

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΜΟΝΑΔΩΝ»

Η ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ Η ΧΩΡΙΣ
ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ ΒΙΩΣΙΜΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΗΝ
ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2015 -2020

ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ ΑΝΤΩΝΟΠΟΥΛΟΥ

ΑΜ, ΟΕΚ1904

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως
μέρους των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην
Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων

Επιβλέπων καθηγητής: ΧΛΕΤΣΟΣ ΜΙΧΑΛΗΣ – ΘΕΟΛΟΓΟΣ

Πειραιάς, Δεκέμβριος 2021

**UNIVERSITY OF PIRAEUS
ECONOMIC BUSINESS AND INTERNATIONAL STUDIES
DEPARTMENT OF ECONOMICS**



**MASTER PROGRAM IN
ECONOMICS IN EDUCATION AND MANAGEMENT OF EDUCATIONAL
UNITS**

**WORK-LIFE BALANCE AND INCLUSIVE SUSTAINABLE
ECONOMIC GROWTH IN THE EUROPEAN UNION DURING
THE PERIOD 2015 -2020**

By

PARASKEVI ANTONOPOULOU

Master Thesis submitted to the Department of Economics of the University of Piraeus in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master Science in Economics of Education and Management of Educational Units

Piraeus, Greece, December 2021

Σε όσους συμμετείχαν στην έρευνα

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της εκπόνησης της μεταπτυχιακής μου εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω το πανεπιστήμιο του Πειραιά το οποίο διοργάνωσε το μεταπτυχιακό πρόγραμμα «Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων» και ιδιαίτερα στους καθηγητές του μεταπτυχιακού.

Οι ειλικρινείς μου ευχαριστίες θα ήθελα να αποδοθούν στον Επιστημονικό Διευθυντή του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών και επιβλέποντα καθηγητή της εργασίας

κ. Μιχάλη-Θεολόγο Χλέτσο.

Αξίζει να ευχαριστήσω πολλές φορές, όσους συμμετείχαν στην μεταπτυχιακή έρευνα, διότι η συμμετοχή τους ήταν καθοριστική για την αξία της εργασίας μου.

Σας ευχαριστώ όλους σας.

Παρασκευή Αντωνοπούλου

Ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής και η χωρίς αποκλεισμούς βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση, κατά την περίοδο 2015 -2020

Σημαντικοί Όροι: Συμφιλίωση; Επάγγελμα; Οικογένεια; Βιώσιμη Οικονομική Ανάπτυξη; Στερεότυπα; Διακρίσεις; Καλές πρακτικές; Κοινωνική Ένταξη

Περίληψη

Ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον πεδίο έρευνας, είναι η (αν)ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής και η σχέση της με την βιώσιμη και χωρίς κοινωνικούς αποκλεισμούς αναπτυξιακή στρατηγική στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Στο χρονικό διάστημα 2015-2020 η στρατηγική «Ευρώπη 2020» της ΕΕ, εμπλουτίστηκε με την διάσταση της κλιματικής αλλαγής από την Διάσκεψη του Παρισιού (2015) και ενσωμάτωσε σε όλες τις ενωσιακές πολιτικές την «Ατζέντα του 2030» με τους 17 Στόχους της Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών.

Η εργασία στηρίζεται σε βιβλιογραφική έρευνα και στα ευρήματα δύο μεγάλων ερευνών για την εναρμόνιση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή, εκ των οποίων η πρώτη διενεργήθηκε το 2016 από το Κ.Μ.Ο.Π (Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού) σε δείγμα 1.000 εργαζόμενων γυναικών στην Ελλάδα, ενώ η δεύτερη είναι η έρευνα για το εργατικό δυναμικό της ΕΕ (European Union Labour Force Survey- EU-LFS) η οποία διενεργήθηκε το 2018, στα νοικοκυριά των χωρών κ-μ της Ευρωπαϊκής Ένωσης και δημοσιεύθηκε από την Eurostat το 2019. Στην έρευνα εξετάζονται οι πολιτικές και οι πρακτικές όλων των κρατών μελών, και εντοπίζονται οι καλές πρακτικές, πολιτικές των χωρών με τις εξαιρετικές επιδόσεις, στις κοινωνικές επενδύσεις σε δομές φροντίδας και προσχολικής αγωγής. Οι εν λόγω χώρες, έχουν υπερβεί στην απασχόληση το όριο-στόχο του 75%, και έχουν εκπληρώσει και τους 2 στόχους της Βαρκελώνης, για τις δομές παιδικής φροντίδας, και όπως δηλώνουν στην έρευνα έχουν εναρμονίσει την επαγγελματική με την οικογενειακή τους ζωή.

Συμπληρωματικά είναι τα ευρήματα της έρευνας του ΚΜΟΠ (2016), τα οποία δείχνουν ότι στα ζευγάρια «διπλής σταδιοδρομίας», ο επιμερισμός των οικογενειακών ευθυνών συμβάλλει στην επαγγελματική επιτυχία, στην οικογενειακή ευτυχία και στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, επομένως και στην οικονομική ανάπτυξη (Δεδουσόπουλος, 2013).

