

Εργασία, οικογένεια, συντροφικότητα και γονεϊκότητα κατά το πρώτο κύμα της πανδημίας COVID-19

Μαρία Συμεωνάκη, Εύη Χατζηβαρνάβα, Αγγελική Καζάνη, Γλυκερία Σταματοπούλου, Αγγελική Αθανασοπούλου, Δημήτρης Παρσάνογλου

doi: [10.12681/sp.29058](https://doi.org/10.12681/sp.29058)

Copyright © 2021, Μαρία Συμεωνάκη, Εύη Χατζηβαρνάβα, Αγγελική Καζάνη, Γλυκερία Σταματοπούλου, Αγγελική Αθανασοπούλου, Δημήτρης Παρσάνογλου



Άδεια χρήσης [Creative Commons Αναφορά 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Βιβλιογραφική αναφορά:

Συμεωνάκη Μ., Χατζηβαρνάβα Ε., Καζάνη Α., Σταματοπούλου Γ., Αθανασοπούλου Α., & Παρσάνογλου Δ. (2021). Εργασία, οικογένεια, συντροφικότητα και γονεϊκότητα κατά το πρώτο κύμα της πανδημίας COVID-19. *Κοινωνική Πολιτική*, 13, 5–42. <https://doi.org/10.12681/sp.29058>

Κοινωνική Πολιτική

Social Policy

Άρθρα / Articles:

**Μαρία Συμεωνάκη, Εύη Χατζηβαρνάβα,
Αγγελική Καζάνη, Γλυκερία Σταματοπούλου,
Αγγελική Αθανασοπούλου,
Δημήτρης Παρσάνογλου**

Εργασία, οικογένεια, συντροφικότητα και γονεϊκότητα
κατά το πρώτο κύμα της πανδημίας COVID-19

Έλια Αποστολοπούλου

Το δικαίωμα στη φύση ως κοινωνικό δικαίωμα

Νάσιος Γεώργιος

Το πλαίσιο της αξιολόγησης οφειλών και οφειλετών
από το Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών

Ζωή Σιούλη-Κατάκη

Ανισότητες στη θεμελίωση συνταξιοδότησης μητέρων
ανηλίκων. Το παράδειγμα του τ.ΤΕΑΥΕΚ

Κατερίνα Ψωμοπούλου

Η Βουλή των Ελλήνων εννοιολογεί το φύλο: ανάλυση
κοινοβουλευτικού λόγου για τη νομική αναγνώριση της
ταυτότητας φύλου

Εργασία, οικογένεια, συντροφικότητα και γονεϊκότητα κατά το πρώτο κύμα της πανδημίας COVID-19

Μαρία Συμεωνάκη

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Εύη Χατζηβαρνάβα

Εξωτερική συνεργάτιδα - Ερευνήτρια, Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Αγγελική Καζάνη

Μεταδιδάκτορας ερευνήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Γλυκερία Σταματοπούλου

Υποψήφια διδάκτορας, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Αγγελική Αθανασοπούλου

ΕΔΙΠ, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Δημήτρης Παρσάνογλου

Ερευνητής, Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Περίληψη

Το παρόν άρθρο παρουσιάζει μέρος των ελληνικών ευρημάτων της εμπειρικής ποσοτικής έρευνας «Covid19 – Υγειονομική κρίση και ισορροπία εργασίας και οικογένειας», η οποία πραγματοποιήθηκε κατά το πρώτο κύμα της πανδημίας σε οκτώ χώρες. Στο άρθρο διερευνώνται ζητήματα που σχετίζονται με την επίδραση της πανδημίας και των περιοριστικών μέτρων στις εργασιακές σχέσεις και συνθήκες και πιο συγκεκριμένα με τις μεταβολές που προκαλεί σε θέματα οργάνωσης του χώρου και του χρόνου εργασίας, αποδοτικότητας, διάκρισης αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας, εξισορρόπησης εργασιακής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής, κατανομής ρόλων και καθηκόντων εντός του νοικοκυριού, συντροφικών και οικογενειακών σχέσεων. Κατά συνέπεια, τα στοιχεία που παρουσιάζονται στο παρόν κείμενο αποτελούν μια σε πραγματικό χρόνο αποτύπωση της βιωμένης εμπειρίας των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών κατά την ιδιαζόντως πρωτό-

γνωρη συνθήκη των περιοριστικών μέτρων (lockdown) Μαρτίου-Μαΐου 2020. Από την ανάλυση προκύπτει ότι οι νέες πρακτικές εργασίας, όπως η τηλεργασία, φαίνεται να ικανοποίησαν αρχικά την πλειονότητα των ερωτώμενων που τις χρησιμοποίησαν. Όμως σε αυτές τις συνθήκες περιοριστικών μέτρων όπου εργαζόμενοι γονείς συνυπήρχαν στο σπίτι με μικρά παιδιά που απαιτούσαν τη φροντίδα, την προσοχή και την εκπαιδευτική στήριξη των γονιών, χωρίς κάποια εξωτερική βοήθεια, η πίεση που ασκήθηκε στους γονείς και ιδιαίτερος στις μητέρες ήταν πολύ μεγάλη και η σχέση εργασίας και οικογένειας αποδείχθηκε πολύ δύσκολη. Αντίθετα, οι συντροφικές σχέσεις για την πλειονότητα των ερωτώμενων λειτούργησαν θετικά και αλληλοϋποστηρικτικά. Επιπλέον, ο όγκος της μη αμειβόμενης εργασίας στο σπίτι αυξήθηκε, υπήρξε μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών σε αυτή, αλλά οι ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων φαίνεται ότι παρέμειναν.

Abstract

This article presents some of the Greek findings of the empirical quantitative research “Covid19 - Health emergency and work-life balance”, which took place during the first wave of the pandemic in eight countries. The following analysis explores questions related to the impact of the pandemic on labour relations and conditions, and more specifically to the changes it causes in terms of organisation of workspace and time, performance, the division between paid and unpaid work, work-life balance, the division of roles and tasks within the household, and partner and family relationships. Consequently, the research presented in this paper is a real-time reflection of the experienced reality of employed men and women during the particularly unprecedented lockdown situation of March-May 2020. The experience of tele-working during the first wave of the COVID-crisis appears to have been a positive one for many employees. However, the restrictive measures imposed put parents into a situation of juggling work, home-schooling and care without receiving any help, and the pressure on them and especially on mothers was burdensome, while work-life relationships were challenged. On the contrary, relationships between partners were positive and mutually supportive. Moreover, the lockdown negatively affected women’s share of unpaid work despite the fact that time spent on unpaid activities by men also increased.

1. Εισαγωγή

Η γνωστή σε όλους/ες κυρίως από την πολυετή παρουσία της στη σειρά και τις ταινίες *Sex and the City*, Sarah Jessica Parker, υποδύθηκε το 2011 το επιτυχημένο στέλεχος σε χρηματοπιστωτική εταιρεία. Το επιπρόσθετο και βασικό στοιχείο στην πλοκή της ταινίας *I Don’t Know How She Does It* ήταν το γεγονός ότι η συγκεκριμένη γυναίκα (Kate Reddy), συνδύαζε την επαγγελματική της σταδιοδρομία και την ανάληψη της ευθύνης της κουβαλήτριας (breadwinner) στο νοικοκυριό με τον ρόλο της μητέρας δύο παιδιών. Στην τελευταία σκηνή της ταινίας, αφού έχει προηγηθεί μια σειρά από αμφιταλαντεύσεις, συγκρούσεις και αποφάσεις, όπως αρμόζει σε κάθε αμερικανική ρομαντική κομεντί που σέβεται τον εαυτό της και το δυνητικό κοινό της, ο σύζυγος, Richard

Reddy (ο κατά κόσμον Greg Kinnear) κοιτάζει με θαυμασμό τη γυναίκα του που διοργανώνει το άψογο πάρτι για τον μικρό τους γιο. Μια φίλη του ζευγαριού τον ρωτάει: “Μα πώς τα καταφέρνει;”, εννοώντας πώς συνδυάζει επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία και επιτυχημένη μητρότητα. Και ο σύζυγος απαντά: “Δεν ξέρω πώς το κάνει [ο τίτλος της ταινίας]. Είναι ζογκλέρ!”

Τον Σεπτέμβριο του 2020, η Amanda Watson, λέκτορας στο τμήμα Κοινωνιολογίας και Ανθρωπολογίας του Πανεπιστημίου Simon Fraser στο Vancouver, εξέδωσε το βιβλίο με τον εύγλωπτο τίτλο *The Juggling Mother: Coming Undone in the Age of Anxiety*, όπου επιχειρεί να αποδομήσει το σύγχρονο πρότυπο της γυναίκας που μπορεί (και οφείλει να μπορεί) να τα κάνει όλα, ισορροπώντας –για την ακρίβεια ακροβατώντας– μεταξύ αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας. Ένα πρότυπο που δεν έχει επιπτώσεις μόνο στον χώρο της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, αλλά καταπιέζει, σύμφωνα με τη συγγραφέα, όλες τις γυναίκες, αποκρύπτοντας μάλιστα τις εδραιωμένες ανισότητες σε επίπεδο φυλής, εθνότητας, φύλου, τάξης και αναπηρίας που οδηγούν την πλειονότητα των γυναικών στη ματαίωση της μη πραγμάτωσης (coming undone).

Στην έρευνα και στο παρόν άρθρο η εστίαση δεν είναι ούτε μόνο στις γυναίκες ούτε μόνο στις μητέρες. Πιθανότατα, δεν βρίσκεται ανάμεσα στα ερωτώμενα άτομα κάποια διασημότητα ή κάποιος/α ακροβάτης/ρια. Το άρθρο επιχειρεί να αναδείξει πτυχές που σχετίζονται με τη συμπύκνωση πολλαπλών παραμέτρων, όπως η εργασία, η διαχείριση του νοικοκυριού, η συντροφικότητα και η γονεϊκότητα σε ένα συγκεκριμένο και ιδιόζων πλαίσιο, αυτό της καραντίνας/lockdown.

Η ανάλυση που ακολουθεί διερευνά με εμπειρικό τρόπο ερωτήματα που συζητούνται ήδη από την δεκαετία του 1970, γύρω από τις αλλαγές που επέρχονται/επήλθαν στις εργασιακές σχέσεις και συνθήκες με την έλευση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας (ΤΠΕ).¹ Ζητήματα οργάνωσης του χώρου και του χρόνου εργασίας, αποδοτικότητας, διάκρισης εργάσιμου και μη εργάσιμου χρόνου, εξισορρόπησης εργασιακής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής, κατανομής ρόλων και καθηκόντων εντός του νοικοκυριού, συντροφικών και οικογενειακών σχέσεων, επανεξετάζονται στη βάση και με τη βοήθεια των εμπειριών κοινωνικών υποκειμένων που κλήθηκαν να τα διαχειριστούν όλα μαζί και πολλές φορές χωρίς την πολυτέλεια της επιλογής. Υπό αυτή την έννοια, η έρευνα που παρουσιάζεται σε αυτό το άρθρο αποτελεί μια σε πραγματικό χρόνο αποτύπωση των συνθηκών που βίωσαν εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες κατά την ιδιαζόντως πρωτόγνωρη συνθήκη του lockdown Μαρτίου-Μαΐου 2020.

2. Σκοπός, ταυτότητα και μεθοδολογία της έρευνας

Στο παρόν άρθρο αναλύονται τα μικροδεδομένα της πρώτης έρευνας «Covid19 – Υγειονομική κρίση και ισορροπία εργασίας και οικογένειας» (Covid19 – Health emergency and work-life balance) που διεξήχθη κατά το πρώτο κύμα της πανδημίας σε οκτώ χώρες. Συντονιστής φορέας ήταν το Καθολικό Πανεπιστήμιο του Μιλάνου (Università Cattolica Sacro Cuore), ενώ το Πάντειο

1. Αναφερόμαστε στην εκτενέστατη συζήτηση γύρω από τις μεταποίσεις στην εργασία που άρχισαν να συντελούνται από τη δεκαετία του 1970 και έχουν περιγραφεί με αρκούντως θεαματικό τρόπο από συγγραφείς, όπως ο Daniel Bell (1973), ο Alvin Toffler (1982), ο André Gorz (1986), και έχουν απασχολήσει τόσο την κοινωνιολογία της εργασίας όσο και τις σπουδές φύλου.

Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών ανέλαβε την υλοποίηση της έρευνας για την Ελλάδα.²

Βασικός σκοπός ήταν η συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις στρατηγικές που χρησιμοποιήσαν τα άτομα για να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικότερα την κατάσταση έκτακτης ανάγκης που δημιουργήθηκε από την πανδημία και τη λήψη των περιοριστικών μέτρων στην κάθε χώρα. Διερευνήθηκαν οι επιπτώσεις που είχαν τα κυβερνητικά μέτρα και οι προσωπικές στρατηγικές στην καθημερινότητα των ατόμων, στη συναισθηματική τους κατάσταση, στην προσωπική και οικογενειακή τους ζωή. Και όλα αυτά μέσα σε ένα κλίμα φόβου και ανασφάλειας για τους κινδύνους στην υγεία τη δική τους και της οικογένειάς τους, στην εργασία και στην οικονομική τους κατάσταση. Η έρευνα επικεντρώθηκε ιδιαίτερα στο θέμα της συμφιλίωσης ή εξισορρόπησης εργασιακής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής σε μια πρωτοφανή περίοδο, όπου οι αλλαγές υπήρξαν απότομες και ραγδαίες και η “αναστάτωση” που προκλήθηκε στη ζωή και στην καθημερινότητα όλων εξαιρετικά σημαντική. Απώτερος σκοπός της έρευνας ήταν να ενημερώσει τους εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς σχετικά με τις επιπτώσεις της πανδημίας και των έκτακτων μέτρων σε συγκεκριμένους τομείς και να προτείνει τρόπους υποστήριξης του πληθυσμού γενικά ή συγκεκριμένων ευάλωτων ομάδων που κλήθηκαν και πιθανόν να κληθούν και στο μέλλον (όπως τελικά γίνεται) να αντιμετωπίσουν παρόμοιες καταστάσεις.

Η έρευνα στηρίχθηκε στη διακίνηση κοινού για όλες τις χώρες στις οποίες διεξήχθη ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου την πρώτη περίοδο της πανδημίας και των περιοριστικών μέτρων. Ο συγκεκριμένος τρόπος διακίνησης του ερωτηματολογίου ήταν ο μόνος επιτρεπτός τρόπος συγκέντρωσης δεδομένων εκείνη την περίοδο και για αυτόν τον λόγο χρησιμοποιήθηκε και σε άλλες ευρωπαϊκές έρευνες (Eurofound, 2020a, 2020b). Οι συμμετέχοντες/ουσες ήταν ενήλικες εργαζόμενοι/ες, ηλικίας από 18 έως 70 ετών που κατοικούν στην Ελλάδα. Ο σχεδιασμός που ακολουθήθηκε είναι μη-πιθανοθεωρητικός³ μέσω της μεθόδου της χιονοσιβάδας με δειγματοληψία με προκαθορισμένα ποσοστά (quota sampling)⁴. Αυτή η μέθοδος γενικά παράγει μη αντιπροσωπευτικό δείγμα, ωστόσο, είναι δυνατή η προσαρμογή της σύνθεσης του δείγματος χρησιμοποιώντας διάφορα γνωστά χαρακτηριστικά του πραγματικού πληθυσμού. Στη συγκεκριμένη έρευνα έγιναν εκ των υστέρων διορθώσεις για να επιτευχθεί η αντιπροσωπευτικότητα όσον αφορά στο φύλο. Επιπλέον, ενώ μεγάλο μέρος του πληθυσμού έχει πλέον πρόσβαση στο Διαδίκτυο, αυτοί/ές που δεν έχουν εξαιρούνται εξ ορισμού από τέτοιου είδους έρευνες. Ως γνωστόν, τα επίπεδα ψηφιακού γραμματισμού (digital literacy) είναι χαμηλότερα μεταξύ ορισμένων τμημάτων του πληθυσμού,

2. Στην έρευνα συμμετείχαν ακόμη το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (European Institute for Gender Equality) που εδρεύει στη Λιθουανία, τα Τμήματα Κοινωνιολογίας του Αυτόνομου Πανεπιστημίου της Μαδρίτης (Universitat Autònoma de Madrid) και του Πανεπιστημίου της Βαρκελώνης (Universitat de Barcelona) από την Ισπανία, το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου (Mediterranean Institute of Gender Studies) από την Κύπρο, το Πανεπιστήμιο της Δημοκρατίας (Universidad de la República) από την Ουρουγουάη, το Ομοσπονδιακό Πανεπιστήμιο Ural (Ural Federal University) από τη Ρωσία, το Ινστιτούτο Δημόσιας Πολιτικής (Public Policy Institute) του Πανεπιστημίου του Όκλαντ (Auckland University) και το Πανεπιστήμιο του Καντέρμπερι (University of Canterbury) από τη Νέα Ζηλανδία.

3. Ο μη πιθανοθεωρητικός σχεδιασμός δεν ικανοποιεί την προϋπόθεση της πιθανοθεωρητικής δειγματοληψίας που απαιτεί γνωστή πιθανότητα επιλογής για κάθε στατιστική μονάδα. Στην περίπτωση της μη-πιθανοθεωρητικής δειγματοληψίας δεν είναι ασφαλής η γενίκευση στον πληθυσμό αναφοράς.

4. Στη δειγματοληψία με προκαθορισμένα ποσοστά το δείγμα που επιλέγεται εκπροσωπεί συγκεκριμένα προκαθορισμένα ποσοστά (quotas) του πληθυσμού, αλλά η επιλογή δεν γίνεται με τυχαίο τρόπο στις ομάδες του πληθυσμού.

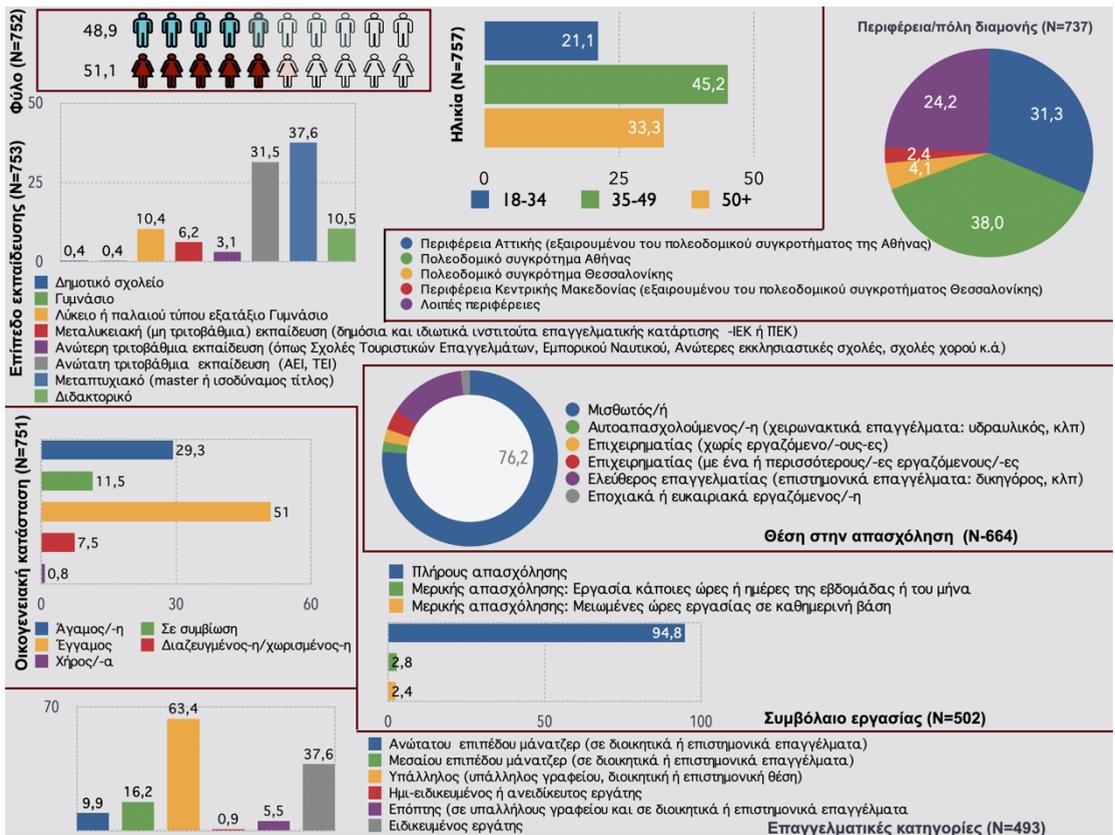
ιδίως των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων, αυτών που ζουν σε απομακρυσμένες περιοχές και των ατόμων με χαμηλή εκπαίδευση. Η συμμετοχή σε μια διαδικτυακή έρευνα απαιτεί υψηλό ψηφιακό γραμματισμό και δεν είναι δυνατόν να διορθωθεί η μεροληψία που εισάγεται από αυτόν τον παράγοντα (Eurofound, 2020b, p. 7).

