996.

Καλαθά, Α. και Κατσιώνης, Γ., *Η οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της στην καταναλωτική συμπεριφορά των σπουδαστών του Τ.Ε.Ι. Καβάλας*, Καβάλα, ΑΤΕΙ/ΤΛ, 2010.

ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, *Τα βασικά μεγέθη της Εκπαίδευσης, 2014: Η Ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευση – Μέρος Β: Το εθνικό πλαίσιο αναφοράς (2002-2012)*, Αθήνα, ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2014, διαθέσιμο στο https://www.kanep-gsee.gr/sitefiles/files/H%20Ellhnikh%20tritobathmia%20ekpaideusi%20(meros%20B).pdf.

Καψάλης, Α., *Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα: Αξιολόγηση των σύγχρονων μέτρων καταπολέμησης του φαινομένου*, Αθήνα, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2015.

Κορδόκα, Φ., *Εργασιακές επιλογές των φοιτητών*, αδημοσίευτη πτυχιακή εργασία, Θεσσαλονίκη, ΤΕΠΑΕ/ΑΠΘ, 2016.

Κυπριακή Δημοκρατία, *Σχέδιο Χορηγιών για Ένταξη στην Απασχόληση με Ευέλικτες*

Ρυθμίσεις, χ.χ., διαθέσιμο στο http://www.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/P12-paradigmata-ema-9.pdf/$file/P12-paradigmata-ema-9.pdf.

Κυρίδης, Α., «Οι μεταλλάξεις της ετερότητας. Από την ταξική στην πολιτισμική ετερότητα: Δύο όψεις του ιδίου νομίσματος», στο Α. Κυρίδης και Α. Ανδρέου (επιμ), *Όψεις της ετερότητας*, Αθήνα, Gutenberg, 2005.

Κυρίδης, Α., Ζάγκος, Χ., Μαυρικάκη, Ε., Γαλάνη, Λ., Τσιτουρίδου, Μ. και Βαμβακίδου, Ι., *Μελέτη Αποτίμησης των Προγραμμάτων Erasmus+ του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών για την Ελληνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (2014-2016)*, Αθήνα, ΙΚΥ, 2018.

Κυρίδης, Α., Τσακιρίδου, Ε. και Αρβανίτη, Ι. (επιμ.), *Το ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο στην Ελλάδα: Έρευνα πεδίου*, Αθήνα, Τυπωθήτω – Γ. Δαρδανός, 2006.

Λαμπέα, Α., *Αδήλωτη εργασία και ευέλικτες μορφές απασχόλησης: Η περίπτωση της μερικής απασχόλησης*, Αθήνα, ΕΚΔΔΑ, 2008.

Λογοθέτη, Ε., *Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας: Η περίπτωση της μερικής απασχόλησης και των ελεγκτικών μηχανισμών*, Αθήνα, ΕΣΤΑ, 2008.

Μπουτζουβή, Α., «Προφορική ιστορία, όρια και δεσμεύσεις», στο Α. Μπουτζουβή (επιμ.), *Μαρτυρίες σε ηχητικές και κινούμενες αποτυπώσεις ως πηγή της ιστορίας: Πρακτικά Διεθνούς Ημερίδας*, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Ιστορίας και Αρχαιολογίας, Αθήνα, Κατάρτι, 1998.

Philips, L. και Jorgensen, W. M., *Ανάλυση λόγου: Θεωρία και μέθοδος*, μτφρ. Α. Κιουπκιολής, επιμ. Γ. Σταυρακάκης, Αθήνα, Παπαζήσης, 2009.

Polanyi, K., *Ο μεγάλος μετασχηματισμός*, Αθήνα, Νησίδες, 2007.

Potter, J. και Wetherell, M., *Λόγος και κοινωνική ψυχολογία*, μτφρ. Έ. Αυγήτα και Α. Τσονίδης, επιμ. Ν. Μποζατζής, Αθήνα, Μεταίχμιο, 2009.

Σαματάς, Μ. και Δράκος, Π., *Διαδικτυακή έρευνα βιοτικού επιπέδου και ποιότητας ζωής φοιτητών/φοιτητριών Πανεπιστημίου Κρήτης στο Ρέθυμνο και Ηράκλειο*, Ρέθυμνο, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, 2017.

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, *Έκθεση Πεπραγμένων έτους 2016*, Αθήνα, ΣΕΠΕ, 2016.

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, *Έκθεση Πεπραγμένων έτους 2017: Προγραμματισμός 2018*, Αθήνα, ΣΕΠΕ, 2018.

Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας, *Έρευνα του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας*, Νοέμβριος 2012.

Schnell, R., Hill, P. B. και Esser, E., *Μέθοδοι εμπειρικής κοινωνικής έρευνας*, επιμ. Ν. Ναγόπουλος και Γ. Γκιόσος, Αθήνα, Προπομπός, 2014.

Τάτσος, Ν., *Παραοικονομία και φοροδιαφυγή στην Ελλάδα*, Αθήνα, Παπαζήσης, 2001.

Χαριζάνη, Δ., *Εργαζόμενοι φοιτητές στην Ελλάδα,* πτυχιακή εργασία, Θεσσαλονίκη, ΤΕΠΑΕ/ΑΠΘ, 2019.

INE
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

ISBN: 978-618-5483-07-4