Ορόσημο αποτελεί για την Ευρωπαϊκή Ένωση το γεγονός ότι, αφού διακήρυξε στις 17/11/2017 τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα με τα 20 κοινωνικά δικαιώματα, για πρώτη φορά με την οδηγία 2019/1158 νομοθέτησε και έθεσε σε ισχύ σε όλα τα κ-μ, το 9ο κοινωνικό δικαίωμα του Πυλώνα για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζόμενων γονέων και φροντιστών. Ουσιαστικά η οδηγία αφορά τις οικογενειακές άδειες, τους ευέλικτους τρόπους οργάνωσης της εργασίας και τις υπηρεσίες παροχής φροντίδας σε ενήλικες και παιδιά, προκειμένου οι εργαζόμενοι/ες με μικρά παιδιά και οι φροντιστές να συνδυάζουν αρμονικά οικογένεια και εργασία.

Η εργασία ολοκληρώνεται με την παρουσίαση της προσπάθειας μου να διεξαγάγω μια ποιοτική έρευνα με την συνεργασία 12 ερευνώμενων, κατά το χρονικό διάστημα 25 Οκτωβρίου - 22 Δεκεμβρίου 2020. Η έρευνα έχει τίτλο: Η σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής-προσωπικής ζωής και της χωρίς αποκλεισμούς, βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης της ΕΕ, κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας covid-19 (πρώτο κύμα: Μάρτιος 2020- Ιούλιος 2020).

Work-life balance and inclusive sustainable economic growth in the European Union, during the period 2015 -2020

Keywords: Reconciliation; Profession; Family; Sustainable Economic Development; Stereotypes; Discrimination; Good practices; Social integration

Abstract

A particularly interesting area of research is the (im) balance between work and family / personal life and its relationship to a sustainable and socially inclusive development strategy in the European Union. In the period 2015-2020, the EU "Europe 2020" strategy was enriched with the dimension of climate change by the Paris Conference (2015) and incorporated in all EU policies the 2030 Agenda, with the 17 Goals of Sustainable Development of the United Nations. The work is based on bibliographic research and the findings of two major surveys to harmonize work with family life, the first of which was conducted in 2016 by the KMOP (Family and Child Care Center) on a sample of 1,000 employees women in Greece, while the second is the survey of the EU labor force (European Union Labor Force Survey (EU-LFS) was conducted in 2018 in households of the countries of the European Union and published by Eurostat in 2019. The survey examines the policies and practices of all Member States and identifies the good practices, policies of countries with excellent social investment performance in care and pre-school education. Those who have exceeded the 75% target in employment, and have met both of Barcelona's targets for childcare structures, and as stated in the research have harmonized their professional and family life.

Complementary are the findings of the KMOP research (2016), which show that in "dual career" couples, the sharing of family responsibilities contributes to professional success and family happiness and to the increase of female employment, and therefore to economic development (Dedousopoulos, 2013).

A milestone for the European Union is the fact that after declaring on 17/11/2017 the European Pillar with the 20 social rights, for the first time with the directive 2019/1158 legislated and entered into force in all the MS, the 9th social Pillar right for the balance between the professional and family life of working parents and carers. The directive essentially deals with family leaves, flexible ways of organizing work and care services for adults and children. so that employees with little children and carers can harmoniously combine family and work.

The work concludes with the presentation of my effort to conduct a qualitative research with the collaboration of 12 respondents, during the period October 25 - December 22, 2020. The research title is: The relationship between the balance of professional and personal life and the inclusive, sustainable economic development of the EU, during the first wave of the covid-19 pandemic (first wave: March 2020- July 2020).

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	5
Abstract	7
Κατάλογος Πινάκων -Διαγραμμάτων.....	10
Εισαγωγή.....	13
1. Θεωρητική Επισκόπηση.....	16
1.1 Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις.....	16
1.2 .Αναπτυξιακή πολιτική της ΕΕ.....	17
1.2.1 Η αναπτυξιακή Στρατηγική «Ευρώπη 2020»	18
1.2.2 .Προς μια ολοένα και πιο βιώσιμη Ένωση έως το 2030.....	18
1.3 Κοινές προκλήσεις για τα κράτη μέλη.....	19
1.3.1 Η δημογραφική γήρανση.....	19
1.3.2 Υπογεννητικότητα	20
1.3.3 Υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας	21
1.4.Ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων.....	22
1.4.1Ανοδική κοινωνική σύγκλιση των κρατών μελών της ΕΕ.....	23
1.5 Ευρωπαϊκές πολιτικές εναρμόνισης εργασιακής και επαγγελματικής ζωής.....	24
1.5.1 Πρόταση Οδηγίας Επιτροπής.....	26
1.5.2 Η αντίδραση των Ευρωπαϊκών συνδικάτων.....	27
1.5.3 Η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 - Directive (EU) 2019/1158.....	30
1.5.4 Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 στο ελληνικό δίκαιο.....	32
1.6 Έρευνα Εργατικού δυναμικού (Eurostat 2019).....	34
1.7 Η αναπτυξιακή διάσταση της προσχολικής εκπαίδευσης.....	41
1.7.1 Παιδική φροντίδα, προσχολική αγωγή στην Ελλάδα (2015-2020).....	43
1.8 Ποσοτική έρευνα ΚΜΟΠ (2016).....	47
2. Έρευνα Πεδίου	
2.1 Μεθοδολογία Έρευνας.....	56
2.2 Ερευνητικά Ερωτήματα.....	59
2.3 Επιστημολογία και Θεωρητικό πλαίσιο	60
2.4 Στάδια από τα οποία πέρασε η έρευνα.....	62
2.5 Μέθοδοι συλλογής ποιοτικών δεδομένων.....	62
3. Συμπεράσματα-συζήτηση Ποιοτικής έρευνας εργασίας	
3.1 θεματικών συμπεράσματα-συζήτηση	94
3.2 ΣΤ θεματικής Συμπεράσματα-Συζήτηση	95
4. Επίλογος.....	96
5. Βιβλιογραφία.....	99
6. Παράρτημα.....	110