Στη συγκεκριμένη έρευνα συνολικά 840 άτομα απέκτησαν πρόσβαση στον υπερσύνδεσμο του ερωτηματολογίου, ενώ περίπου 750 άτομα το συμπλήρωσαν. Στόχος ήταν να συμπεριληφθούν όσο γίνεται περισσότεροι και διαφορετικοί εργασιακοί χώροι και γεωγραφικές περιφέρειες.

Η περίοδος διεξαγωγής της έρευνας στην Ελλάδα ήταν από τις 25/5/2020 ως και τις 15/6/2020. Οι συμμετέχοντες/ουσες κλήθηκαν να απαντήσουν για την κατάσταση που βίωσαν την περίοδο των πρώτων έκτακτων περιοριστικών μέτρων (Μάρτιος-Μάιος 2020). Σε συνέχεια αυτής, προγραμματίζεται η διενέργεια μιας δεύτερης έρευνας που θα απευθύνεται σε ερωτώμενους/ες της πρώτης έρευνας οι οποίοι συμφώνησαν να συμμετάσχουν. Αυτό θα δώσει τη δυνατότητα μιας διαχρονικής ανάλυσης ώστε να υπάρξουν συγκρίσιμα αποτελέσματα που να καλύπτουν και τις δύο φάσεις της πανδημίας και των επιβληθέντων περιοριστικών μέτρων. Εξετάζεται, επίσης, η υλοποίηση ποιοτικής έρευνας σε στοχευμένο δείγμα.

Συγκεκριμένα, για την έρευνα που διεξήχθη στην Ελλάδα, τα κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων (φύλο, ηλικία, περιφέρεια ή πόλη διαμονής, επίπεδο εκπαίδευσης, οικογενειακή κατάσταση, συμβόλαιο εργασίας, θέση στην απασχόληση και επαγγελματικές κατηγορίες) παρουσιάζονται στην Εικόνα 1.

Εικόνα 1. Γραφική αναπαράσταση των κοινωνικών και δημογραφικών χαρακτηριστικών των ερωτώμενων



Η πλειονότητα των ερωτώμενων ήταν γυναίκες (51,1%), ενώ όλοι οι ερωτώμενοι/ες, εκτός από εννέα άτομα, είχαν ελληνική ιθαγένεια. Σημειώνεται ότι στο παρόν άρθρο η εστίαση είναι κυρίως στα ευρήματα που συνδέονται με τη σχέση εργασιακής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής και ως εκ τούτου αφορά σε άτομα που εργάζονταν πριν την έναρξη των έκτακτων μέτρων. Άτομα που δήλωσαν ότι πριν το πρώτο κύμα της πανδημίας ήταν άνεργοι/ες, ή οικονομικά ανενεργοί/ές δεν συμπεριλαμβάνονται στην παρούσα ανάλυση. Σκοπός είναι να δοθεί σε αυτή τη φάση η περιγραφική στατιστική εικόνα όπως προκύπτει από τις απαντήσεις των ερωτώμενων. Πληρύτερη εικόνα θα υπάρξει όταν συλλεχθούν και αναλυθούν τα δεδομένα του δεύτερου κύματος, οπότε θα μπορέσει να γίνει μια συγκριτική και μεγαλύτερη σε βάθος ανάλυση.

3. Πανδημία και εργασία

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων, ξεκινά με τις ποικίλες και ιδιόζουσες επιδράσεις που επέφερε η πανδημία του COVID-19 στις συνθήκες εργασίας. Όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 1, η πλειονότητα των ερωτώμενων (82,2%) συνέχισε να εργάζεται κατά την περίοδο των έκτακτων μέτρων. Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι/ες άνω των 35 ετών, ανώτερου μορφωτικού επιπέδου, μισθωτοί/ές, απασχολούμενοι σε επιστημονικά επαγγέλματα, μάντζερ ανώτερου ή μεσαίου επιπέδου επηρεάστηκαν λιγότερο από τις άλλες κατηγορίες.

Παρότι η πλειονότητα των ερωτώμενων εξακολούθησε να εργάζεται, για το ένα τρίτο εξ αυτών υπήρξε μείωση των ωρών εργασίας τους, από 25% έως 75% (Διάγραμμα 2). Αυτό συμφωνεί με έρευνα του Eurofound (2020a, p. 4), η οποία αναδεικνύει ότι για πάνω από το 50% του εργατικού δυναμικού στην Ε.Ε. υπήρξε μείωση του χρόνου εργασίας: μάλιστα, το ένα τρίτο (34%) των εργαζόμενων δήλωσε πως ο χρόνος εργασίας τους μειώθηκε “πολύ” και 16% δήλωσε πως μειώθηκε “λίγο”. Η Ελλάδα στην πανευρωπαϊκή αυτή έρευνα αναφέρεται ως η χώρα με τις περισσότερες μειώσεις στον χρόνο εργασίας συγκριτικά με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες (Eurofound, 2020b, p. 11).⁵

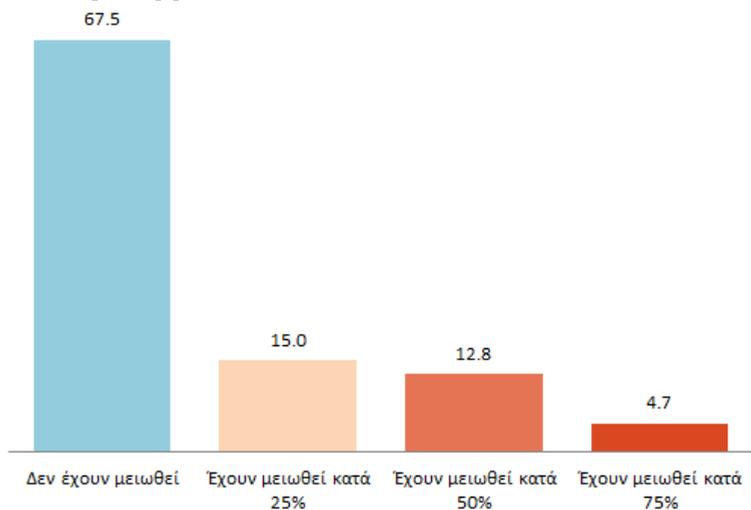
5. Σύμφωνα με την επίσημη έκθεση της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, στο Β' τρίμηνο του 2020 επιβεβαιώνεται η μείωση στις ώρες εργασίας των απασχολούμενων στην Ελλάδα, η οποία παρατηρείται στο σύνολο των κλάδων της οικονομίας και κυρίως στους κλάδους των υπηρεσιών (εμπόριο, ξενοδοχεία, εστιατόρια, μεταφορές, επικοινωνίες και άλλες υπηρεσίες). (ΕΛΣΤΑΤ, 2020: σελ. 2-3).

Διάγραμμα 1. Εργασία κατά τη διάρκεια των έκτακτων μέτρων



* Σημείωση: Οι επόπτες/ριες και οι ειδικευμένοι/ες και ανειδίκευτοι/ες εργάτες/ριες δεν συμπεριλαμβάνονται στα αποτελέσματα, καθώς ο απόλυτος αριθμός τους ήταν πολύ μικρός.

Διάγραμμα 2. Μείωση ωρών εργασίας



Κατά την περίοδο των έκτακτων μέτρων, οι μισοί/ές ερωτώμενοι/ες αξιολόγησαν την εργασιακή τους απόδοση ως ίδια με πριν, ενώ πάνω από το 25% των ερωτώμενων αξιολόγησαν την εργασιακή τους απόδοση ως χειρότερη (Διάγραμμα 3). Το τελευταίο φαίνεται να αφορά περισσότερο τους άνδρες (32,1%) από ό,τι τις γυναίκες (25%). Οι εργαζόμενοι/ες με μέχρι και μεταλυκειακή εκπαίδευση δήλωσαν πως η εργασιακή τους απόδοση ήταν πολύ καλύτερη (32%), σε αντίθεση με τους/τις ερωτώμενους/ες με ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο. Το 39,5% των ατόμων που εργάζονταν από το σπίτι αξιολόγησαν την εργασιακή τους απόδοση ως πολύ χειρότερη, σε αντίθεση με όσους/όσες εξακολούθησαν να πηγαίνουν στην εργασία τους, οι οποίοι σε ποσοστό 17% δήλωσαν πως η εργασιακή τους απόδοση ήταν χειρότερη/λίγο χειρότερη.

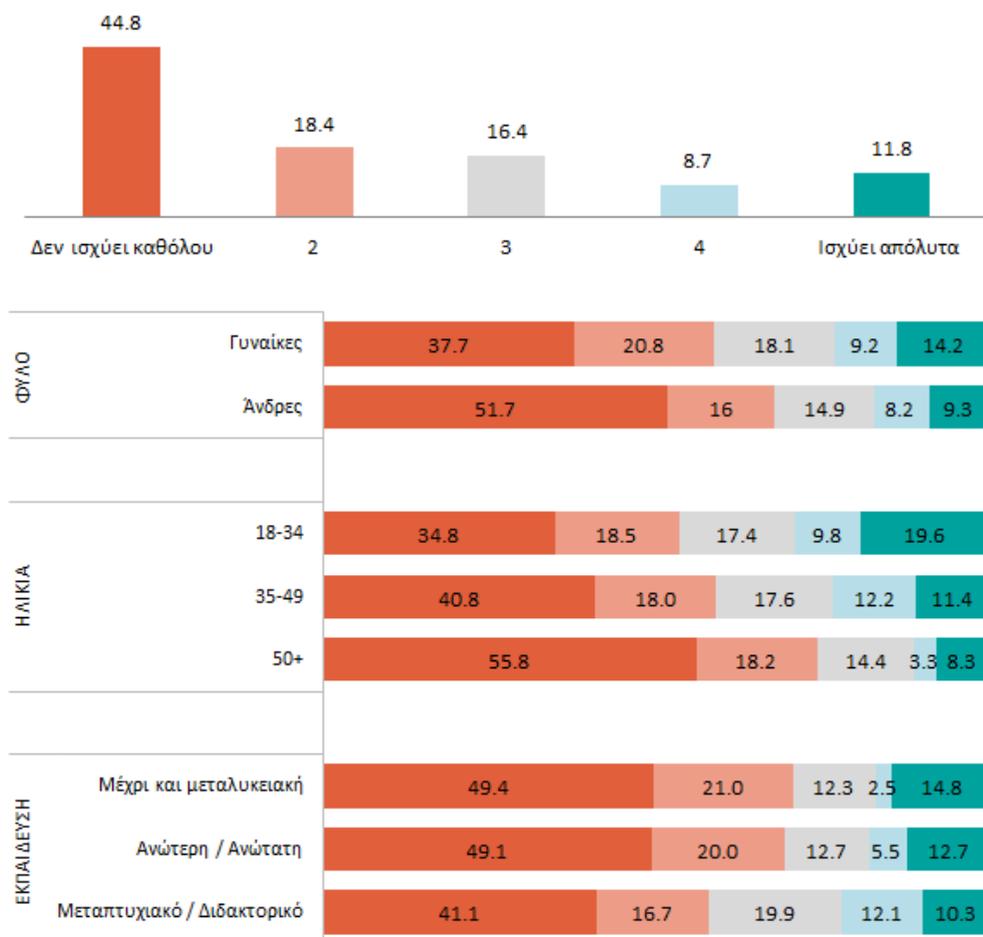
Διάγραμμα 3. Εργασιακή απόδοση



Από το Διάγραμμα 4 προκύπτει πως 2 στους 3 ερωτώμενους/ες, αν είχαν δυνατότητα επιλογής, δεν θα διέκοπαν την εργασία τους κατά τη διάρκεια των έκτακτων μέτρων. Ως προς την παράμετρο του φύλου, προκύπτει πως τα ποσοστά ανδρών και γυναικών είναι αρκετά διαφορετικά, καθώς οι γυναίκες δείχνουν πιο θετικές στη διακοπή της εργασίας. Ως προς την ηλικία, είναι τα μικρότερα σε ηλικία άτομα που δηλώνουν πως θα διέκοπαν την εργασία τους (19,6%), σε αντίθεση με τις άλλες δύο ηλικιακές κατηγορίες. Μάλιστα, μόνο το 8,3% των ατόμων άνω των 50 ετών εμφανίζονται θετικά σε μια τέτοια προοπτική.

Διάγραμμα 4. Επιθυμία για διακοπή εργασίας

Εαν μπορούσα, θα σταματούσα να δουλεύω κατά τη διάρκεια των έκτακτων μέτρων

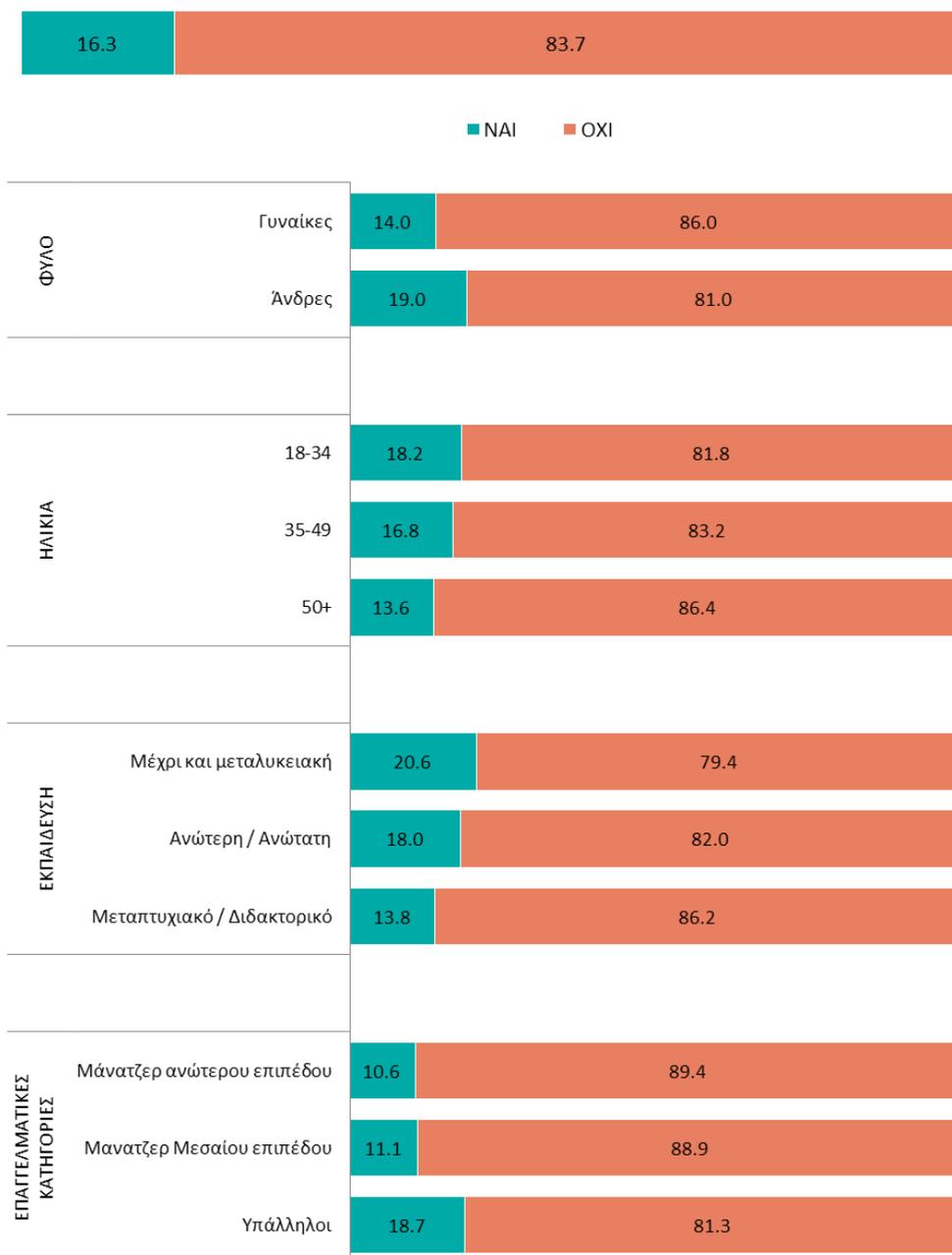


Η συντριπτική πλειονότητα των ερωτώμενων (83,7%) δήλωσε πως δεν χρειάστηκε να υποστούν αναστολή της εργασίας τους (Διάγραμμα 5). Επιπλέον, στο ίδιο Διάγραμμα φαίνεται να υπάρχει μια αρνητική σχέση ανάμεσα στην ηλικία, στο εκπαιδευτικό επίπεδο, στις επαγγελματικές κατηγορίες και στην αναστολή εργασίας. Με την έννοια του ότι όσο μεγαλύτεροι/ες σε ηλικία είναι οι εργαζόμενοι/ες, όσο υψηλότερο το εκπαιδευτικό τους επίπεδο και η επαγγελματική

κατηγορία τους τόσο μειώνεται το ποσοστό των ατόμων που χρειάστηκε να υποστούν αναστολή της εργασίας. Με άλλα λόγια, κατά την περίοδο των έκτακτων μέτρων, η κατάσταση των νέων, όσων έχουν χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο και ανήκουν σε πιο χαμηλόβαθμη επαγγελματική κατηγορία παρουσιάζεται, μάλλον αναμενόμενα, πιο επισφαλής.

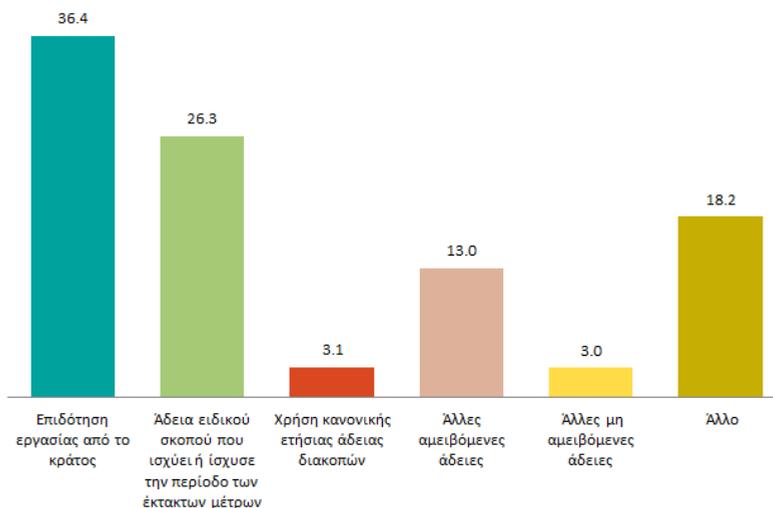
Διάγραμμα 5. Αναστολή εργασίας

Ο/η εργοδότης/-τρια σας προσωρινά ανέστειλε την εργασία σας, με απόφαση της κυβέρνησης ή δική του/της πρωτοβουλία, ή σας ζήτησε να χρησιμοποιήσετε την άδεια σας κατά την περίοδο αυτή;



Από το Διάγραμμα 6 προκύπτει ότι για το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων (36,4%) ο/η εργοδότης/ρια τους πρότεινε επιδότηση εργασίας από το κράτος, ενώ στο 26,3% των ερωτώμενων προτάθηκε η άδεια ειδικού σκοπού για εργαζόμενους γονείς με παιδιά μέχρι 15 ετών που ίσχυε την περίοδο των έκτακτων μέτρων.