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1.1	Ποσοστά μερικής και πλήρους απασχόλησης και ποσοστά αυτοαπασχολούμενων γυναικών δείγματος
Πίνακας 1.2	Κατά πόσο καταφέρνουν οι γυναίκες του δείγματος να συμφιλιώσουν την εργασία τους με την φροντίδα της οικογένειάς τους.
Πίνακας 1.3	Σχέση επιπέδου εκπαίδευσης με θέση ευθύνης των μισθωτών γυναικών δείγματος
Πίνακας 1.4	Επίπεδο εκπαίδευσης ερευνώμενων γυναικών και των συντρόφων τους.
Πίνακας 1.5	Χρόνος (ώρες) αμειβόμενης εργασίας και χρόνος οικογενειακών ευθυνών των ερευνώμενων και των συντρόφων τους
Πίνακας 1.6	Χρόνος ελεύθερος (χρόνος ανάπαυσης) των ερευνώμενων γυναικών στον δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα
Πίνακας 1.7	Χρόνος (ώρες) για οικιακές εργασίες των ερευνώμενων και των συντρόφων τους
Πίνακας 1.8	Απασχολούμενοι στην αγορά εργασίας ΕΕ (2018)
Πίνακας 1.9a	Αριθμός παιδιών σε βρεφονηπιακούς σταθμούς στην Ελλάδα από το σχολικό έτος 2015-16 έως και το 2020-2021
Πίνακας 1.9b	Επίσημες Δομές παροχής υπηρεσιών παιδικής φροντίδας στην Ελλάδα (2018)
Πίνακας 2. 1	Κατανομή συχνοτήτων κατά φύλο

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1.1a	Ιστόγραμμα ηλικίας των ερευνώμενων
Διάγραμμα 1.1b	Ιστόγραμμα του αριθμού των παιδιών ανά ερευνώμενη
Διάγραμμα 1.2	Εισόδημα ερευνώμενων γυναικών και εισόδημα συζύγου/συντρόφου τους.
Διάγραμμα 1.3	Χρόνος (ώρες) αμειβόμενης εργασίας και χρόνος οικογενειακών ευθυνών αντρών και γυναικών
Διάγραμμα 1.4	Χρόνος (ώρες) εργασίας ερευνώμενων σε σχέση με την χρήση υπηρεσιών παιδικής φροντίδας
Διάγραμμα 2.1	Επίπεδο εκπαίδευσης

Πίνακας συντμήσεων και συντομογραφιών

ΑΕΕ: Ακαθάριστο Εθνικό Εισόδημα
ΑΕΠ :Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
ΑΕγχΠ: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
ΑΜΣ: Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού
ΑΠΕ :Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας
ΓΣΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
ΔΒΜ: δια βίου μάθηση
ΔΟΕ: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
Ε&Α: Έρευνα και Ανάπτυξη
ΕΔΕΤ :Ευρωπαϊκά Διαθροτικά και Επενδυτικά Ταμεία
ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΕ: Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα
Ε.Ε.Τ.Α.Α.: Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης
ΕΚΤ : Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
ΕΛ.ΣΤΑΤ : Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΕΣΠΑ: Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς
ΕΣΠΑ: Εθνικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης
κ-μ: κράτη-μέλη
Κ.Ε.Θ.Ι. :Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας
ΚΜΟΠ: Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού
ΜΜΕ: Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις
ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΗΕ: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΟΟΣΑ: Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη
Ο.Τ.Α : Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΠΔΠ : Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο
ΠΕΠ :Περιφερειακό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
ΠΟΠ :Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής
Σ.Ε.Π.Ε.: Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας
ΤΠΕ :Τεχνολογίες ΠΛΗροφορικής και Επικοινωνιών
ΕΙΓΕ: European Institute for Gender Equality
ΕΥ: European Union
ΕΥ-LFS: European Union Labour Force Survey
ΕΥΡΟΦΟΝΔ: European Foundation
ΕΥΡΟΣΤΑΤ: European statistics

Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία διαπραγματεύεται την συμπερίληψη του κοινωνικού δικαιώματος της ισορροπίας ζωής /εργασίας, στην αναπτυξιακή στρατηγική «Ευρώπη 2020» της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στα πλαίσια της τήρησης των δεσμεύσεων της, στις αποφάσεις της Συμφωνίας των Παρισίων για το κλίμα (2015), και της ενσωμάτωσης της «Ατζέντας 2030» του ΟΗΕ, η ΕΕ εμπλούτισε την αναπτυξιακή στρατηγική «Ευρώπη 2020», με τους οριζόντιους ενδιάμεσους στόχους, της δίκαιης και βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης οι οποίοι είναι, η εκρίζωση της παιδικής φτώχειας, η ισότητα των φύλων, η υποστήριξη της νεολαίας, η βιώσιμη ενέργεια και η δράση για την καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής. Στην συνέχεια, η Ευρωπαϊκή Ένωση διακηρύξε τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα των Κοινωνικών Δικαιωμάτων (2017) και με την οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 νομοθέτησε για πρώτη φορά, το κοινωνικό δικαίωμα για την ισορροπία εργασίας/οικογενειακής ζωής, φιλοδοξώντας να πετύχει την εξάλειψη της παιδικής φτώχειας, την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών και των νέων στην αγορά εργασίας, την μείωση της υπογεννητικότητας και την κοινωνική ένταξη των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων.

Ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη της παρούσας εργασίας διαρθρώνεται σε 6 κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο της εργασίας περιλαμβάνει την Θεωρητική Επισκόπηση η οποία αποτελείται από 8 θεματικές ενότητες, όπου παρουσιάζονται τα θεωρητικά επιχειρήματα που προέκυψαν από την βιβλιογραφική έρευνα.

- 1) Στη πρώτη ενότητα επιχειρείται η εννοιολογική αποσαφήνιση των εξεταζόμενων όρων «ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής», «βιώσιμη », «χωρίς αποκλεισμούς οικονομική ανάπτυξη», όπως αναφέρονται στα κείμενα της Επιτροπής, του Κοινοβουλίου και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου.
- 2) Στην συνέχεια, η δεύτερη ενότητα παρουσιάζει την οικονομική αναπτυξιακή στρατηγική «Ευρώπη 2020» εμπλουτισμένη με τους 17 Στόχους της Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών και τις δεσμεύσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη διάσκεψη του Παρισιού (2015) για την κλιματική αλλαγή.

- 3) Στη τρίτη και στη τέταρτη ενότητα που ακολουθούν, παρουσιάζονται οι κοινές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως είναι η δημογραφική γήρανση, η υπογεννητικότητα και η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας, ιδίως στα τεχνολογικά επιστημονικά επαγγέλματα.
- 4) Στην επόμενη ενότητα, η πέμπτη ενότητα περιλαμβάνει τις κυριότερες αλλαγές του θεσμικού πλαισίου που έλαβαν χώρα στην ΕΕ, κατά την περίοδο 2015 έως και 2020. Επιπλέον, παρουσιάζονται οι νέες Ευρωπαϊκές πολιτικές εναρμόνισης εργασιακής και επαγγελματικής ζωής, η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 καθώς και η ενσωμάτωση της Οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο.
- 5) Η έκτη ενότητα του πρώτου κεφαλαίου, περιλαμβάνει την Έρευνα Ευρωπαϊκού Εργατικού Δυναμικού (EU-LFS-2018) με θέμα την εναρμόνιση ζωής/εργασίας, δημοσιευμένη από την Eurostat (2019), ενώ η όγδοη ενότητα θέτει στο επίκεντρο της, τα κυριότερα στάδια της Ποσοτικής έρευνας του ΚΜΟΠ(2016).¹
- 6) Στην έβδομη ενότητα εξετάζεται η οικονομική αναπτυξιακή διάσταση της προσχολικής εκπαίδευσης, οι συνθήκες και τα αποτελέσματα της Παιδικής φροντίδας και της προσχολικής αγωγής στην Ελλάδα (2015-2020).

Το δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνει την ποιοτική έρευνα της εργασίας, με τον τίτλο : Η σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής-προσωπικής ζωής και της χωρίς αποκλεισμούς βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης της ΕΕ, κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας covid-19 (πρώτο κύμα: Μάρτιος 2020- Ιούλιος 2020).