Διάγραμμα 6. Προτάσεις εργοδοτών/ριών για όσους/ες δεν συνέχισαν να εργάζονται



* Σημείωση: Στο “Άλλο” απάντησαν: Αναρρωτική άδεια (λόγω εγκυμοσύνης), αναστολή εργασίας/σύμβασης, αναστολή λειτουργίας της επιχείρησης, κατάσταση επιφυλακής χωρίς μείωση μισθού, πληρωμή με συμβόλαιο ΕΣΠΑ.

Το Διάγραμμα 7 δείχνει ότι ένα πολύ σημαντικό ποσοστό των ερωτώμενων κατά την περίοδο των πρώτων έκτακτων μέτρων δούλεψε από το σπίτι είτε αποκλειστικά (37,5%) είτε συνδυάζοντας την εργασία από το σπίτι με την παρουσία στον χώρο εργασίας (31,5%).⁶ Είναι προφανές ότι τα ποιοτικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων, αρκετά άτομα με υψηλό ή πολύ υψηλό μορφωτικό επίπεδο, αρκετοί νέοι και πολλοί υπάλληλοι, δικαιολογούν τα υψηλά αυτά ποσοστά, όπως φαίνεται και από την επεξεργασία των δεδομένων που θα ακολουθήσει. Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με έρευνα, που διεξήχθη στην Ελλάδα το 2019 στο σύνολο των απασχολούμενων 15-64 ετών, μόνο το 5,3% δήλωσε ότι τηλεργάζεται –συνήθως (1,9%) ή μερικές φορές (3,4%)–, με τον μέσο όρο στην Ευρώπη των 27 να είναι στο 13,4% (Eurostat, 2020). Επιπλέον, στην έρευνα μας το 35,4% των ερωτώμενων που ήταν μισθωτοί, δήλωσε ότι η τηλεργασία εισήχθη για πρώτη φορά από τον/την εργοδότη/ριά τους κατά τη διάρκεια των έκτακτων μέτρων και το 61,2% ότι άρχισαν να τη χρησιμοποιούν για πρώτη φορά κατά την περίοδο αυτή. Ποσοστό αισθητά ψηλότερο από το αντίστοιχο του ευρωπαϊκού μέσου όρου που κυμάνθηκε στο 37% (Eurofound, 2020a, p. 5).

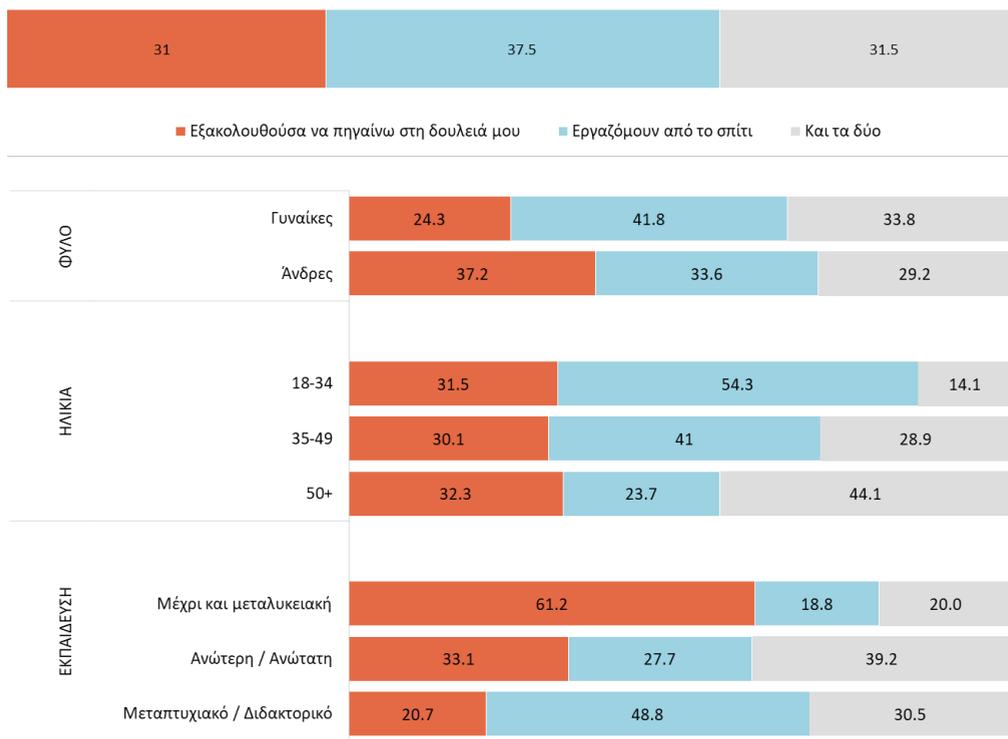
Στην επιμέρους ανάλυση αποτυπώνονται οι επιπτώσεις που είχαν διαφορετικοί παράγοντες στον βαθμό επιλογής της τηλεργασίας ως τρόπου εργασίας την περίοδο των πρώτων έκτακτων μέτρων. Όπως παρατηρείται, το μορφωτικό επίπεδο φαίνεται να έχει τη μεγαλύτερη σχέση με

6. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, και στα δύο πρώτα τρίμηνα του 2020, παρατηρείται αύξηση στην εργασία από το σπίτι σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο, ενώ η τάση αυτή είναι εντονότερη κατά το Β' τρίμηνο του 2020. Οι κλάδοι στους οποίους οι εργαζόμενοι εργάστηκαν περισσότερο στο σπίτι είναι αυτοί των χρηματοπιστωτικών, επιχειρηματικών και άλλων υπηρεσιών (ΕΛΣΤΑΤ, 2020, σελ. 2-3).

την επιλογή της τηλεργασίας. Σχεδόν το 80% των ερωτώμενων με μεταπτυχιακό/διδακτορικό δίπλωμα τηλεργάζονταν είτε αποκλειστικά είτε μερικά συνδυάζοντας την τηλεργασία με την παρουσία τους στον χώρο εργασίας. Το αντίστοιχο ποσοστό για τους εργαζόμενους που είχαν μέχρι και μεταλυκειακή εκπαίδευση ήταν στο 40%. Το μορφωτικό επίπεδο φαίνεται, λοιπόν, να σχετίζεται άμεσα με το είδος εργασίας το οποίο με τη σειρά του καθορίζει τη δυνατότητα παροχής εργασίας χωρίς να απαιτείται παρουσία στον χώρο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, για τα άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο (π.χ. εκπαιδευτικοί, μελετητές, υπάλληλοι γραφείου κλπ.) είναι δυνατόν, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, να τηλεργάζονται. Εξάλλου, σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, όπως είναι οι εκπαιδευτικοί, η τηλεργασία, την περίοδο αυτή, υπήρξε υποχρεωτική και άρα καθολική βάσει νόμου. Τα δεδομένα αυτά συνάδουν και με ευρωπαϊκά ευρήματα, σύμφωνα με τα οποία το μορφωτικό επίπεδο αναδεικνύεται ως ο σημαντικότερος παράγοντας συσχετισμού με την τηλεργασία (Eurofound, 2020b, p. 31).

Το φύλο επίσης φαίνεται να παίζει σημαντικό ρόλο, καθώς το 75% περίπου των γυναικών τηλεργάζονταν είτε αποκλειστικά είτε μερικά, με το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών να είναι στο 63%. Και εδώ μπορούμε να υποθέσουμε ότι το είδος εργασίας των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα επέτρεπε την τηλεργασία (π.χ. υπάλληλοι γραφείου)⁷ ή την απαιτούσε (π.χ. περισσότερες γυναίκες στην εκπαίδευση)⁸ κατά την περίοδο των έκτακτων μέτρων.

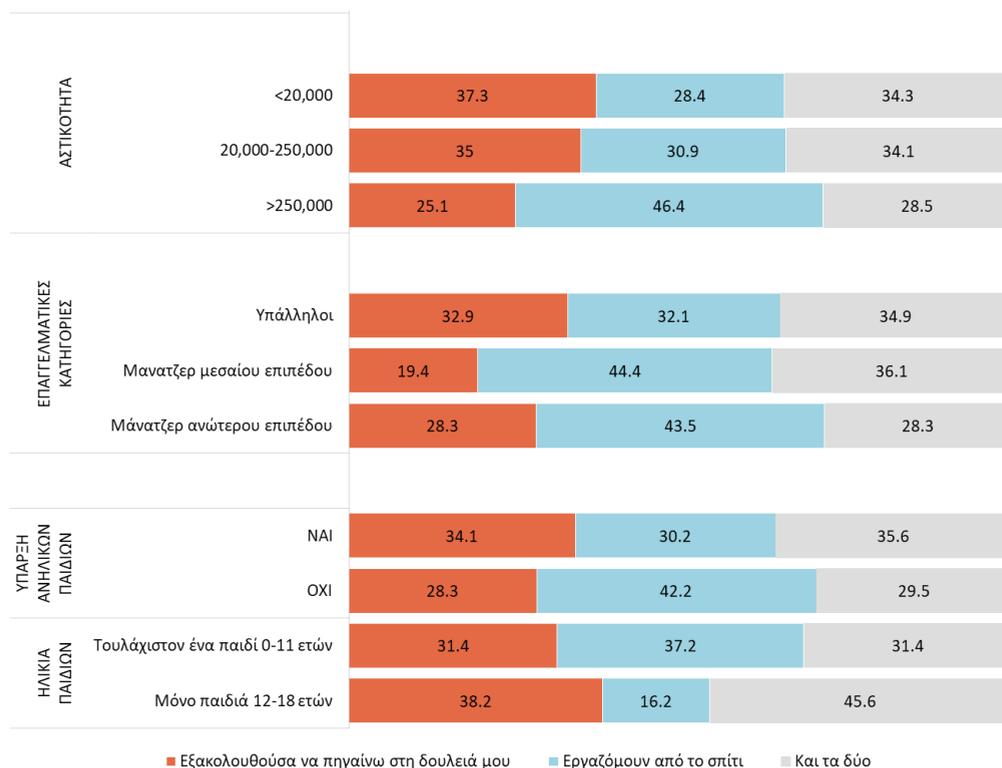
Διάγραμμα 7. Τηλεργασία κατά τη διάρκεια των έκτακτων μέτρων



7. Περίπου 80% των γυναικών ήταν υπάλληλοι γραφείου σε σχέση με το ποσοστό των ανδρών στην ίδια κατηγορία που ήταν 69%.

8. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, κατά το Α' τρίμηνο και Β' τρίμηνο του 2020 γύρω στο 65 % των απασχολούμενων στον τομέα της εκπαίδευσης ήταν γυναίκες (ΕΛΣΤΑΤ, 2020).

Διάγραμμα 7. Τηλεργασία κατά τη διάρκεια των έκτακτων μέτρων (συνέχεια)



* Σημείωση: Οι επόπτες και οι ειδικευμένοι και ανειδίκευτοι εργάτες εξαιρούνται από την ανάλυση, λόγω μικρού ποσοστού συμμετοχής στην έρευνα.

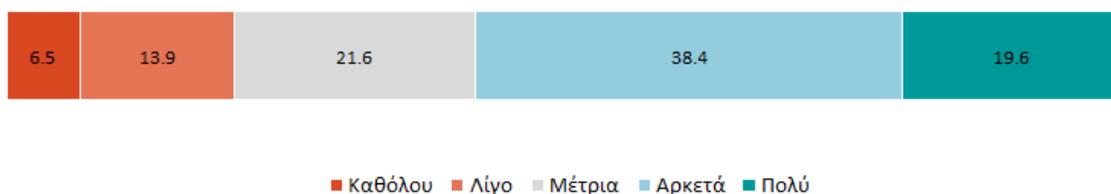
Η ύπαρξη ανήλικων παιδιών, αντίθετα από ό,τι περιμέναμε, δεν φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά τον βαθμό τηλεργασίας, καθώς το ποσοστό όσων έχουν ανήλικα παιδιά παραμένει σχετικά κοντά στον συνολικό μέσο όρο. Αυτό, όμως, που φαίνεται να παίζει κάποιο ρόλο στον βαθμό τηλεργασίας είναι η ηλικία των παιδιών. Συγκεκριμένα, οι γονείς με μικρά παιδιά χρησιμοποιούν περισσότερο την τηλεργασία σε σχέση με αυτούς που έχουν μεγαλύτερα παιδιά. Τα δεδομένα αυτά οδηγούν στο συμπέρασμα πως η πραγματοποίηση τηλεργασίας συνδέεται περισσότερο με το είδος της εργασίας και την ίδια τη δυνατότητα να πραγματοποιηθεί εξ αποστάσεως από ό,τι με άλλους παράγοντες, προσωπικούς ή οικογενειακούς. Ένα συμπέρασμα στο οποίο καταλήγει και η πανευρωπαϊκή έρευνα του Eurofound (Eurofound, 2020b, p. 31).

4. Πανδημία, τηλεργασία και σχέσεις εντός του νοικοκυριού

Στην παρούσα ενότητα γίνεται παρουσίαση των ευρημάτων που σχετίζονται με την τηλεργασία κατά τη διάρκεια των έκτακτων μέτρων. Συγκεκριμένα, γίνεται αναφορά στην ικανοποίηση και στους λόγους ικανοποίησης από την τηλεργασία, καθώς και στο εάν η εργασία στο σπίτι επηρέασε την ποιότητα των σχέσεων ανάμεσα στα μέλη του νοικοκυριού.

Η πλειονότητα των ερωτώμενων που τηλεργάστηκαν κατά το πρώτο κύμα της πανδημίας και των περιοριστικών μέτρων έμειναν ικανοποιημένοι/ες από αυτόν τον τρόπο εργασίας (Διάγραμμα 8). Αυτό ενδεχομένως δείχνει ότι παρόλο που εργοδότες/τριες και εργαζόμενοι/ες δεν ήταν προετοιμασμένοι/ες, η επιλογή αυτή λειτούργησε θετικά για την πλειονότητα των εργαζομένων. Παρόμοια θετικά για την τηλεργασία συμπεράσματα εξάγονται και από την έρευνα της KPMG στην Ελλάδα. Σε δείγμα 1051 εργαζομένων την περίοδο του πρώτου lockdown, το 88% δήλωσε πως ήταν ικανοποιημένο από την τηλεργασία (KPMG, 2020, σελ. 7). Το ίδιο ισχύει και σε πανευρωπαϊκή έρευνα, όπου το 70% των τηλεεργαζομένων την περίοδο της πανδημίας εκφράζει ικανοποίηση από την τηλεργασία (Eurofound, 2020b, p. 34). Η ύπαρξη ή απουσία ανήλικων παιδιών αποτελεί πολύ σημαντικό παράγοντα ικανοποίησης ή μη ικανοποίησης. Το 62,7% όσων δεν έχουν ανήλικα παιδιά εκφράζει ικανοποίηση από την τηλεργασία, με το αντίστοιχο ποσοστό όσων έχουν ανήλικα παιδιά να είναι αισθητά μικρότερο (48,3%).

Διάγραμμα 8. Ικανοποίηση από τηλεργασία



Εργαζόμενοι αρκετά/πολύ ικανοποιημένοι από την τηλεργασία



* Σημείωση: Η ερώτηση απευθύνεται μόνο σε όσους/ες τηλεργάζονταν αποκλειστικά στο σπίτι και δεν περιλαμβάνει τη μερική τηλεργασία.

Ένας άλλος παράγοντας που φαίνεται να επηρεάζει τον βαθμό ικανοποίησης από την τηλεργασία είναι το φύλο. Με τις γυναίκες να είναι περισσότερο ικανοποιημένες (60,6%) από τους άνδρες (54,3%) (Διάγραμμα 9). Οι λόγοι της έμφυλης αυτής διαφοροποίησης, πέρα από τη μεγαλύτερη οικειότητα και σύνδεση των γυναικών με τον οικιακό χώρο, αναδεικνύονται στις απαντήσεις που δόθηκαν στις επόμενες ερωτήσεις. Στην ερώτηση που αφορά στους λόγους ικανοποίησης από τη τηλεργασία, οι περισσότερες γυναίκες δηλώνουν ότι με αυτό τον τρόπο έχουν τη δυνατότητα αφενός να απολαύσουν τις ανέσεις του σπιτιού τους και αφετέρου να συνδυάσουν ευκολότερα τις ανάγκες της εργασίας με τις ανάγκες της οικογένειάς τους.

Πάντως, το “κέρδος” από τον χρόνο μετακίνησης αποτελεί τον κυριότερο λόγο ικανοποίησης από την τηλεργασία και για τα δύο φύλα, και ιδιαίτερος για τις γυναίκες.

Από την άλλη, όσοι/ες δεν δηλώνουν ικανοποιημένοι/ες με την τηλεργασία, προτάσσουν συγκεκριμένους λόγους. Το ότι δεν μπορούν να συντονιστούν αποτελεσματικά με τους/τις συναδέλφους τους, το ότι δεν μπορούν να συγκεντρωθούν λόγω των παιδιών ή άλλων σκέψεων και το ότι τα εργαλεία εργασίας τους δεν είναι επαρκή (κακή σύνδεση στο διαδίκτυο, παλιός υπολογιστής κλπ).

Διάγραμμα 9. Λόγοι ικανοποίησης από τηλεργασία κατά τη διάρκεια των έκτακτων μέτρων ανά φύλο



Όσον αφορά συγκεκριμένα στην ισορροπία εργασιακών και οικογενειακών αναγκών (Διάγραμμα 10), φαίνεται ότι η τηλεργασία έχει ταυτόχρονα θετική και αρνητική επίδραση αφού εμφανίζεται ως απάντηση τόσο από άτομα ικανοποιημένα όσο και από άτομα μη ικανοποιημένα από αυτήν. Δηλαδή, η τηλεργασία ταυτόχρονα διευκολύνει και δυσχεραίνει ειδικά όταν υπάρχουν μικρά παιδιά.⁹

Συμπερασματικά, και λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι το πέρασμα από τον συνήθη τρόπο εργασίας με φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας στην τηλεργασία έγινε απροσδόκητα και απότομα αποτελώντας για πολλούς/ές μια πρωτόγνωρη εμπειρία, ο υψηλός βαθμός ικανοποίησης δείχνει ότι, εφόσον βελτιωθούν οι αρνητικές πλευρές της, για αρκετές κατηγορίες εργαζομένων θα μπορούσε να αποτελέσει έναν ικανοποιητικό τρόπο εργασίας –τουλάχιστον για μέρος του εργασιακού τους χρόνου.