Η παρουσίαση της εμπειρικής έρευνας πλαισιώνεται με την ανάλυση της ερευνητικής μεθοδολογίας και την παρουσίαση των ερευνητικών ερωτημάτων που συμπεριλαμβάνονται στις έξι θεματικές ενότητες της ποιοτικής έρευνας. Επίσης, τίθεται το θεωρητικό πλαίσιο της ερμηνείας των ευρημάτων της έρευνας, και αναλύονται τα στάδια της έρευνας. Επιπλέον, παρουσιάζονται οι μέθοδοι που χρησιμοποιήθηκαν για την συλλογή των ποιοτικών δεδομένων, όπως είναι η μη δομημένη συνέντευξη και η μέθοδος της ομαδικής συνέντευξης

¹ EU-LFS: European Union Labour Force Survey

Έρευνα από το ΚΜΟΠ: Κέντρο Μέρμινας Οικογένειας και Παιδιού, όπως περιλαμβάνεται στο: Αλιπράντη-Μαράτου, Λ., Κατσής, Α., & Παπαδημητρίου, Π. (2016). *(Αν) ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής, Μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης*. Αθήνα: Κέντρο Μέρμινας Οικογένειας και Παιδιού (ΚΜΟΠ). Ανακτήθηκε στις 12/7/20 από: https://worlbal.eu/files/publications/Anissoropia_Ergasias_Zois.pdf

των focus groups, η οποία χρησιμοποιήθηκε στην Υποθεματική για την συμμετοχή των γυναικών προγραμματιστών στον τομέα της Τεχνητής νοημοσύνης στην ΕΕ.

Στο τρίτο κεφάλαιο, ακολουθούν τα κυριότερα ευρήματα προς συζήτηση της ποιοτικής έρευνας της εργασίας, και αναφέρονται τα νέα πεδία έρευνας, καθώς και τα νέα ερωτήματα που προέκυψαν για μελλοντικές έρευνες.

Στην συνέχεια στο τέταρτο κεφάλαιο, μετά την ολοκλήρωση της ποιοτικής έρευνας και την παράθεση των σημαντικότερων ευρημάτων, οδηγούμαστε στην ολοκλήρωση της εργασίας με την σύνταξη του Επιλόγου. Κατόπιν, στο πέμπτο κεφάλαιο, παρατίθεται η Βιβλιογραφία, όπου αναφέρονται όλες οι πηγές από όπου αντλήθηκαν τα θεωρητικά επιχειρήματα και τα εμπειρικά παραδείγματα στα πλαίσια της παρούσας εργασίας .

Στο τελευταίο έκτο κεφάλαιο, παρατίθεται το Παράρτημα στο οποίο εμπεριέχεται το δελτίο συνέντευξης καθώς και δύο ενδεικτικές συνεντεύξεις που έγιναν στα πλαίσια της ποιοτικής έρευνας, όπως απομαγνητοφωνήθηκαν. Όλες οι απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις κατατέθηκαν στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα στην «Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων» στο τμήμα Οικονομικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Θεωρητική Επισκόπηση

1.1 Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις

Ο όρος «work- life balance»/«συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής» αναφέρεται , σε τρεις σημαντικές σφαίρες του ανθρώπινου χρόνου, στην αμειβόμενη εργασία (δημόσια σφαίρα), στην μη αμειβόμενη εργασία που αφορά τη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (ιδιωτική σφαίρα) και στον ελεύθερο χρόνο που διαθέτει ο εργαζόμενος όταν καταφέρνει να εξισορροπήσει την εργασιακή με την ιδιωτική/οικογενειακή ζωή (έρευνα ΚΜΟΠ, 2016).

Όμως υπάρχει αλληλεπίδραση ανάμεσα στις τρεις σφαίρες του χρόνου, γνωστή ως «work- life conflict», σύγκρουση εργασιακής και ιδιωτικής ζωής. Στα κείμενα της ΕΕ, χρησιμοποιείται ο όρος «reconciliation of work and family life» (European Parliament, 2016, 6), που σημαίνει την εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/προσωπική ζωή .

Ο όρος εξισορρόπηση της εργασίας και της οικογενειακής ζωής χρησιμοποιείται κυρίως για να περιγράψει την ισορροπία μεταξύ των ευθυνών, οι οποίες σχετίζονται με την αμειβόμενη εργασία και τις ευθύνες της μη αμειβόμενης εργασίας. Όταν τα άτομα αγωνίζονται να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις που προκύπτουν από την εργασία και την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή, ενδέχεται να προκύψει ανισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογενειακής /ιδιωτικής ζωής.

Οι όροι «βιώσιμη ανάπτυξη » και «χωρίς αποκλεισμούς οικονομική ανάπτυξη» ορίζονται μέσα από την αναπτυξιακή στρατηγική «Ευρώπη 2020 » της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όπως διαμορφώθηκαν το 2019, όταν σε όλες τις ενωσιακές πολιτικές ενσωματώθηκε, η «Ατζέντα του 2030» των Ηνωμένων Εθνών, με τους 17 Στόχους για την Βιώσιμη Ανάπτυξη (ΣΒΑ).

Με τον όρο « Βιώσιμη ανάπτυξη» ορίζεται η ανάπτυξη που προσανατολίζεται στην προώθηση μιας οικονομίας, η οποία θεμελιώνεται σε αξίες που επιδιώκουν την εξάλειψη της παιδικής φτώχειας, την ισότητα των φύλων, την ευημερία της νεολαίας, την βιώσιμη ενέργεια, την δράση για το κλίμα, τις επενδύσεις, την δίκαιη μετάβαση σε μια ψηφιακή οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα.

Δημιουργείται «ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς», όταν ευνοούνται οι ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας, οι μηδενικές διακρίσεις, τα υψηλά ποσοστά απασχόλησης, οι δίκαιοι όροι εργασίας για όλους και όταν παρέχονται κίνητρα για την κοινωνική ένταξη και επανένταξη των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων, οι οποίες αντιμετωπίζουν υψηλό κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού.

1.2.1 Η αναπτυξιακή Στρατηγική «Ευρώπη 2020»

Η Στρατηγική «Ευρώπη 2020» αποτελεί τη συνέχιση της Στρατηγικής της Λισαβόνας (2000-2010), και είναι η αναπτυξιακή στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για τη δεκαετία 2010 - 2020. Η νέα αυτή στρατηγική εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις 17 Ιουνίου 2010 σε μία προσπάθεια της Ευρώπης να δημιουργήσει έως το 2020, τις προϋποθέσεις για μια πιο ανταγωνιστική οικονομία με υψηλά επίπεδα απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας.

Οι πέντε προτεραιότητες της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» αφορούν πρώτα την αγορά εργασίας όπου έως το 2020 πρέπει να υπερβούν τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών το 75%· στόχος που δεν έχει επιτευχθεί λόγω της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην αγορά εργασίας.² Επίσης, συμπεριλαμβάνεται ως αναπτυξιακή προτεραιότητα η προστασία του περιβάλλοντος και οι γνωστοί στόχοι του «20/20/20». Πιο αναλυτικά, πρόκειται για την μείωση των εκπομπών ρύπων τουλάχιστον κατά 20%, την αύξηση σε 20% του ποσοστού της ενέργειας που προέρχεται από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας (ΑΠΕ), και την αύξηση κατά 20% της ενεργειακής απόδοσης. Επιπλέον, πρέπει το 3% του ΑΕΠ της ΕΕ να επενδύεται στον τομέα της Έρευνας και Ανάπτυξης (Ε&Α).

Στον τομέα της Εκπαίδευσης οι προτεραιότητες αφορούν την συμμετοχή του 95% των μικρών παιδιών ηλικίας άνω των 4 ετών στην προσχολική αγωγή, προκειμένου να εισέλθουν περισσότερες μητέρες στην αγορά εργασίας και να καταπολεμηθεί η παιδική φτώχεια, μέτρα τα οποία θα μπορούν να στηρίζονται με επαρκείς κοινωνικές επενδύσεις από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Στην σχολική εκπαίδευση, το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο πρέπει να είναι μικρότερο από το 10%, και το ποσοστό των νέων ηλικίας

²Το επίπεδο απασχόλησης στην ΕΕ ανήλθε στο 72 % το δεύτερο τρίμηνο του 2020 (κατά το τέλος του πρώτου κύματος της πανδημίας covid-19), ήτοι ήταν κατά 1,1 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο σε σχέση με 2019 (ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

(30-34 ετών) με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θα πρέπει να είναι μεγαλύτερο από το 40%.

Σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφέρουμε ότι την τελευταία πενταετία 2015-2020, οι «Εγγυήσεις για την νεολαία» έχουν υποστηρίξει την εκπαίδευση/κατάρτιση/εργασία 3.5 εκατομμυρίων νέων ετησίως, έχουν καταπολεμήσει την νεανική ανεργία, ενώ οι χώρες κράτη μέλη έχουν εμπλουτίσει το εργατικό τους δυναμικό, με εξειδικευμένους εργαζόμενους στους τομείς της επιστήμης και της τεχνολογίας (Von der Leyen, 2019).

Επιπλέον, αυξημένη προτεραιότητα δίνεται στην κοινωνική προστασία των ανθρώπων οι οποίοι κινδυνεύουν από φτώχεια και κοινωνικό αποκλεισμό, ώστε να μειωθεί ο αριθμός τους κατά 20 εκατομμύρια.

Η φτώχεια όμως εξακολουθεί να είναι σοβαρό ζήτημα στην ΕΕ, γεγονός που δεν ευνοεί την δημιουργία βιώσιμων, δίκαιων και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνιών. Σύμφωνα με την έκθεση τους Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την ετήσια ανάπτυξη για το 2018, το 22.5% των ευρωπαίων βρίσκονταν αντιμέτωποι με υψηλό κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού.³ Στον απόηχο της συνεχιζόμενης αβεβαιότητας κρίσης της νόσου COVID-19, δυστυχώς ο αριθμός των φτωχών αυξάνεται συνεχώς, και βρίσκονται σε ιδιαίτερα ευάλωτη κοινωνικοοικονομική θέση, τα παιδιά από μειονεκτούντα περιβάλλοντα, οι άνεργοι/ες, οι μόνοι γονείς, οι χαμηλοσυνταξιούχοι, οι πολύτεκνες οικογένειες, οι νέοι/ες, οι χαμηλόμισθοι, οι άνθρωποι με αναπηρία και οι άνθρωποι με μεταναστευτικό υπόβαθρο. Πριν την εκδήλωση της πανδημίας, 25 εκατομμύρια παιδιά ηλικίας κάτω των 18 ετών βίωναν αυξημένο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού. Σύμφωνα με την έκθεση του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου (2020), εκτιμάται ότι θα αυξηθεί ακόμα περισσότερο η παιδική φτώχεια, γεγονός που θέτει σε κίνδυνο την μελλοντική οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Parliament, 2019; Von der Leyen, 2019; Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010; 2020; Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο, 2020).⁴

³people At Risk Of Poverty or social Exclusion (δείκτης AROPE).