Τέλος, όσον αφορά στη σχέση μεταξύ της τηλεργασίας και της ποιότητας των σχέσεων μέσα στο νοικοκυριό, η πλειονότητα δηλώνει ότι οι τελευταίες δεν έχουν επηρεαστεί θετικά ή αρνητικά λόγω της τηλεργασίας. Άνδρες και γυναίκες φαίνεται να συμφωνούν σε αυτό. Πάντως, περίπου το ένα τρίτο των ερωτώμενων δηλώνει ότι η τηλεργασία βελτίωσε τις σχέσεις μέσα στην οικογένεια, ενώ πολύ λίγοι (περίπου 12%) δηλώνουν ότι τις επιδείνωσε. Οι σημαντικότερες διαφορές εμφανίζονται σε όσους/ες έχουν ανήλικα παιδιά. Συγκεκριμένα, σε μεγαλύτερο ποσοστό (40%) δηλώνουν ότι βελτιώθηκαν οι σχέσεις ανάμεσα στα μέλη της οικογένειας και σε μικρότερο (22,8%) υποστηρίζουν πως επιδεινώθηκαν. Το ότι σύμφωνα με πολλά άτομα οι οικογενειακές τους σχέσεις βελτιώθηκαν, ενώ εργάζονταν από τον χώρο του σπιτιού στον οποίο βρίσκονταν

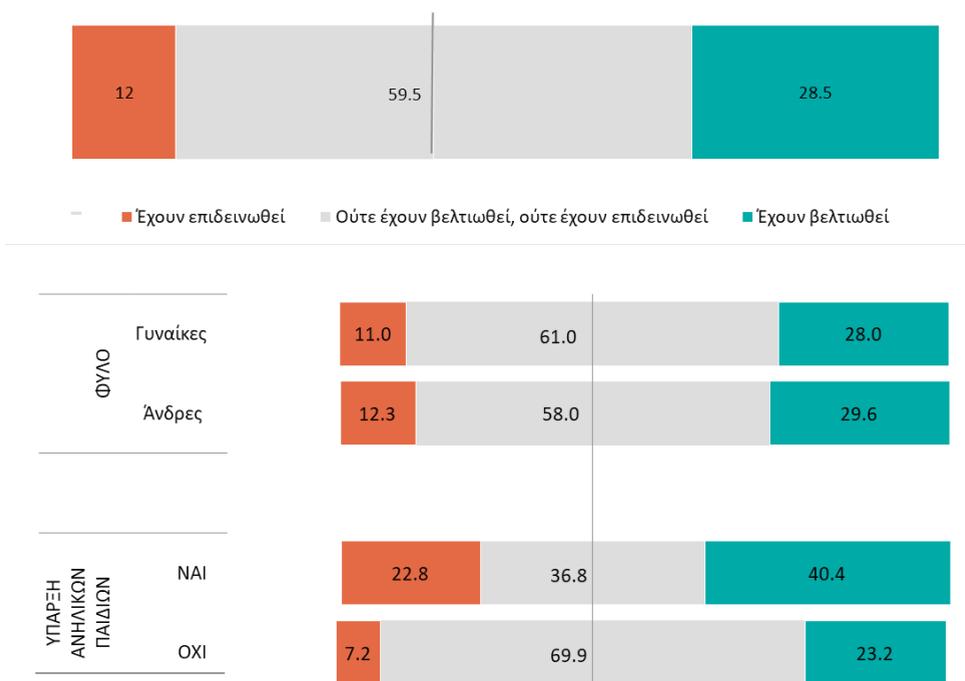
9. Δεδομένα από έρευνα στην Ολλανδία που έλαβε χώρα την πρώτη περίοδο των περιοριστικών μέτρων έδειξε ότι ένα πολύ υψηλό ποσοστό των εργαζομένων γονιών (43% των γυναικών και 38% των ανδρών) δούλευαν βραδινές ώρες από το σπίτι γιατί η παρουσία και η ενασχόληση με τα παιδιά την ημέρα δεν τους επέτρεπαν να δώσουν χρόνο και να συγκεντρωθούν στην εργασία τους (Yerkes et al, 2020).

ταυτόχρονα και τα ανήλικα παιδιά τους, έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, στον βαθμό που πρόκειται για ένα απαιτητικό και για την πλειονότητα των εργαζόμενων πρωτόγνωρο –σε αυτή τουλάχιστον την έκταση– εγχείρημα. Ένα άλλο ενδιαφέρον σημείο, που όμως σημειώνεται με επιφύλαξη λόγω του μικρού αριθμού των αποκρίσεων, είναι ότι οι άντρες με μικρά παιδιά (κάτω των 12 ετών) εκφράζουν μεγαλύτερη δυσφορία από ό,τι οι γυναίκες ως προς την τηλεργασία και τις σχέσεις μέσα στην οικογένεια. Κάτι που φαίνεται να αποτυπώνει τη μεγαλύτερη δυσκολία των ανδρών να προσαρμοστούν σε μια κατάσταση όπου ταυτίζονται ο εργασιακός και οικογενειακός χώρος και συνυπάρχουν οι εργασιακές και οικογενειακές υποχρεώσεις. Αυτό που γνωρίζουμε από τη βιβλιογραφία –και που συνάδει με το παραπάνω εύρημα– είναι πως οι άνδρες δυσκολεύονται περισσότερο από τις γυναίκες να προσαρμοστούν σε ρόλους που παραδοσιακά συνδέονται με το άλλο φύλο (Στρατηγάκη, 2007, σελ. 92-93).

Τέλος, το μέγεθος και η κατανομή των ερωτώμενων δεν δίνει τη δυνατότητα να συνδυαστεί με τρόπο αξιόπιστο ο βαθμός ικανοποίησης από την τηλεργασία ή η επίπτωση της τηλεργασίας στην ποιότητα των σχέσεων μέσα στην οικογένεια με άλλες σημαντικές παραμέτρους όπως η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, η θέση στην απασχόληση και η αστικότητα.

Διάγραμμα 10. Τηλεργασία και ποιότητα σχέσεων στην οικογένεια

Πώς επηρεάζει η εργασία από το σπίτι την ποιότητα των σχέσεων που έχετε με την οικογένειά σας;



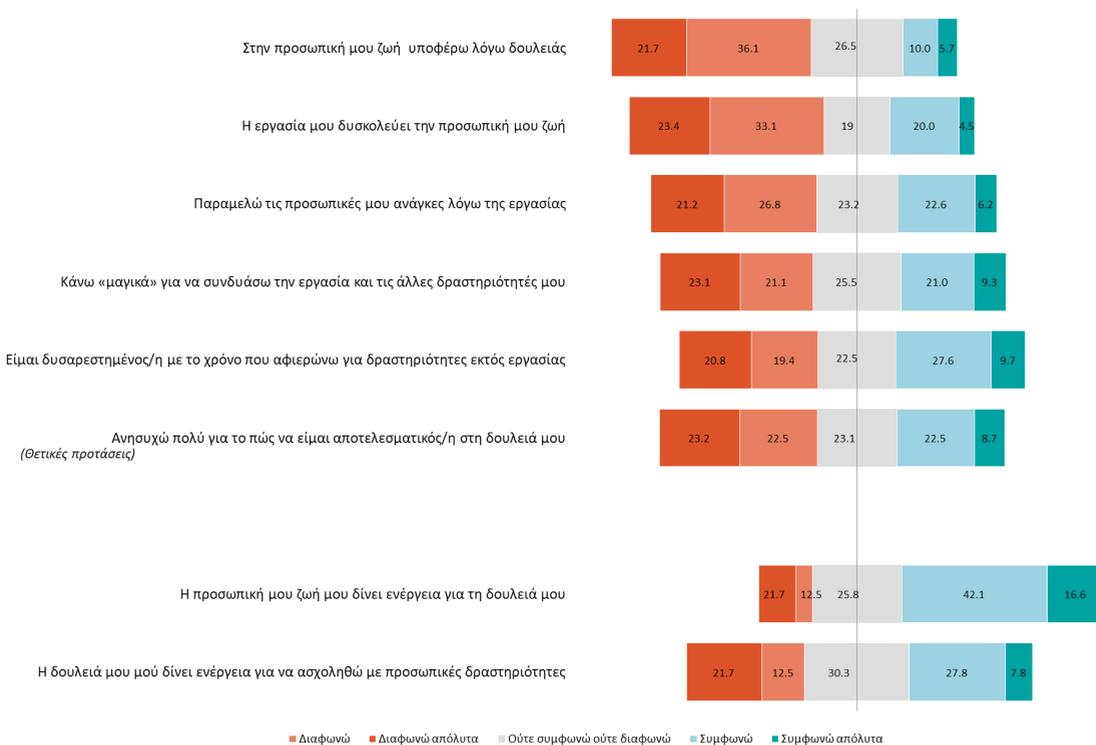
* Σημείωση: Η ερώτηση απευθύνεται μόνο σε όσους/ες τηλεργάζονταν αποκλειστικά στο σπίτι και δεν περιλαμβάνει τη μερική τηλεργασία.

5. Πανδημία και ισορροπία εργασιακής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής

Ο συνδυασμός εργασιακής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής είναι ένα ζητούμενο που απασχολεί τις σύγχρονες κοινωνίες και φυσικά και τη χώρα μας.¹⁰ Είναι αξιοπρόσεκτο το ότι, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 11, μόνο το 15% των ερωτώμενων δήλωσε πως την περίοδο των έκτακτων μέτρων υπήρξαν σοβαρά προβλήματα στην προσπάθεια συνδυασμού της εργασιακής και της προσωπικής ζωής, προβλήματα που εκφράζονται με τη δήλωση “στην προσωπική μου ζωή υποφέρω λόγω εργασίας”.

Διάγραμμα 11. Συνδυασμός προσωπικής και εργασιακής ζωής

(Αρνητικές προτάσεις)



Είναι, επίσης, αξιοσημείωτο ότι την άποψη αυτή μοιράζονται με το ίδιο ακριβώς ποσοστό άνδρες και γυναίκες (Διάγραμμα 12). Ένα μεγαλύτερο ποσοστό (περίπου 25%), με μικρές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα δύο φύλα, δηλώνει πως υπήρξαν δυσκολίες στον συνδυασμό των δύο. Επίσης, ένα ακόμα μεγαλύτερο ποσοστό (περίπου 37% και για τα δύο φύλα) νιώθει δυσαρεστημένο από τον χρόνο που αφιερώνει σε δραστηριότητες εκτός εργασίας.

Εκεί που παρουσιάζονται μεγαλύτερες έμφυλες διαφοροποιήσεις είναι στον βαθμό παραμέλησης των προσωπικών αναγκών λόγω εργασίας. Συγκεκριμένα, πολύ περισσότερες γυναίκες

10. Για μια ολοκληρωμένη ανάλυση των πολιτικών συμφιλίωσης της εργασιακής/προσωπικής/ οικογενειακής ζωής στη χώρα αλλά και σε επίπεδο Ε.Ε., βλ. Καραμεσίνη και Συμεωνάκη (2019).

(33,9%) από ό,τι άνδρες (23,6%) δηλώνουν ότι παραμελούν τις προσωπικές τους ανάγκες (Διάγραμμα 12). Επίσης, πολύ περισσότερες γυναίκες (36,8%) από ό,τι άνδρες (23,2%) δηλώνουν ότι κάνουν “μαγικά” για να συνδυάσουν την εργασία τους με άλλες δραστηριότητές τους. Αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες αισθάνονται, σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι οι άντρες, πως κάνουν υποχωρήσεις στην προσωπική τους ζωή λόγω εργασίας και πώς καλούνται να ενεργοποιήσουν τη φαντασία τους για να βρουν λύσεις που θα συνδυάζουν και τα δύο.

Κι αυτό, ενώ η προσωπική ζωή γίνεται αντιληπτή σαν πηγή ενέργειας για την πλειονότητα των εργαζομένων και ιδιαίτερος για τις γυναίκες. Συγκεκριμένα, περίπου 68% των γυναικών, σε σχέση με 53% των ανδρών, δηλώνουν ότι η προσωπική τους ζωή τους δίνει ενέργεια για την εργασία τους. Στο αντίστροφο ερώτημα, δηλαδή, σε ποιο βαθμό η δουλειά τους τους δίνει ενέργεια για να ασχοληθούν με προσωπικές δραστηριότητες, τα ποσοστά είναι αρκετά σημαντικά αλλά σαφώς χαμηλότερα και σχεδόν ίσα και για τα δύο φύλα (περίπου 35%). Τα δεδομένα αυτά δείχνουν πόσο σημαντική είναι πρωτίστως η ποιότητα της προσωπικής (και οικογενειακής) ζωής, αλλά και δευτερευόντως η ποιότητα της εργασιακής ζωής στη διατήρηση μια καλής ισορροπίας μεταξύ των δύο βασικών πόλων της καθημερινότητας.

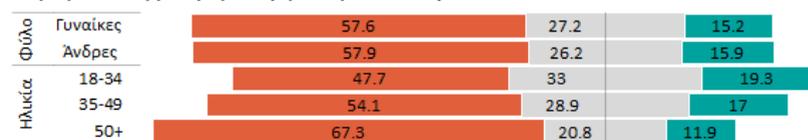
Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που όπως φαίνεται επηρεάζει τις απαντήσεις των ερωτώμενων είναι η ηλικία (Διάγραμμα 12). Οι νέοι/ες (κάτω των 34 ετών) εμφανίζονται πιο δυσαρεστημένοι/ες όσον αφορά στον χρόνο που αφιερώνουν για δραστηριότητες εκτός εργασίας σε διπλάσιο βαθμό σε σχέση με τους/τις μεγαλύτερους/ες σε ηλικία (άνω των 50 ετών). Μάλιστα, σε υπερδιπλάσιο βαθμό σε σχέση με τους/τις μεγαλύτερους/ες σε ηλικία δηλώνουν ότι η εργασία τους δυσκολεύει την προσωπική τους ζωή. Αυτό είναι ένα αναμενόμενο αποτέλεσμα, καθώς συνήθως οι νέοι/ες έχουν τη δυνατότητα να κάνουν ή επιθυμούν να κάνουν πολύ περισσότερα πράγματα στην προσωπική τους ζωή από ό,τι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία και από ό,τι όσοι/ες μπορεί να έχουν αποκτήσει ήδη παιδιά. Επίσης, οι νέοι/ες, οι οποίοι βρίσκονται στο ξεκίνημα της επαγγελματικής τους ζωής, φαίνεται ότι ανησυχούν περισσότερο από τις άλλες δύο ηλικιακές κατηγορίες όσον αφορά στην απόδοσή τους στην εργασία.

Στην ηλικιακή κατηγορία 35-49 ετών, μια κατεχοκνή απαιτητική σε ανάγκες χρόνου κατηγορία, με αυξημένες απαιτήσεις φροντίδας λόγω μικρών παιδιών αλλά και με υψηλές εργασιακές απαιτήσεις, ο συνδυασμός εργασιακής και προσωπικής ζωής, όπως εκφράζεται μέσα από την απάντηση “κάνω μαγικά για να συνδυάσω την εργασία με τις άλλες δραστηριότητές μου” (στην προκειμένη περίπτωση υποθέτουμε κυρίως τη φροντίδα παιδιών), παρουσιάζεται πιο δύσκολος. Εδώ περίπου 37% απαντούν θετικά σε αυτή την ερώτηση, με τις θετικές ερωτήσεις στην ηλικιακή κατηγορία των άνω των 50 ετών να είναι στο 21%.

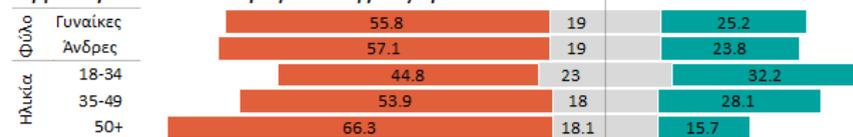
Τέλος, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία, δηλαδή οι άνω των 50 ετών, δείχνουν να έχουν επιτύχει καλύτερη ισορροπία –πιθανόν γιατί τα παιδιά τους είναι μεγάλα– ανάμεσα στην εργασιακή και προσωπική ζωή και αυτό φαίνεται σε όλες τις σχετικές απαντήσεις. Επίσης, δείχνουν να έχουν τον μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης τόσο από την εργασιακή όσο και από την προσωπική τους ζωή δηλώνοντας ότι αντλούν ενέργεια από την καθημία και ότι η ενέργεια που αντλούν από τον έναν χώρο τροφοδοτεί θετικά τον άλλον.

Διάγραμμα 12. Συνδυασμός προσωπικής και εργασιακής ζωής ανά φύλο και ηλικία

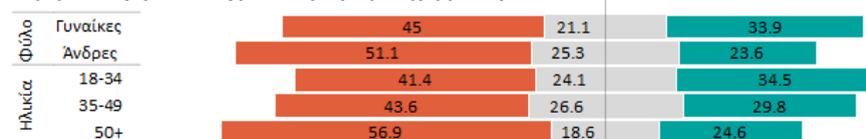
"Στηνπροσωπική μου ζωή υποφέρω λόγω δουλειάς"



"Η εργασία μου δυσκολεύει την προσωπική μου ζωή"



"Παραμελώ τις προσωπικές μου ανάγκες λόγω της εργασίας"



"Κάνω «μαγικά» για να συνδυάσω την εργασία και τις άλλες δραστηριότητές μου"



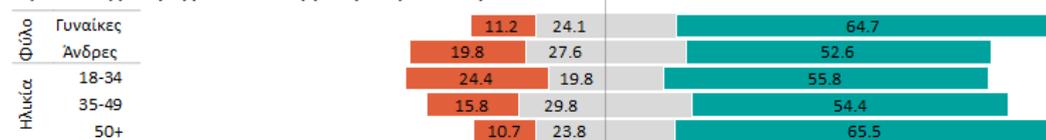
"Είμαι δυσαρεστημένος/η με το χρόνο που αφιερώνω για δραστηριότητες εκτός εργασίας"



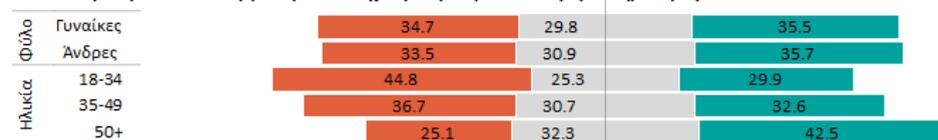
"Ανησυχώ πολύ για το πώς να είμαι αποτελεσματικός/η στη δουλειά μου"



"Η προσωπική μου ζωή μου δίνει ενέργεια για τη δουλειά μου"



"Η δουλειά μου μου δίνει ενέργεια για να ασχοληθώ με προσωπικές δραστηριότητες"



■ Διαφωνώ ■ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ ■ Συμφωνώ

Η ισορροπία μεταξύ αφενός της εργασιακής και αφετέρου της γονεϊκής ταυτότητας εκφράζει τον βαθμό που ο/η εργαζόμενος/η καταφέρει ή όχι να κάνει τις δύο ταυτότητες να συνυπάρχουν αρμονικά και να μη συγκρούονται. Οι απαντήσεις των ερωτώμενων στο Διάγραμμα 13 δείχνουν ένα μεγάλο βαθμό ταύτισης απόψεων ανάμεσα στα δύο φύλα. Το μεγαλύτερο ποσοστό (76%), ακριβώς ίδιο για άνδρες και γυναίκες, πιστεύει ότι μπορεί να διαχωρίζει αυτές τις δύο ταυτότητες. Στο σύνολο των ερωτώμενων, ένα μικρότερο αλλά εξίσου σημαντικό ποσοστό (59%) νιώθει ότι μπορεί να εξισορροπή τις δύο ταυτότητες και δεν θεωρεί πως συγκρούονται. Ωστόσο, μεταξύ των δύο φύλων εντοπίζεται κάποια απόκλιση στις απαντήσεις, με τις γυναίκες να εκφράζουν μεγαλύτερη δυσκολία στην εξισορρόπηση των δύο ταυτοτήτων.

Ο βαθμός ταύτισης του/της εργαζόμενου/ης με την εργασία και αντίστοιχα ο βαθμός ταύτισης με την οικογένειά του/της αποτελούν σημαντικούς δείκτες της σημασίας που αποδίδει σε κάθε έναν από τους δύο βασικούς πόλους της καθημερινότητάς του/της.

Διάγραμμα 13. Σύγκρουση ταυτοτήτων

(Θετικές προτάσεις)



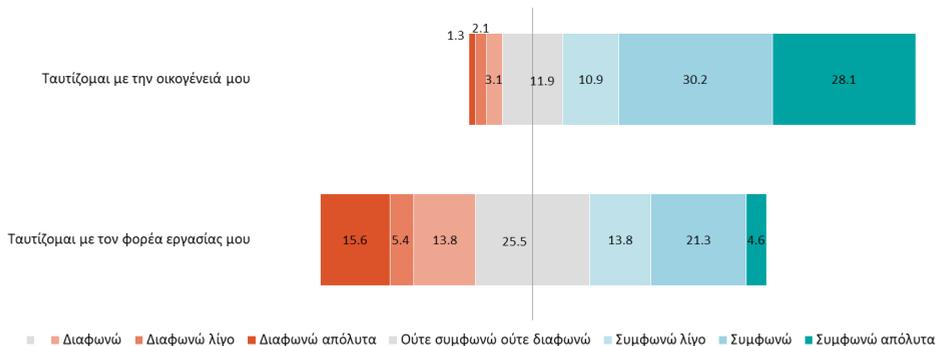
(Αρνητικές προτάσεις)



■ Διαφωνώ ■ Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ ■ Συμφωνώ

Το Διάγραμμα 14, το οποίο σημειωτέον αφορά μόνο μισθωτούς, δείχνει ότι περίπου 40% των ερωτώμενων ταυτίζονται με τον φορέα εργασίας τους.

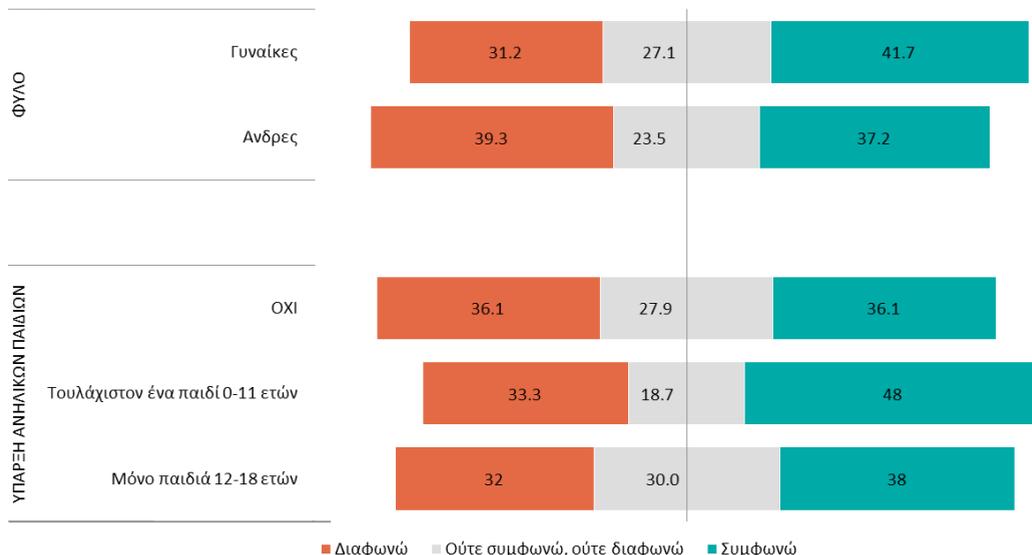
Διάγραμμα 14. Ταύτιση με φορέα εργασίας ή οικογένεια



* Σημείωση: Τα αποτελέσματα αφορούν μόνο μισθωτούς/ές.

Αυτό που είναι αξιοσημείωτο είναι ότι οι γυναίκες ταυτίζονται με τον φορέα εργασίας τους σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι οι άντρες –περίπου 42% και 37% αντίστοιχα (Διάγραμμα 15). Μεγαλύτερη ταύτιση με τον φορέα εργασίας δηλώνουν επίσης και οι ερωτώμενοι/ες με μικρά παιδιά συγκριτικά με τους ερωτώμενους χωρίς ανήλικα παιδιά (48% και 36% αντίστοιχα). Γεγονός επίσης αξιοπρόσεκτο, που πιθανά συνδέεται με το ότι είναι σε μια ηλικία που αφενός η εργασία έχει πιο κεντρική θέση στη ζωή τους (σε επίπεδο τόσο νοοτροπιών όσο και αναγκαιότητας) και αφετέρου η εργασιακή τους ζωή και σταδιοδρομία είναι σε πορεία διαμόρφωσης, οπότε και απαιτείται μεγαλύτερος βαθμός ταύτισης για να τα καταφέρουν.

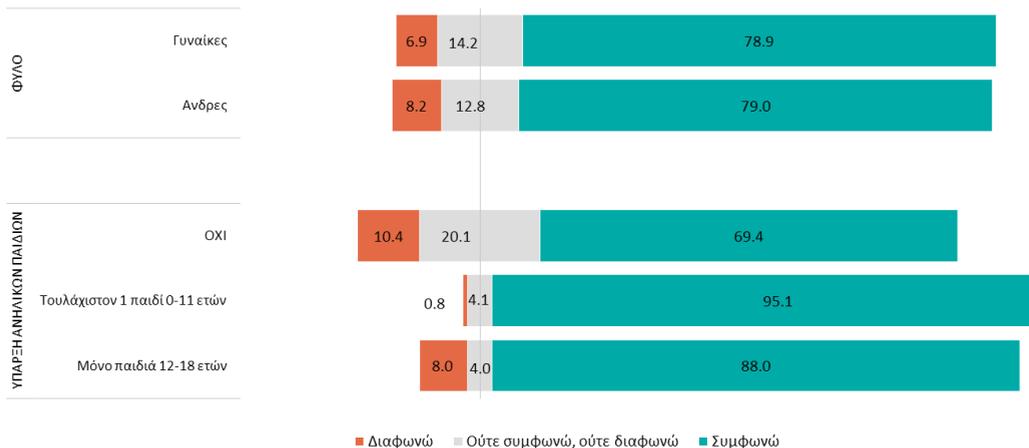
Διάγραμμα 15. Ταύτιση με φορέα εργασίας ανά φύλο και ύπαρξη ανήλικων παιδιών



* Σημείωση: Τα αποτελέσματα αφορούν μόνο μισθωτούς/ές.

Στο Διάγραμμα 16, το οποίο επίσης αφορά μόνο τους/τις μισθωτούς/ές, αποτυπώνεται ο βαθμός ταύτισης του/της εργαζόμενου/ης με την οικογένεια του/της. Εδώ και συγκριτικά με την εργασία, ο βαθμός ταύτισης είναι σαφώς μεγαλύτερος. Περίπου 70% των ερωτώμενων ταυτίζονται με την οικογένειά τους και 40% ταυτίζονται με την εργασία τους. Το ποσοστό είναι το ίδιο υψηλό σε άνδρες και γυναίκες, με μια μικρή υπεροχή των γυναικών. Πολύ σημαντικό παράγοντα ταύτισης με την οικογένεια αποτελεί η ύπαρξη παιδιών και δη μικρών παιδιών. Συγκεκριμένα, το 92% των ερωτώμενων με παιδιά μικρότερα των 11 χρόνων δηλώνει ότι ταυτίζεται με την οικογένεια, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για όσους/ες δεν έχουν ανήλικα παιδιά είναι στο 65%.

Διάγραμμα 16. Ταύτιση με οικογένεια ανά φύλο και ύπαρξη ανήλικων παιδιών



* Σημείωση: Τα αποτελέσματα αφορούν μόνο μισθωτούς/ές.

Συμπερασματικά, όσον αφορά στη σχέση μεταξύ εργασίας και οικογένειας, παρατηρούμε μια πολύ σημαντική ταύτιση απόψεων σε πολλούς τομείς ανάμεσα στα δύο φύλα που ενδεχομένως δείχνει ότι όχι μόνο οι γυναίκες αλλά και οι άνδρες έχουν διαφοροποιήσει σε σχέση με το παρελθόν τις απόψεις τους ως προς τη σχέση αυτή. Η οικογένεια παραμένει για όλους ένας πόλος σταθερότητας και μια σημαντική πηγή ενέργειας που επηρεάζει και την απόδοση στην εργασία. Μεγάλο ενδιαφέρον έχει το ότι οι γυναίκες ταυτίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι οι άντρες τόσο με την οικογένεια (αναμενόμενο) όσο και με την εργασία (μη αναμενόμενο με βάση τα κυρίαρχα έμφυλα πρότυπα).

Όσον αφορά στην ισορροπία μεταξύ των εργασιακών και οικογενειακών ταυτοτήτων, περίπου το ένα τέταρτο των εργαζομένων εκφράζει δυσκολίες και κάποιος/ες από αυτούς/ές δυσκολίες αρκετά σοβαρές. Εδώ χρειάζεται να επισημανθεί ότι η ερώτηση αφορούσε στην περίοδο των έκτακτων περιοριστικών μέτρων (πρώτο lockdown), όταν οι συνήθειες υπηρεσίες φροντίδας και εκπαίδευσης παιδιών (παιδικό σταθμοί, σχολεία, babysitters, ακόμα και παππούδες/γιαγιάδες) δεν ήταν διαθέσιμες. Οι γυναίκες, σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι οι άντρες, νιώθουν την πίεση των δύο ρόλων. Κάτι που καταγράφεται και στην πρόσφατη πανευρωπαϊκή έρευνα του Eurofound. Συγκεκριμένα, περισσότερες γυναίκες (ιδιαίτερως αυτές με μικρά παιδιά) από ό,τι άνδρες δηλώνουν ότι η εργασία τους δεν τους αφήνει πολύ χρόνο για την οικογένεια, ενώ ταυτόχρονα η οικογένεια δεν τους αφήνει να αφιερώσουν χρόνο στην εργασία τους (Eurofound, 2020b, p. 22). Δηλαδή, οι έμφυλες διαφοροποιήσεις σε σχέση με την αντίληψη και την πρακτική ως προς το ποιος από

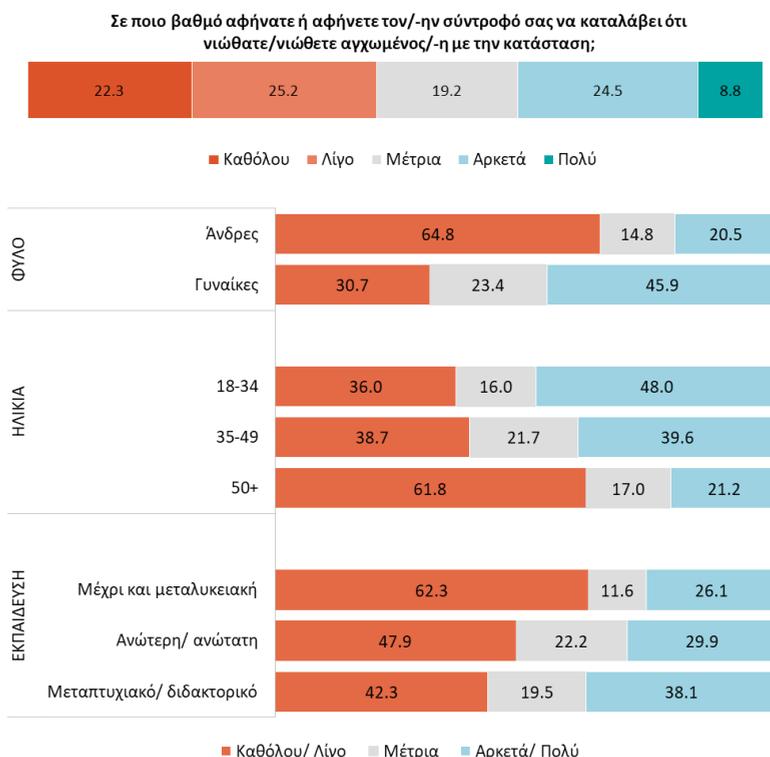
τους δύο συντρόφους φέρει την κύρια ευθύνη στα θέματα φροντίδας, σε ένα βαθμό εξακολουθούν και ισχύουν ακόμα και την περίοδο της πανδημίας, όπως θα δούμε και στην επόμενη ενότητα.

6. Πανδημία, συντροφικότητα και γονεϊκότητα

Στην ενότητα αυτή εξετάζεται πώς οι ερωτώμενοι/ες αντιλαμβάνονται τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώθηκαν οι σχέσεις στο εσωτερικό της οικογένειας κατά τη διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας και των έκτακτων μέτρων. Διερευνώνται ζητήματα, όπως το κατά πόσο μοιράστηκαν το άγχος τους με τον/τη σύντροφό τους, ο βαθμός συναισθηματικής και πρακτικής στήριξης και συνεργασίας και η κατανομή των οικογενειακών ευθυνών ανάμεσα στους δύο συντρόφους. Καταγράφονται, τέλος, οι αντιλήψεις τους τόσο για το πώς στήριξαν τα παιδιά τους όσο και για τη βοήθεια που είχαν στη φροντίδα τους είτε από τον/τη σύντροφό τους είτε από παππούδες/γιαγιάδες ή από άλλα άτομα (συγγενείς, babysitters).

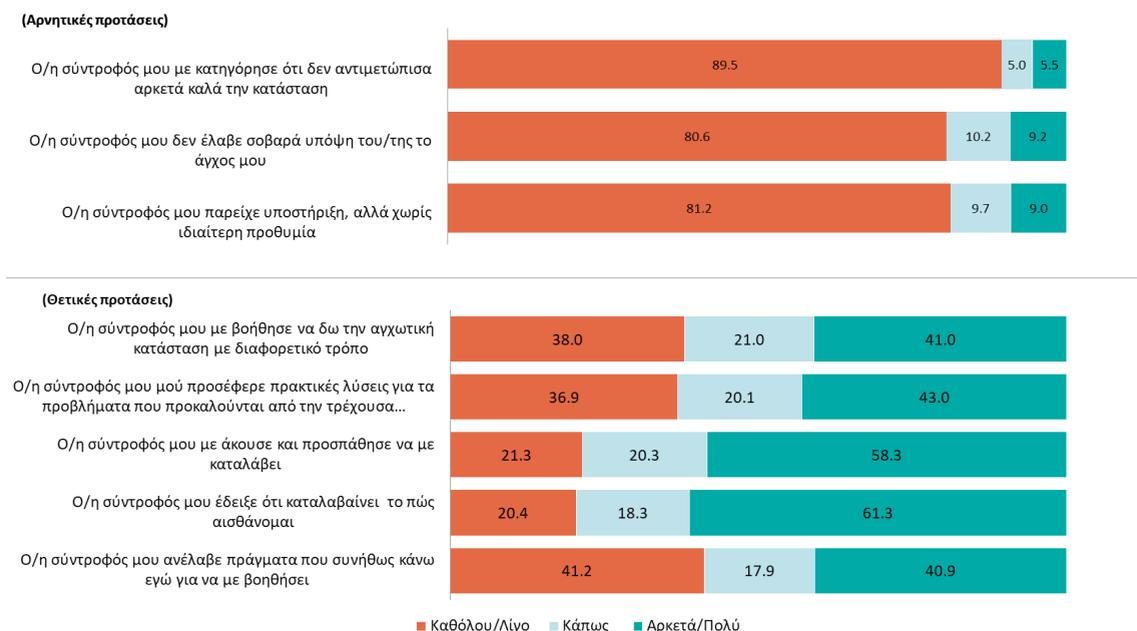
Στην ερώτηση που αφορά στις προσωπικές ανησυχίες για τη συγκεκριμένη κατάσταση (Διάγραμμα 17), παρατηρείται πως σε ένα μεγάλο ποσοστό (47,5%) δήλωσαν πως δεν τις μοιράστηκαν με τον/τη σύντροφό τους. Στις απαντήσεις είναι ξεκάθαρη η έμφυλη, ηλικιακή και μορφωτική διαφοροποίηση. Οι γυναίκες, η ηλικιακή ομάδα των 35-49 ετών, όσοι/ες είχαν μεταπτυχιακό/διδακτορικό τίτλο σπουδών τις μοιράστηκαν σε μεγαλύτερο βαθμό. Από την άλλη, οι άνδρες, οι άνω των 50 ετών και όσοι/ες έχουν μέχρι και μεταλυκειακή εκπαίδευση μοιράστηκαν λιγότερο τις ανησυχίες τους.

Διάγραμμα 17. Έκφραση ανησυχιών



Το επόμενο γράφημα (Διάγραμμα 18) αφορά στην ψυχολογική στήριξη από τον/τη σύντροφο. Η πρώτη παρατήρηση είναι πως στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων οι ερωτώμενοι/ες θεώρησαν πως ο/η σύντροφός τους αντιμετώπισε καλά το άγχος τους, το έλαβε σοβαρά υπόψη ή τους/τις παρείχε υποστήριξη. Η δεύτερη παρατήρηση είναι πως όταν η ερώτηση αφορούσε στη στήριξη σε πρακτικά ζητήματα, τα ποσοστά των θετικών απαντήσεων μειώνονται. Συγκεκριμένα, το 43% υποστήριξε πως ο/η σύντροφός τους προσέφερε πρακτικές λύσεις σε προβλήματα που σχετίζονταν με την κατάσταση. Ακόμη λιγότεροι/ες (40,9%) ήταν όσοι/ες δήλωσαν πως ο/η σύντροφός τους για να τους/τις βοηθήσει ανέλαβε να κάνει πράγματα που συνήθως έκαναν οι ίδιοι/ες.

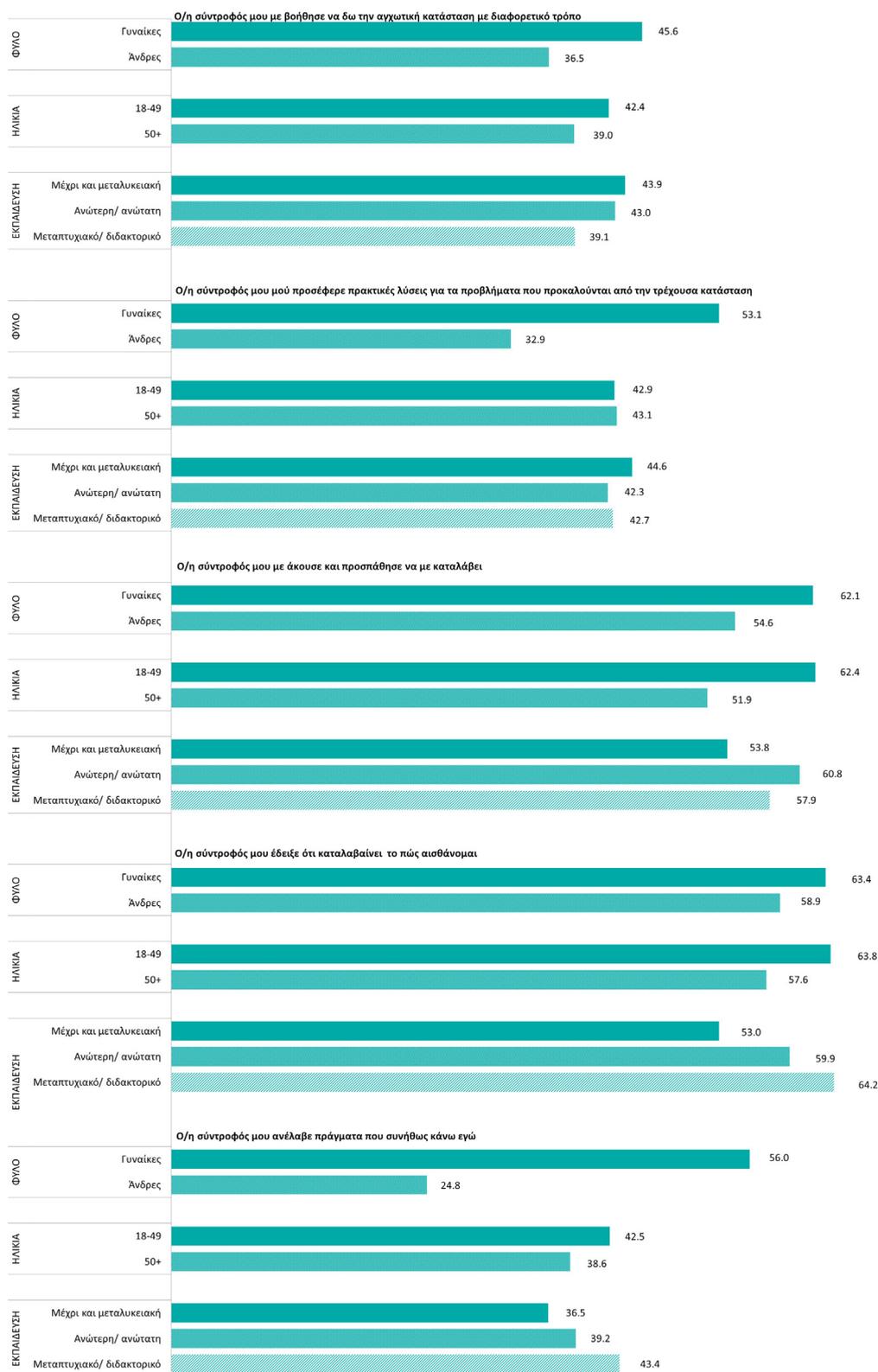
Διάγραμμα 18. Στήριξη από σύντροφο



Στις απαντήσεις των ερωτώμενων οι διαφοροποιήσεις που καταγράφονται είναι κυρίως έμφυλες (Διάγραμμα 19). Οι γυναίκες ήταν πιο ικανοποιημένες από τους άνδρες και όσον αφορά στα ζητήματα κατανόησης και όσον αφορά στα πρακτικά ζητήματα –στα τελευταία σε μικρότερο βαθμό. Οι άνδρες εμφανίζονται λιγότερο ικανοποιημένοι και στα δύο σκέλη και κυρίως σε σχέση με τη συνεισφορά των συντρόφων τους στα πρακτικά ζητήματα.