⁴ Όπως αναφέρεται στο: https://www.eca.europa.eu/Lists/News/NEWS2009_29/INSR_child_poverty_EL.pdf

1.2.2 Προς μια ολοένα και πιο βιώσιμη Ένωση έως το 2030

Ενσωμάτωση της «Ατζέντας του 2030» με τους 17 στόχους της Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ανακοίνωσε την 9η Απριλίου του 2019, τους τρόπους συμπερίληψης της «Ατζέντας 2030» με τους 17 Στόχους της Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) των Ηνωμένων Εθνών (2015), σε όλες τις εσωτερικές και εξωτερικές πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προκειμένου να διατηρήσει την παγκόσμια αξιοπιστία της και τον ηγετικό της ρόλο.⁵ Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στις οριζόντιες κινητήριες δυνάμεις της βιώσιμης ανάπτυξης, οι οποίες είναι η δράση για την εκρίζωση της παιδικής φτώχειας, η ισότητα των φύλων, η ενίσχυση των νέων, η βιώσιμη ενέργεια και η δράση για το κλίμα. Στα πλαίσια της τήρησης των δεσμεύσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις αποφάσεις της Συμφωνίας των Παρισίων (2015), η βιώσιμη ανάπτυξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα βασίζεται στην μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα, με την αύξηση της χρήσης των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, τον εκσυγχρονισμό του τομέα των μεταφορών και την ενθάρρυνση της ενεργειακής αποδοτικότητας. Οι κοινοί στόχοι όλων των κρατών μελών της ΕΕ για την Βιώσιμη Ανάπτυξη θα ενισχύσουν την κοινωνική διάσταση και την συνοχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Council, 2011; Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2019).

1.3 Κοινές προκλήσεις για τα κράτη μέλη

Δημογραφικό ζήτημα - Υπογεννητικότητα - Υποεκπροσώπωση των γυναικών στην αγορά εργασίας

Η μείωση του ποσοστού των γεννήσεων σε συνδυασμό με το αυξημένο προσδόκιμο ζωής έχει προκαλέσει την γήρανση του πληθυσμού στην Ευρώπη, και προκειμένου να αντιμετωπιστεί το οξύ δημογραφικό ζήτημα, τίθενται σε ισχύ Ευρωπαϊκές πολιτικές δημογραφικής ανανέωσης, φιλικές προς την δημιουργία οικογένειας και προς την αύξηση του ποσοστού των γεννήσεων. Το γεγονός ότι συνταξιοδοτούνται οι γενιές της έκρηξης των γεννήσεων (Babyboomers), σημαίνει ότι ο συνδυασμός ενός συνολικά μικρότερου ενεργού

⁵Το 2015, οι παγκόσμιοι ηγέτες ενέκριναν ομόφωνα την Ατζέντα 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη με τους 17 στόχους για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (ΣΒΑ).

πληθυσμού, με το υψηλό ποσοστό συνταξιούχων, έχει αρχίσει να επιβαρύνει τα συστήματα της κοινωνικής προστασίας. Το γενεαλογικό χάσμα κοστίζει στην ΕΕ, επομένως τίθεται ζήτημα για το κατά πόσο είναι δίκαιος ο επιμερισμός των δημοσιονομικών και οικονομικών βαρών ανάμεσα στις γενεές, και πως μέσω της δημογραφικής ανανέωσης του πληθυσμού θα επιτευχθεί η βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στα κ-μ της ΕΕ (ΔιαΝΕΟσις, 2019; Γαγάνης, 2019).

Όσον αφορά την υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας, είναι ιδιαίτερα ανησυχητική στον τεχνολογικό τομέα, όπου και πολύ μικρό είναι το ποσοστό των γυναικών που αποφοιτούν από τεχνολογικά πανεπιστήμια, και ακόμα πιο λίγες είναι οι γυναίκες που ιδρύουν εταιρίες ή συμμετέχουν στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων/οργανισμών.

Αξίζει να σημειωθεί ότι, η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα πολιτικά και οικονομικά όργανα λήψης αποφάσεων, οδήγησε την Επιτροπή στο να ασκήσει πίεση, προκειμένου να εγκριθεί η πρόταση οδηγίας του 2012, η οποία αφορούσε τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων, προκειμένου τα μη εκτελεστικά μέλη των διοικητικών συμβουλίων των επιχειρήσεων/οργανισμών, να είναι τουλάχιστον κατά 40 %, γυναίκες.