Από το ίδιο διάγραμμα συνάγεται ότι όσον αφορά στις ηλικιακές διαφοροποιήσεις, η ηλικιακή ομάδα 18-49 ετών φαίνεται πως μοιράστηκε περισσότερο και το άγχος και τα πρακτικά ζητήματα που προέκυψαν. Σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο των ερωτώμενων, οι αποκλίσεις στις απαντήσεις δεν είναι μεγάλες. Ικανή διαφοροποίηση καταγράφεται μόνο στην ερώτηση που αφορούσε στο κατά πόσο ο/η σύντροφος έδειξε να καταλαβαίνει το πώς αισθάνονται. Εδώ το υψηλότερο ποσοστό κατανόησης (64,2%) εντοπίζεται στα άτομα με το υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο, δηλαδή με μεταπτυχιακό /διδακτορικό τίτλο σπουδών.

Διάγραμμα 19. Στήριξη από τον/την σύντροφο - Πολύ/Πάρα πολύ

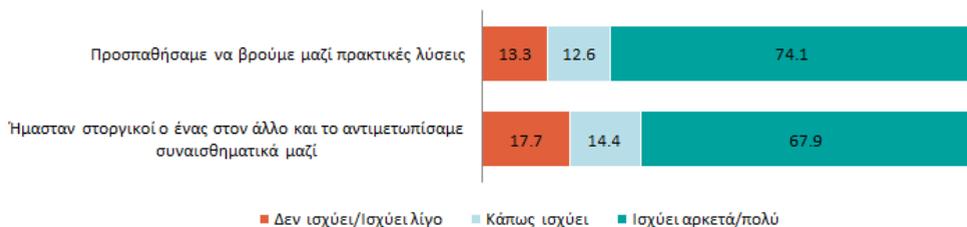


Σε σχέση με το τι έκαναν πιο συγκεκριμένα μαζί με τον/την σύντροφό τους για να αντιμετωπίσουν την κατάσταση (Διάγραμμα 20), οι ερωτώμενοι/ες σε πολύ μεγάλο ποσοστό απαντούν πως προσπάθησαν να βρουν από κοινού πρακτικές λύσεις (74,1%) και πως υπήρξε μεταξύ τους συναισθηματική στήριξη και στοργή ώστε να ξεπεραστούν τα προβλήματα (67,9%). Όπως φαίνεται, οι ερωτώμενοι/ες θεωρούν πως ως ζευγάρι στο πρακτικό κομμάτι της διαχείρισης της κατάστασης τα κατάφεραν σχετικά καλύτερα από ότι με το κομμάτι της συναισθηματικής στήριξης και στοργής.

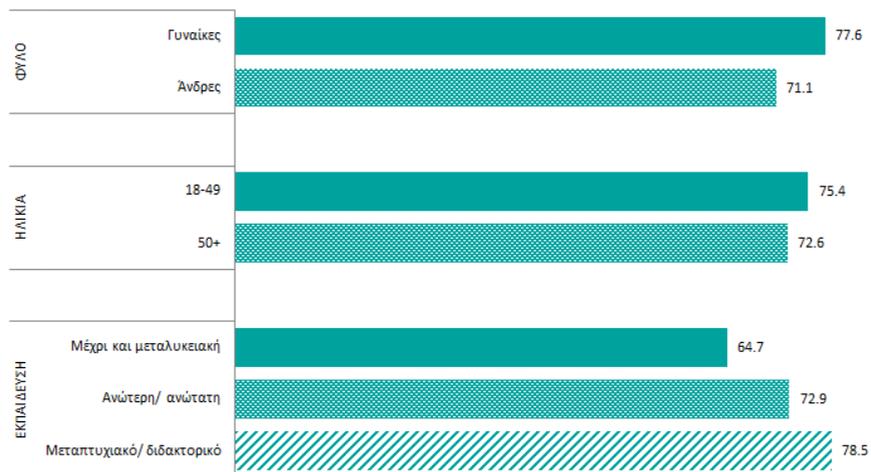
Οι γυναίκες και στα δύο σκέλη (και πρακτικό και συναισθηματικό) εμφανίζονται ικανοποιημένες σε μεγαλύτερο ποσοστό από τους άνδρες. Το ίδιο παρατηρείται και στα άτομα με μεταπτυχιακό/διδακτορικό τίτλο σπουδών. Δεν καταγράφονται μεγάλες διαφοροποιήσεις στις ηλικιακές ομάδες, εκτός από το μέρος της συναισθηματικής στήριξης, όπου τα άτομα 35-49 ετών δήλωσαν αρκετά πιο ικανοποιημένα από τα άτομα άνω των 50 ετών.

Ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα, που έχει απασχολήσει τη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία, είναι αυτό του έμφυλου χαρακτήρα της κατανομής, ή αλλιώς του καταμερισμού των οικιακών καθηκόντων και ευθυνών, με το βάρος να πέφτει κυρίως στις γυναίκες, καθώς σύμφωνα με την κυρίαρχη αντίληψη η ενασχόληση αυτή συμπίπτει ή συνάδει καλύτερα με τη φύση τους. Σε αυτό το πλαίσιο, η εργασία των γυναικών εντός του οίκου έχει καταγραφεί και ως «εργασία της αγάπης», «εργασία της συγγένειας» (Di Leonardo, 1984), έχοντας γι' αυτές στην πράξη τα χαρακτηριστικά ενός «υποχρεωτικού αλτροισμού» (Στρατηγάκη, 2007, σελ. 89). Κάτι που δεν αλλάζει ριζικά με τη μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας, οδηγώντας τις ερευνήτριες να μιλούν για το «διπλό ωράριο εργασίας» (Στρατηγάκη, 2007, σελ. 91) ή τη «διπλή μέρα» (double day), ένα φαινόμενο που αποτυπώνει την παράλληλη εργασία των γυναικών εκτός (έμμισθα) και εντός του οικιακού τους χώρου (άμισθα) (Romero, 1992, p. 18). Σε πρόσφατη μελέτη στην Ελλάδα σε 3.371 νοικοκυριά, η οποία αφορά στη χρήση του χρόνου, καταγράφεται πως οι γυναίκες ανεξάρτητα από τη θέση στην απασχόληση, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την ύπαρξη ή όχι ανήλικων παιδιών, διαθέτουν στη μη αμειβόμενη εργασία εντός του οικιακού χώρου (φροντίδα του σπιτιού και των μελών της οικογένειας) πολύ περισσότερο χρόνο από τους άνδρες (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη, 2019, σελ. 211).

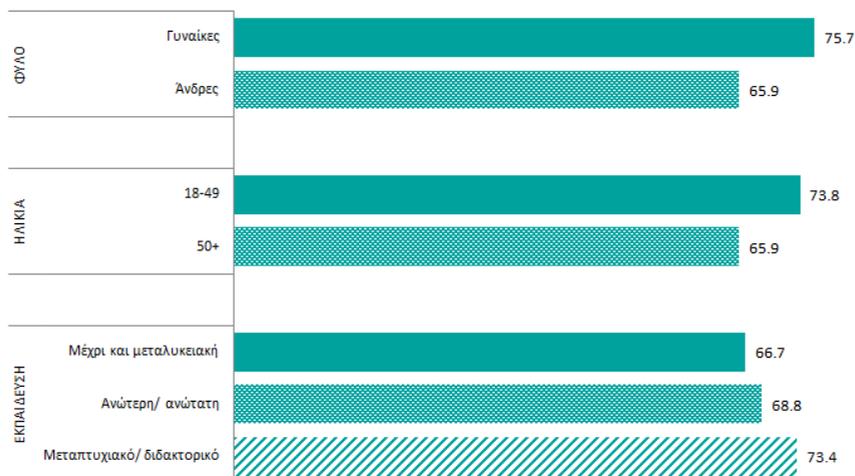
Διάγραμμα 20. Συνεργασία συντρόφων



Προσπαθήσαμε να βρούμε μαζί πρακτικές λύσεις



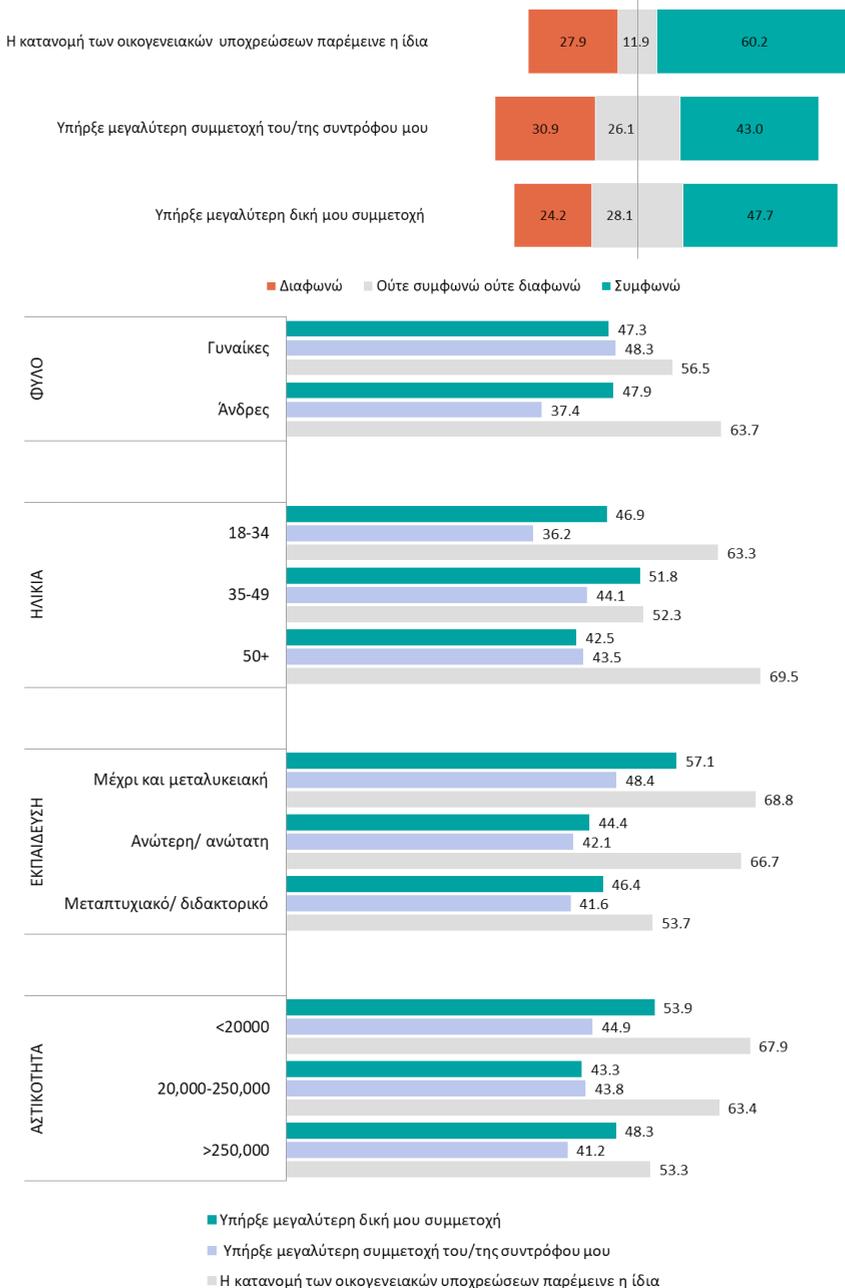
Ήμασταν στοργικοί ο ένας στον άλλο και το αντιμετωπίσαμε συναισθηματικά μαζί



Στη σχετική ερώτηση που αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 21, σε ποσοστό 60,2% οι ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι ο καταμερισμός των οικιακών καθηκόντων παρέμεινε ίδιος κατά τη διάρκεια των έκτακτων μέτρων. Εδώ έχουμε περισσότερους άνδρες (63,7%), άτομα άνω των 50 ετών (69,5%), άτομα που έχουν μέχρι και μεταλυκειακή εκπαίδευση (68,6%) και άτομα που ζουν σε περιοχές με πληθυσμό μέχρι 20.000 κατοίκων (67,9%) να δίνουν καταφατική απάντηση.

Διάγραμμα 21. Κατανομή οικογενειακών ευθυνών

Κατά την περίοδο των έκτακτων μέτρων πώς κατανεμήθηκαν οι οικογενειακές υποχρεώσεις (φροντίδα παιδιών ή άλλων μελών, δουλειές νοικοκυριού, ψώνια κλπ) ανάμεσα σε σας και στον/στην συντρόφου σας

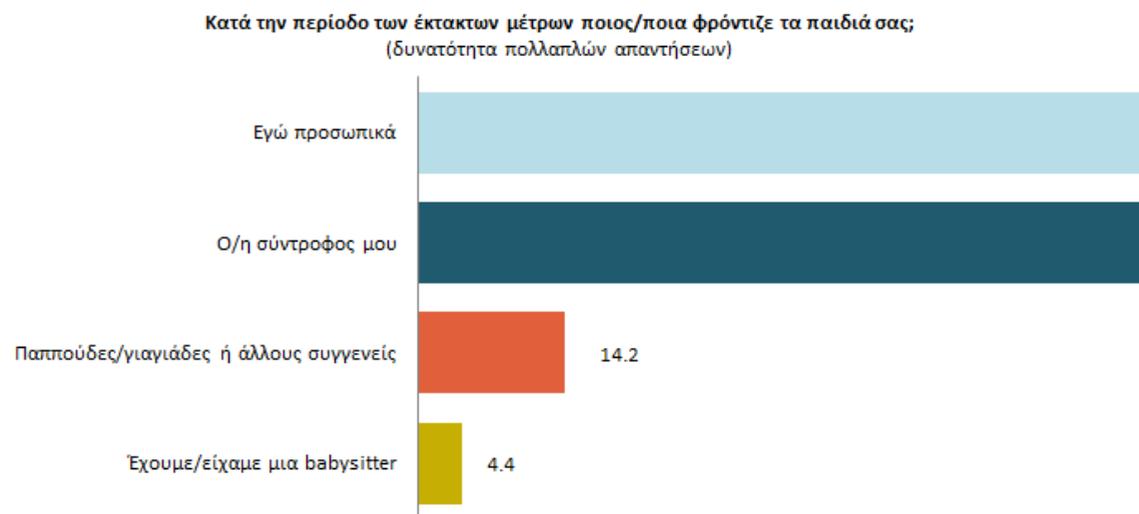


Από την άλλη, ένα 27,9% απάντησε πως ο καταμερισμός των οικογενειακών υποχρεώσεων άλλαξε την περίοδο των έκτακτων μέτρων. Στην ερώτηση που ακολουθεί και αφορά στο εάν υπήρξε μεγαλύτερη συμμετοχή του/της συντρόφου τους, θετικά απάντησε το 43%. Οι περισσότερες θετικές απαντήσεις καταγράφονται ανάμεσα στις γυναίκες (48,3%), στην ηλικιακή ομάδα 35-49 ετών (44,1%) και στα άτομα που έχουν μέχρι και μεταλυκειακή εκπαίδευση (48,4%). Σχετικά με το αν υπήρξε μεγαλύτερη δική τους συμμετοχή, θετικά απάντησε το 47,7%, με την έμφυλη διαφοροποίηση στα

ποσοστά να είναι αμελητέα. Φαίνεται, λοιπόν, πως γυναίκες και άνδρες θεώρησαν σχεδόν εξίσου πως λόγω των έκτακτων περιοριστικών μέτρων συμμετείχαν περισσότερο στις οικιακές υποχρεώσεις. Όσον αφορά στην ηλικία, στην ηλικιακή ομάδα των 35-49 ετών βρίσκουμε το υψηλότερο ποσοστό (51,8%) των ατόμων που υποστήριξαν πως υπήρξε μεγαλύτερη δική τους συμμετοχή. Σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο, το σημαντικά υψηλότερο ποσοστό (57,1%) εντοπίζεται σε όσους/ες έχουν μέχρι και μεταλυκειακή εκπαίδευση. Ο βαθμός αστικότητας της περιοχής διαφοροποιεί, επίσης, τα ποσοστά όσων απάντησαν θετικά με το μεγαλύτερο ποσοστό να καταγράφεται στις περιοχές μέχρι 20.000 κατοίκων (53,9%) και το μικρότερο (43,3%) στις περιοχές με μέχρι 250.000 κατοίκους.

Αναφορικά με το ποιος/α ή ποιοι/ες είχαν τη φροντίδα των παιδιών κατά τη διάρκεια των έκτακτων μέτρων (δυνατότητα επιλογής πολλαπλών απαντήσεων), παρατηρούμε πως η πλειονότητα των ερωτώμενων απαντούν πως η φροντίδα των παιδιών ήταν βασικά ευθύνη δική τους (73,9%) και του συντρόφου τους (73,2%), δηλαδή τελικά του ζευγαριού (Διάγραμμα 22).

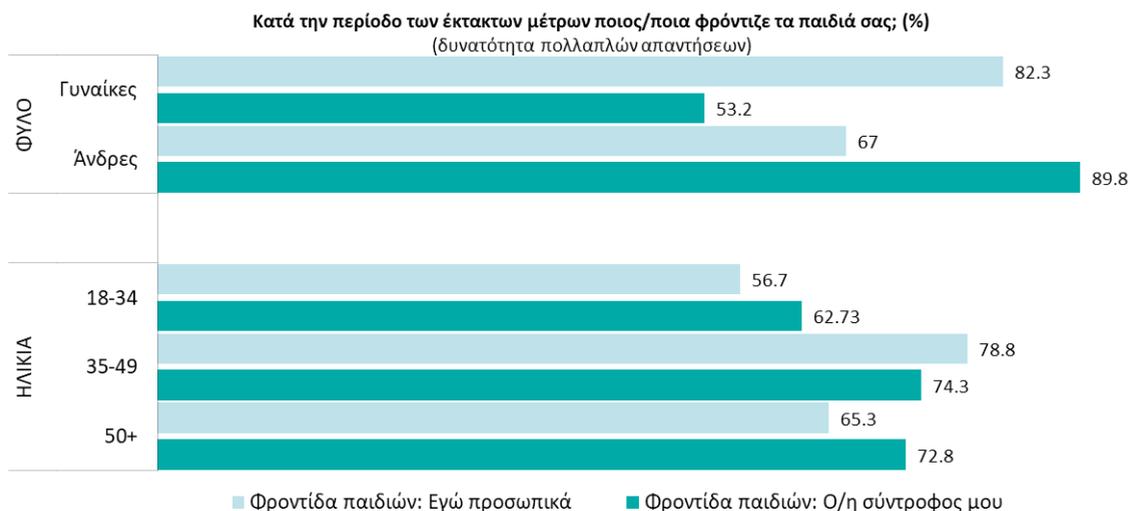
Διάγραμμα 22. Βοήθεια στη φροντίδα ανήλικων παιδιών κατά τη διάρκεια των έκτακτων μέτρων (μετά τον Covid)



Γυναίκες και άνδρες, όμως, φαίνεται να συμφωνούν πως η φροντίδα των παιδιών αφορά πρωτίτως στις γυναίκες και δευτερευόντως στους άνδρες (Διάγραμμα 23). Συγκεκριμένα, οι γυναίκες απάντησαν σε ποσοστό 82,3% ότι ήταν δική τους αρμοδιότητα και σε ποσοστό 53,2% και του συντρόφου τους. Οι άνδρες απάντησαν σε ποσοστό 89,9% πως αφορούσε τη σύντροφό τους και σε ποσοστό 67% πως ήταν δική τους ευθύνη. Εδώ, φαίνεται να επιβεβαιώνεται, για άλλη μια φορά, το ότι οι γυναίκες είναι αυτές που και θεωρούνται σύμφωνα με τις κυρίαρχες αντιλήψεις οι κατεξοχόν αρμόδιες για την ανατροφή και την φροντίδα των παιδιών και που αναλαμβάνουν στην πράξη τη συγκεκριμένη ευθύνη (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη, 2019, σελ. 204-207, 211, 220). Σε σχέση με την ηλικιακή διάσταση, παρατηρείται μεγαλύτερη και πιο ισότιμη συμμετοχή στη φροντίδα των παιδιών στην ηλικιακή ομάδα 35-49 ετών, καθώς το 78,3% απαντά πως αφορούσε τους/τις ίδιους/ες και το 74,3% και τον/την σύντροφό τους. Κάτι που πιθανόν να σχετίζεται με το ότι στη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα οι πιέσεις φροντίδας ήταν μεγαλύτερες λόγω της παρουσίας μικρών παιδιών

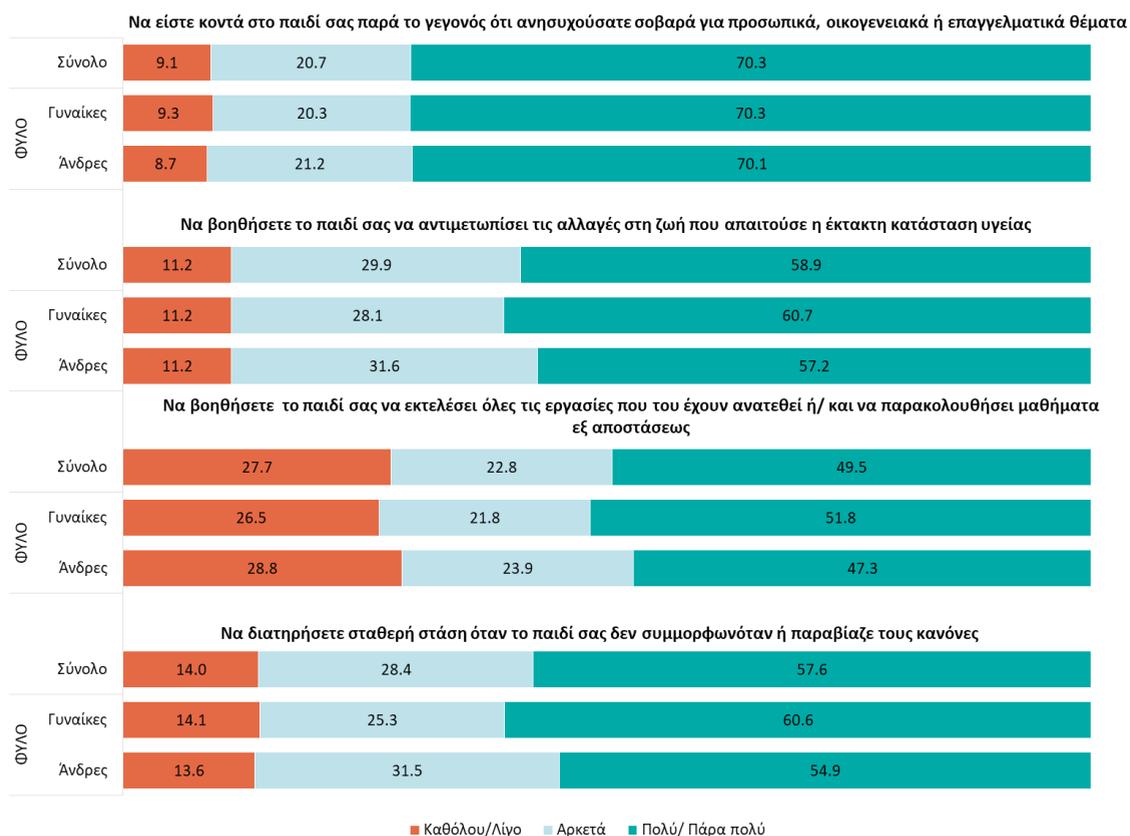
στο σπίτι. Στη φροντίδα των παιδιών εμπλέκονταν, επίσης, γιαγιάδες/παππούδες ή άλλοι συγγενείς (9,4%) και σε μικρότερο ποσοστό (2%) άτομο που έχει προσληφθεί γι' αυτό τον λόγο (babysitter). Στις δύο τελευταίες κατηγορίες τα πολύ μικρά ποσοστά οφείλονται και στους αυστηρούς περιορισμούς στην κυκλοφορία, στην εργασία και στις κοινωνικές επαφές. Την περίοδο εκείνη οι συστάσεις από τους ειδικούς ήταν τα μεγάλης ηλικίας άτομα για να προστατεύσουν τη ζωή τους να μην έρχονται σε επαφή με παιδιά. Τα τελευταία είχαν χαρακτηριστεί «υγειονομικές βόμβες», καθώς είχε υποστηριχθεί ότι είναι συνήθως ασυμπτωματικοί φορείς με μεγάλη, όμως, δυνατότητα μετάδοσης στους άλλους.

Διάγραμμα 23. Διπλώσεις ως προς την κατανομή της φροντίδας των ανήλικων παιδιών ανάμεσα στους δύο συντρόφους κατά τη διάρκεια των έκτακτων μέτρων ανά φύλο και ηλικία



Στο ερώτημα που αφορά στο κατά πόσο οι γονείς θεώρησαν πως με τη στάση τους κατάφεραν να στηρίξουν τα παιδιά τους σε αυτή τη δύσκολη περίοδο, το πρώτο που παρατηρούμε είναι πως σταθερά σε όλες τις θετικές απαντήσεις οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερα ποσοστά, με τη διαφορά να μην είναι όμως μεγάλη (Διάγραμμα 24). Το δεύτερο είναι πως, ανεξάρτητα από το φύλο, πηγαίνοντας από τα πιο γενικά ζητήματα σε σχέση με τη στήριξη των παιδιών προς τα πιο συγκεκριμένα και πρακτικά, μειώνονται τα ποσοστά αυτών που θεωρούν ότι τα κατάφεραν πολύ ή πάρα πολύ καλά. Συγκεκριμένα, στις ερωτήσεις εάν αισθάνθηκαν ότι βρέθηκαν κοντά στα παιδιά τους και κατά πόσο θεωρούσαν ότι τα βοήθησαν να αντιμετωπίσουν τις αλλαγές, δεν παρατηρείται επί της ουσίας έμφυλη διαφοροποίηση στα ποσοστά των ατόμων που απαντούν θετικά. Στις ερωτήσεις του κατά πόσο θεωρούσαν πως τα βοήθησαν να εκτελέσουν τις εργασίες τους ή να παρακολουθήσουν τα μαθήματά τους παρατηρείται μια μικρή έμφυλη διαφοροποίηση. Με τις θετικές απαντήσεις στις γυναίκες να είναι στο 51,8% και στους άνδρες στο 47,3%. Και στην ερώτηση αν κατάφεραν να έχουν μια σταθερή στάση όταν τα παιδιά τους δεν συμμορφώνονταν ή παραβίαζαν τους κανόνες, καταγράφεται και πάλι έμφυλη διαφοροποίηση και μάλιστα ελαφρώς αυξημένη. Κι αυτό καθώς οι γυναίκες απαντούν θετικά σε ποσοστό 60,6% και οι άνδρες σε ποσοστό 54,9%.

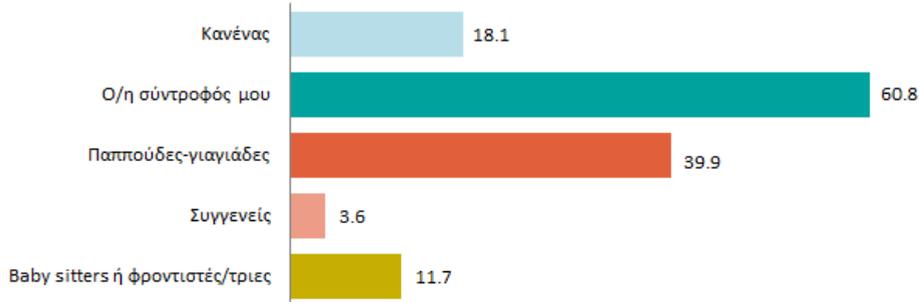
Διάγραμμα 24. Αντίληψη ικανότητας σε σχέση με τη στήριξη στα παιδιά



Το ότι η συμμετοχή των γιαγιάδων/παππούδων και η βοήθεια που προσφέρουν στα παιδιά και τα εγγόνια τους εξακολουθεί να είναι μεγάλη στην Ελλάδα είναι κάτι που γνωρίζουμε από την ελληνική βιβλιογραφία. Όπως αναφέρεται, η συνδρομή τους καλύπτει ή συμπληρώνει τις ανάγκες των νοικοκυριών και κυρίως τις ανάγκες που αφορούν στη φροντίδα των παιδιών, συγκροτώντας ένα χρήσιμο και σε πολλές περιπτώσεις άκρως απαραίτητο «σύστημα οικογενειακής αλληλεγγύης και υποστήριξης» (Καραμεσίνη και Χατζηβαρνάβα, 2019, σελ. 226). Στην παρούσα έρευνα εντοπίζεται στις απαντήσεις στην ερώτηση (με δυνατότητα επιλογής πολλαπλών απαντήσεων) για τη διεκπεραίωση των οικογενειακών υποχρεώσεων πριν τα έκτακτα μέτρα (Διάγραμμα 25). Κι ενώ η πλειονότητα (60,8%) των ερωτώμενων που έχουν ανήλικα παιδιά απαντά πως η βοήθεια στη διεκπεραίωση των οικογενειακών υποχρεώσεων προερχόταν από τον/την σύντροφό του/της, ένα μεγάλο ποσοστό, περίπου 40%, υποστηρίζει πως είχε τη βοήθεια των παππούδων και των γιαγιάδων. Αμέσως μετά ακολουθεί, με μεγάλη όμως διαφορά, η συνεισφορά φροντιστών/στριών και babysitters (11,7%) και άλλων συγγενικών προσώπων (3,6%).

Διάγραμμα 25. Διεκπεραίωση οικογενειακών υποχρεώσεων πριν τα έκτακτα μέτρα

ΠΡΙΝ τη λήψη των έκτακτων μέτρων, υπήρχε κάποιος/-α που σας βοηθούσε στη διεκπεραίωση των οικογενειακών υποχρεώσεων; (δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων)

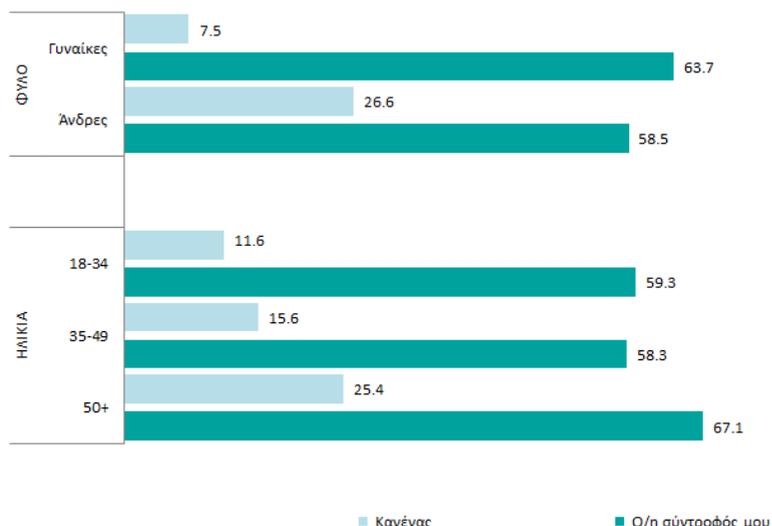


* Σημείωση: Αφορά μόνο όσους/ες έχουν ανήλικα παιδιά.

Όπως αναφέραμε παραπάνω, στην πλειονότητά τους οι ερωτώμενοι/ες δηλώνουν πως η συνδρομή στη διεκπεραίωση των οικογενειακών υποχρεώσεων προέρχεται από τον/τη σύντροφό τους. Εδώ, οι περισσότερες γυναίκες (63,7%) απάντησαν πως είχαν τη βοήθεια του συντρόφου τους, με πολύ λίγες (7,5%) να απαντούν πως δεν είχαν βοήθεια (Διάγραμμα 26). Η πλειονότητα των ανδρών (58,5%) υποστήριξαν πως είχαν βοήθεια από τη σύντροφό τους και σε μικρότερο ποσοστό (26,6%), αλλά μη αναμενόμενα μεγαλύτερο από τις γυναίκες, δήλωσαν πως δεν είχαν βοήθεια. Όσον αφορά στις ηλικιακές ομάδες, η μεγαλύτερη διαφοροποίηση εντοπίζεται στα άτομα άνω των 50 ετών. Το 67,1% (το μεγαλύτερο από τις τρεις ηλικιακές ομάδες) δήλωσε πως είχε τη βοήθεια του/της συντρόφου του/της και το 25,4% πως δεν την είχε.

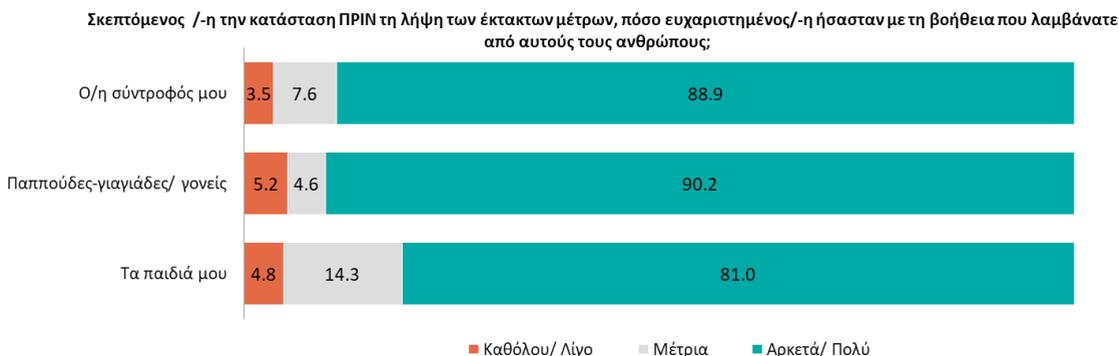
Διάγραμμα 26. Δηλώσεις ως προς τη διεκπεραίωση των οικογενειακών υποχρεώσεων ανάμεσα στους γονείς ανήλικων παιδιών πριν τη λήψη των έκτακτων μέτρων ανά φύλο και ηλικία

ΠΡΙΝ τη λήψη των έκτακτων μέτρων, υπήρχε κάποιος/-α που σας βοηθούσε στη διεκπεραίωση των οικογενειακών υποχρεώσεων; (δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων)



Τέλος, θεαματικά υψηλός είναι ο βαθμός ικανοποίησης όλων των ερωτώμενων από τη συνδρομή προσώπων του στενού και ευρύτερου οικογενειακού κύκλου στις οικογενειακές υποχρεώσεις πριν την περίοδο των έκτακτων μέτρων (Διάγραμμα 27). Αν και οι διαφοροποιήσεις με βάση το φύλο, την ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο είναι μικρές, ο υψηλότερος βαθμός ικανοποίησης καταγράφεται στους άνδρες (91,5%), στα άτομα ηλικίας 18-49 ετών (92,9%) και σε αυτά που έχουν μέχρι και μεταλυκειακή εκπαίδευση (94,1%).

Διάγραμμα 27. Ικανοποίηση από τη βοήθεια στη φροντίδα ανήλικων παιδιών πριν τον Covid



Χαρακτηριστικά ερωτώμενων που είναι αρκετά/πολύ ευχαριστημένοι από τη βοήθεια που λαμβάνουν από τον/την σύντροφό τους



6. Συμπεράσματα

Η περίοδος της πανδημίας και των έκτακτων περιοριστικών μέτρων είχε πολύ σημαντικές και σε πολλούς τομείς αρνητικές επιπτώσεις στην καθημερινότητα των περισσότερων ανθρώπων. Δοκιμάστηκαν οι οικονομικές αντοχές, τα συναισθηματικά όρια, οι ανθρώπινες σχέσεις.

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, στο πεδίο της σχέσης εργασίας και οικογένειας, οι αρνητικές επιπτώσεις φαίνονται μικρότερης έκτασης σε σύγκριση με άλλα πεδία, ενώ σύμφωνα με

κάποιους/ες ερωτώμενους/ες εντοπίζονται και θετικά σημεία. Όσον αφορά πιο ειδικά στην τηλεργασία, παρατηρήθηκαν πολύ υψηλά ποσοστά ικανοποίησης, κάτι που τεκμηριώνεται όπως είδαμε και από άλλες διεθνείς έρευνες. Και ενώ από ό,τι φαίνεται για τις πολυεθνικές εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα η τηλεργασία και άλλες μορφές ευέλικτης εργασίας αποτελούσαν συνήθεις πρακτικές, για τις μικρότερες ελληνικές επιχειρήσεις και για τον δημόσιο τομέα η τηλεργασία αποτέλεσε μια καινούρια πρακτική που εισήχθη λόγω της πανδημίας και των περιοριστικών μέτρων. Μένει, λοιπόν, να δούμε εάν και σε ποιο βαθμό η τηλεργασία θα παραμείνει και στις μικρές επιχειρήσεις και στον δημόσιο τομέα –έναν τομέα με μικρό βαθμό ευελιξίας στις εργασιακές του πρακτικές– ή εάν θα υπερισχύσει το “δεν σε βλέπω, δεν δουλεύεις”¹¹, που στην πράξη θα σημαίνει επιστροφή στη μέχρι τώρα κυρίαρχη μορφή της δια ζώσης εργασίας. Πάντως, για όσες επιχειρήσεις και φορείς εργασίας συνεχίσουν να εφαρμόζουν την τηλεργασία, οι προκλήσεις είναι μεγάλες, στον βαθμό που θα κληθούν να περιορίσουν τις αρνητικές πλευρές που ποικίλες μελέτες, συμπεριλαμβανομένης και της δικής μας, έχουν αναδείξει.¹² Αναφερόμαστε στην ανάγκη δημιουργίας ενός λειτουργικού τεχνολογικού περιβάλλοντος, διασφάλισης ικανοποιητικών εργασιακών συνθηκών, καταπολέμησης της κοινωνικής απομόνωσης, εξασφάλισης όρων συναδελφικής συνεργασίας, και βέβαια σαφούς και αυστηρής οριοθέτησης ανάμεσα στον εργάσιμο και στον ελεύθερο χρόνο –με το τελευταίο να έχει κεντρικό ρόλο στην ισορροπία εργασιακής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής. Στην ουσία χρειάζεται να προσδιοριστεί ένα νέο μοντέλο εργαζόμενου/ης με μεγαλύτερη αυτονομία, να συγκροτηθούν εργασιακές σχέσεις που να βασίζονται περισσότερο στην αμοιβαία εμπιστοσύνη και να διαμορφωθούν νέες πολιτικές για το εργατικό δυναμικό. Εδώ, ο ρόλος του κράτους είναι κομβικός, καθώς είναι αυτό που πρέπει να δημιουργήσει ένα θεσμικό πλαίσιο που θα ρυθμίζει τις νέες και πιο ρευστές εργασιακές σχέσεις, διαφυλάσσοντας παράλληλα τα εργασιακά δικαιώματα. Από την άλλη, δεν πρέπει να ξεχνάμε πως η ευελιξία που παρέχει η δυνατότητα της τηλεργασίας, και που σε κάποιες περιπτώσεις διατήρησε το εργασιακό καθεστώς πολλών εργαζομένων την περίοδο των περιοριστικών μέτρων, δεν αφορά όλους τους/τις εργαζόμενους/ες. Ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων, με σαφή ταξικά χαρακτηριστικά αφού εντοπίζεται κυρίως σε χειρωνακτικά επαγγέλματα και σε συγκεκριμένου είδους υπηρεσίες, δεν μπόρεσε να εργαστεί και ήταν αυτό που υπέστη σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό τις αρνητικές οικονομικές συνέπειες.¹³

Αυτό που φαίνεται ότι αυξήθηκε κατά την περίοδο των πρώτων έκτακτων μέτρων ήταν ο όγκος εργασίας για τη διεκπεραίωση των οικιακών εργασιών και τη φροντίδα παιδιών. Κάτι αναμενόμενο από τη στιγμή που η συνεχής παρουσία των δύο συντρόφων και των παιδιών στο σπίτι απαιτούσε περισσότερο χρόνο για τη φροντίδα των μελών της οικογένειας και για τη διεκπεραίωση των οικιακών εργασιών, για τη στήριξη των παιδιών στην τηλεκπαίδευση, τη στιγμή, μάλιστα, που λόγω των συνθηκών εξέλιπε σχεδόν η βοήθεια από συγγενείς ή από αμειβόμενα πρόσωπα. Μια βοήθεια η οποία, όπως διαπιστώνεται από την έρευνα και ήταν σημαντική (ειδικά αυτή των παππούδων/γιαγιάδων) την περίοδο πριν την πανδημία και την επιβολή των έκτακτων μέτρων, και συγκέντρωνε ιδιαίτερα υψηλό βαθμό ικανοποίησης. Η αύξηση του όγκου των οικογενειακών βαρών αφορά τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες, στοιχείο που διαπιστώνεται και σε πολ-

11. Έκφραση που χρησιμοποιήθηκε σε focus group εργαζομένων γυναικών στο πλαίσιο έρευνας της Vodafone (2020).

12. Βλ. Rajeshwari Patil και Gopalakrishnan G. (2020), Jaiswal, A. και Arun, J. (2020).

13. Βλέπε σχετική ανάλυση στο European Commission (2020).

λές άλλες χώρες.¹⁴ Δεν είναι, όμως, καθόλου σίγουρο πως οδήγησε και σε μεγαλύτερη ισότητα στην κατανομή της οικιακής εργασίας και της φροντίδας, μέσω της αυξημένης συμμετοχής των ανδρών.¹⁵ Και στην περίπτωση που οδήγησε, δεν είναι σίγουρο εάν αυτή η αυξημένη συμμετοχή των ανδρών θα παραμείνει και μετά τα έκτακτα μέτρα. Το ότι ένα μεγάλο ποσοστό (60%) δηλώνει πως η κατανομή των οικογενειακών ευθυνών παρέμεινε ίδια μάς οδηγεί να σκεφτούμε ότι το μεγαλύτερο βάρος το επωμίστηκαν και σε αυτή την περίπτωση οι γυναίκες. Κι αυτό καθώς γνωρίζουμε από προηγούμενες έρευνες πως στην Ελλάδα, παρά τη μεγάλη πλέον συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία και παρά τις πολιτικές συμφιλίωσης εργασίας και οικογενειακής ζωής, δεν έχει επιτευχθεί έμφυλη ισότητα, ούτε στο επίπεδο της συμμετοχής και των απολαβών (βλ. οριζόντιο επαγγελματικό διαχωρισμό και μισθολογικό χάσμα) ούτε στο επίπεδο της ισότητας συμμετοχής των ανδρών στην ενασχόληση με τα του οίκου και με τη φροντίδα των παιδιών (Καραμεσίνη, 2019). Ειδικά όσον αφορά στη φροντίδα των παιδιών, αυτό που αναδεικνύεται από τις απαντήσεις είναι πως ενώ θεωρείται κατά κύριο λόγο ευθύνη των δύο συντρόφων, και οι άνδρες και οι γυναίκες φαίνεται να συμφωνούν πως κατά την περίοδο των έκτακτων μέτρων ήταν στην πράξη πρωτίστως αρμοδιότητα των γυναικών.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν, επίσης, ότι στην πλειονότητά τους τα ζευγάρια συνεργάστηκαν την περίοδο της πρώτης φάσης της πανδημίας και των έκτακτων μέτρων και οι συντροφικές σχέσεις λειτούργησαν καλά. Υπήρξε ικανοποίηση και των ανδρών και των γυναικών και ιδιαίτερος αυτών με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και των νέων σε ηλικία ατόμων στο κομμάτι της συντροφικότητας, δηλαδή του μοιράσματος των ανησυχιών και της συναισθηματικής και πρακτικής στήριξης ανάμεσα στο ζευγάρι. Με τις γυναίκες να εμφανίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό σε όλα τα επίπεδα πιο ικανοποιημένες από τους άνδρες. Όμως, πρέπει να τονιστεί ότι ενώ η πλειονότητα έδειξε ικανοποίηση, αρκετοί/ές δηλώνουν ότι δεν βρήκαν την υποστήριξη που επιζητούσαν από τον/τη σύντροφό τους. Φαίνεται, λοιπόν, πως η περίοδος αυτή ανέδειξε τον βαθμό ποιότητας των συντροφικών σχέσεων και την ικανότητά τους να λειτουργήσουν περισσότερο ή λιγότερο θετικά ή ενδεχομένως και αρνητικά για κάθε έναν από τους δύο συντρόφους σε συνθήκες κρίσης.¹⁶

Τέλος, όσον αφορά στις εργασιακές και οικογενειακές ταυτότητες, στην ταύτιση με την εργασία, στην ταύτιση με την οικογένεια, στην ισορροπία εργασιακής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής, η πλειονότητα των ερωτώμενων, και μάλιστα χωρίς έμφυλες διαφοροποιήσεις, μπορεί να τα διαχωρίζει και να τα ισορροπεί. Επίσης, αναδεικνύεται το σύγχρονο προφίλ των νέων και των μορφωμένων γυναικών (σε μεγαλύτερο ποσοστό από ό,τι οι άνδρες) που σε σημαντικό βαθμό ταυτίζονται και με την οικογένεια και με την εργασία.

Η επιμέρους ανάλυση των δεδομένων έδειξε ότι η παρουσία μικρών παιδιών στο σπίτι, ιδιαίτερος σε συνθήκες τηλεργασίας, σε συνδυασμό με την έλλειψη εναλλακτικών λύσεων φροντίδας

14. Craig, L. and Churchill, B. (2020), Yerkes et al (2020)

15. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Αυστραλία πριν και μετά τον COVID-19, σε μεγάλο δείγμα με γονείς που εργάζονται και η δύο, παρά την αύξηση της συμμετοχής των πατέρων στη διαχείριση του νοικοκυριού και στη φροντίδα των μελών, το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ως προς το χρόνο που αφιερώνουν στα θέματα αυτά παρέμεινε το ίδιο την περίοδο του COVID-19 όπως και πριν, εφόσον η συμμετοχή των μητέρων αυξήθηκε ανάλογα. Βλ. Craig και Churchill, 2020.

16. Όπως επιβεβαιώνεται μέσα από επίσημα στατιστικά στοιχεία, τον Απρίλιο του 2020 οι κλήσεις στη τηλεφωνική γραμμή βοήθειας 15900 αυξήθηκαν κατά το 227% σε σχέση με το Μάρτιο του 2020 σε ό,τι αφορά τα περιστατικά καταγγελιών βίας (Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2020).

λόγω των περιοριστικών μέτρων, δυσκόλεψαν σημαντικά τη συμφιλίωση της εργασιακής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής. Και εδώ ήταν περισσότερο οι γυναίκες που πιέστηκαν για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις των δύο ρόλων. Αξίζει να σημειωθεί επίσης ότι 15% των ερωτώμενων, ένα ποσοστό που φαίνεται μικρό στο πλαίσιο της έρευνας αλλά αντιστοιχεί σε ένα σημαντικό αριθμό εργαζομένων, δεν τα κατάφεραν να συνδυάσουν εργασιακή, προσωπική και οικογενειακή ζωή και εξέφρασαν μεγάλο βαθμό δυσφορίας. Αν και η περίοδος των περιοριστικών μέτρων ήταν μια ιδιαίτερη και έκτακτη περίπτωση, σίγουρα οι πολιτικές συμφιλίωσης όπως και οι τοπικές κοινωνίες πρέπει να μεριμνήσουν για τους εργαζομένους γονείς που πιέζονται υπερβολικά και που δεν καλύπτονται επαρκώς από τις διαθέσιμες πολιτικές και υπηρεσίες.

Η σχέση εργασίας και οικογένειας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον παράγοντα “χρόνο”: πόσο χρόνο έχουμε στη διάθεσή μας, πώς μπορούμε ή πρέπει να τον καταναείνουμε. Κι αυτό στον βαθμό που, όπως είχε γραφτεί, εργασία και οικογένεια είναι δύο θεσμοί “άπληστοι” σε χρόνο (Coser and Coser, 1974, όπως αναφέρεται σε Flood and Genadec 2016). Γεγονός που οδηγεί συχνά τους εργαζόμενους, και κυρίως τις εργαζόμενες γυναίκες, σε αδυναμία συνδυασμού των δύο, δημιουργώντας παράλληλα δυσκολίες στο επίπεδο των εργασιακών, προσωπικών και οικογενειακών σχέσεων. Η τηλεργασία την περίοδο της πανδημίας έδειξε ότι “προσφέρει” χρόνο στους/στις εργαζομένους/ες, ο οποίος κερδίζεται κυρίως από τις μετακινήσεις προς και από τη δουλειά, μειώνοντας παράλληλα την κούραση που οφείλεται σε αυτές –ειδικά στα μεγάλα αστικά κέντρα. Ταυτόχρονα, όμως, η τηλεργασία καθιστά πιο ασαφή τα όρια μεταξύ εργασιακού και ελεύθερου χρόνου, με ό,τι αυτό μπορεί να συνεπάγεται.

Με ενδιαφέρον αναμένουμε τη διεξαγωγή της δεύτερης έρευνας ώστε να δούμε τις διαφοροποιήσεις που μπορεί να έχουν επέλθει σε όλα τα πεδία. Στην Ελλάδα, την περίοδο που πραγματοποιήθηκε η παρούσα έρευνα, τα επιδημιολογικά δεδομένα ήταν σαφώς καλύτερα και επικράτησε τελικά ένα κλίμα αισιοδοξίας που σχετιζόταν με την αντίληψη ότι τα δύσκολα είχαν περάσει. Στη δεύτερη φάση της πανδημίας που διανύουμε φαίνεται να υπάρχει μεγαλύτερη οικονομική ανασφάλεια που προκαλείται από τα παρατεταμένα περιοριστικά μέτρα στην αγορά εργασίας, από τη μεγαλύτερη φόρτιση λόγω των πολύ πιο άσχημων εξελίξεων στα επιδημιολογικά δεδομένα και από τη μεγαλύτερη ψυχολογική κούραση εξαιτίας της παράτασης μιας προσωρινής, όπως αρχικά θεωρήθηκε, αλλά μακροχρόνιας στην πράξη έκτακτης κατάστασης. Σε αυτό το πλαίσιο η εστίαση θα είναι σε συγκεκριμένα ζητήματα/ερωτήματα. Η τηλεργασία εξακολουθεί να θεωρείται από τους/τις περισσότερους εργαζόμενους/ες μια ικανοποιητική εργασιακή συνθήκη; Οι σχέσεις μέσα στην οικογένεια βελτιώθηκαν, παρέμειναν ίδιες ή χειρότερες. Ο όγκος και η κατανομή της φροντίδας μέσα στην οικογένεια διαφοροποιήθηκαν σε σχέση με την πρώτη φάση; Σε ποιο βαθμό οι άνδρες συμμετέχουν στις οικογενειακές υποχρεώσεις και σε ποιο βαθμό αξιοποιούνται άλλοι μηχανισμοί φροντίδας; Οι στάσεις και οι προτεραιότητες των εργαζομένων απέναντι στην εργασία, στην οικογένεια, στην προσωπική ζωή παρέμειναν σταθερές ή διαφοροποιήθηκαν; Και τέλος, ο συνδυασμός εργασιακής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής παρουσιάζει τα ίδια επίπεδα ικανοποίησης και δυσκολίας ή όχι;

Αυτό που φαντάζει σχεδόν σίγουρο, είναι πως οι εμπειρίες των ανθρώπων, στην περίπτωση μας των εργαζομένων, καθ’ όλη τη διάρκεια μιας τελικά, όπως αποδεικνύεται, κατάστασης/συνθήκης παρατεταμένης έκτακτης ανάγκης στην Ελλάδα και σε πολλές άλλες χώρες του πλανήτη, θα ελκύουν για μεγάλο διάστημα το ερευνητικό ενδιαφέρον και θα χρήζουν μελέτης, ανάλυσης και αναστοχασμού.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (2020), *Διμηνιαίο Ενημερωτικό Δελτίο #1: Πολιτικές και Δράσεις της Γ.Γ.Ο.Π.Ι.Φ. για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών στις Συνθήκες Πανδημίας του Covid-19. Ανάλυση Στατιστικών Στοιχείων από το Δίκτυο Δομών και της Γραμμής SOS 15900 της Γ.Γ.Ο.Π.Ι.Φ.*, Μάρτιος 2020- Απρίλιος 2020. ΕΛΣΤΑΤ (2020, Σεπτέμβριος 17). Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Β' τρίμηνο 2020. [Δελτίο Τύπου].
- Gorz, A. (1986). *Αντίο προλεταριάτο*, Αθήνα: Νέα Σκέψη.
- Καραμεσίνη, Μ. (2019). «Αποτίμηση της πολιτικής συμφιλίωσης: Επιπτώσεις στο μοντέλο φροντίδας και οικογένειας, τη γεννητικότητα και την ισότητα των φύλων», στο Καραμεσίνη, Μ. και Συμεωνάκη, Μ. (επιμ.). *Συμφιλίωση Εργασίας και Οικογένειας στην Ελλάδα, Γένεση, Εξέλιξη και Αποτίμηση μιας Πολιτικής*, Αθήνα: Νήσος.
- Καραμεσίνη, Μ. και Συμεωνάκη, Μ. (2019). «Αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης: Μελέτη των έμφυλων διαφορών με βάση την Έρευνα Χρήσης Χρόνου 2013-2014», στο Καραμεσίνη, Μ. και Συμεωνάκη, Μ. (επιμ.). *Συμφιλίωση Εργασίας και Οικογένειας στην Ελλάδα, Γένεση, Εξέλιξη και Αποτίμηση μιας Πολιτικής*, Αθήνα: Νήσος.
- Καραμεσίνη, Μ. και Χατζηβαρνάβα, Ε. (2019). «Για μια ολοκληρωμένη και αποτελεσματική πολιτική συμφιλίωσης: Ο στόχος της ισότητας των φύλων και η αξία της φροντίδας», στο Καραμεσίνη, Μ. και Συμεωνάκη, Μ. (επιμ.). *Συμφιλίωση Εργασίας και Οικογένειας στην Ελλάδα, Γένεση, Εξέλιξη και Αποτίμηση μιας Πολιτικής*, Αθήνα: Νήσος.
- KPMG (2020). *Βαρόμετρο για τις Συνθήκες Εργασίας στην Εποχή της Νόσου COVID-19*, https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/gr/pdf/2020/04/Covid-19_Employment_Conditions_Barometer-Report.pdf
- Στρατηγάκη, Μ. (2007). *Το Φύλο της Κοινωνικής Πολιτικής*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Tofler, A. (1982). *Το Τρίτο Κύμα*, Αθήνα: Κάκτος.
- Vodafone (2020). *Breaking the Glass Ceiling, Μια έρευνα για τη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα*, <https://www.lifo.gr/files/1639311/Vodafone-Breaking-the-Glass-Ceiling.pdf>

Ξενόγλωσση

- Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, New York: Basic Books.
- Blask, Z., Papadimitriou, E., Manca, A.R. (2020), *How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe?*, EUR 30181 EN, Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC120525/covid_gender_effects_f.pdf
- Craig, L. and Churchill, B. (2020). “Dual-earner parent couples’ work and care during COVID-19”, *Gender, Work and Organisation*, pp. 1-14, wileyonlinelibrary.com/journal/

gwao, https://www.researchgate.net/publication/342472207_Dual-earner_Parent_Couples'_Work_and_Care_during_COVID-19

- Di Leonardo, M., (1984). *The Varieties of Ethnic Experience: Kinship, Class and Gender among California Italian-Americans*. Ithaca και Λονδίνο: Cornell University Press.
- Eurofound (2020a). *Living, working and COVID-19. First findings – April 2020*, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf
- Eurofound (2020b). *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf
- European Commission (2020), *Work in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*, Science for Policy Briefs. https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_covid_and_telemwork_final.pdf
- Eurostat (2020). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp
- Flood, S. and Genadec, K., (2016). “Time for Each Other: Work and Family Constraints Among Couples”, *Journal of Marriage and Family*, 78 (1), pp. 142-164.
- Jaiswal, A. and Arun, J. (2020), *Unlocking the COVID-19 Lockdown: Work from Home and its Impact on Employees*, https://www.researchgate.net/publication/342139270_Unlocking_the_COVID-19_Lockdown_Work_from_Home_and_Its_Impact_on_Employees
- Rajeshwari, P. and Gopalakrishnan, G. (2020). “A Study on Employee Experience with Respect to Remote Working During the COVID 19-Pandemic”, <http://www.jcreview.com/fulltext/197-1595749081.pdf?1606493206>
- Romero, M., (1992). *Maid in the U.S.A.* New York, London: Routledge.
- Watson, A.D. (2020). *The Juggling Mother: Coming Undone in the Age of Anxiety*. Vancouver: University of British Columbia Press.
- Yerkes, M. et al (2020). *CoGIS-NL: COVID-19 Gender (In)equality Survey Netherlands*, Παρουσίαση στο 17ο ετήσιο σεμινάριο του International Network on Leave Policies and Research, <https://docs.google.com/document/d/1DIBdZxeYD7AfnZLEh8Igthoh-G562rmm/edit#>



ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
HELLENIC SOCIAL POLICY ASSOCIATION