Πρόκειται για την γνωστή και ως Οδηγία «Γυναίκες στα ΔΣ», η οποία ψηφίστηκε από το Κοινοβούλιο τον Νοέμβριο του 2013, και στοχεύει να αντιμετωπίσει την υποεκπροσώπηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και να καταρρίψει την «γυάλινη οροφή».⁶

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των φύλων (EIGE), το 2018 οι γυναίκες αντιπροσώπευαν μόλις το 26% του συνόλου των μελών των διοικητικών συμβουλίων, στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες, ενώ μόνο σε πέντε κράτη μέλη (Γαλλία, Ιταλία, Σουηδία, Φινλανδία και Γερμανία), οι γυναίκες αντιπροσώπευαν περισσότερο από το ένα τρίτο (33%), και ειδικά στην Γαλλία ξεπερνούσαν και το 40%. Παράλληλα, η Επιτροπή διευκολύνει την ανταλλαγή καλών πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών, σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια και στις διευθυντικές θέσεις (EIGE, 2019).⁷

⁶Ο όρος «γυάλινη οροφή» πρωτοχρησιμοποιήθηκε το 1986 από τους δημοσιογράφους της «Wall Street Journal», προκειμένου να περιγράψουν τις αναχρονιστικές έμφυλες διακρίσεις, εις βάρος της επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών στα στρατηγεία των επιχειρήσεων (ΔΣ) και στις ανώτατες διευθυντικές θέσεις (Τσουκαλά, 2007).

⁷Έχουν σημειωθεί πολύ σημαντικά αποτελέσματα σε αρκετές χώρες οι οποίες θέσπισαν σχετικά νομοθετικά μέτρα, όπως είναι η Γαλλία, η Ιταλία, το Βέλγιο, η Γερμανία και, πιο πρόσφατα, η Αυστρία και η Πορτογαλία. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report>

Σύμφωνα με τα πορίσματα της έκθεσης της Επιτροπής (2018) για τον χώρο της έρευνας και καινοτομίας, το 93% της χρηματοδότησης προσανατολίζεται σε εταιρίες ιδρυμένες από άντρες επιχειρηματίες, ενώ το 46% των ερευνώμενων γυναικών δήλωσε ότι, πρόκειται για έμφυλες διακρίσεις που τους στερούν το δικαίωμα στη χρηματοδότηση.

Στα μέτρα ενθάρρυνσης της εισόδου των γυναικών στα στρατηγεία των επιχειρήσεων συγκαταλέγεται και η θέσπιση της ευρωπαϊκής σήμανσης «Υπεύθυνη Επιχείρηση», η οποία απονέμεται σε όσες εταιρίες σέβονται την ισότητα των φύλων, αναλαμβάνουν εταιρικές πρωτοβουλίες που διευκολύνουν τους εργαζόμενους να εξισορροπούν την εργασία με τις οικογενειακές τους ευθύνες, ενώ παράλληλα σέβονται το περιβάλλον. Και σε δεύτερη φάση, μπορεί να εξαρτάται η χρηματοδότηση μιας εταιρίας από το αν είναι πιστοποιημένη με το σήμα Ισότητας.

Βέβαια μόλις εγκριθεί από το Συμβούλιο η οδηγία για τις θέσεις των γυναικών στα ΔΣ των επιχειρήσεων, μαζί με την οριζόντια οδηγία για την θέσπιση των μηδενικών κοινωνικών διακρίσεων για όλες τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες, ίσως δοθεί πρόσβαση σε χρηματοδότηση κοινωνικά προσιτή σε όλους. Αξίζει να επισημανθεί ότι, δύο προτάσεις οδηγιών της Επιτροπής με σκοπό την ενίσχυση της ισότητας, δεν κατάφεραν να λάβουν την έγκριση του Συμβουλίου. Συγκεκριμένα πρόκειται για την πρόταση οδηγίας του 2012, η οποία αναφέρεται στην ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών, και για την πρόταση οδηγίας του 2008, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των προσώπων σε όλους τους τομείς (η οριζόντια οδηγία κατά των διακρίσεων). Και οι δύο προτάσεις αναφέρονται ως εκκρεμείς προτάσεις προτεραιότητας στο πρόγραμμα εργασίας της Επιτροπής για το 2021 (European Parliament, 2021).

Παράλληλα, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο επιμένει στη συμπερίληψη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) κατά τον σχεδιασμό των προγραμμάτων, των πολιτικών της ΕΕ, και ιδιαίτερα κατά την κατάρτιση των ενωσιακών προϋπολογισμών, ώστε να παρέχονται ίσες ευκαιρίες πρόσβασης των γυναικών σε προγράμματα χρηματοδότησης, στον χώρο της τεχνολογίας και της καινοτομίας (Καμπερίδου, 2016; European Commission, 2018; Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2019; European Parliament, 2020;2021; Γραμματικάκη, 2021).

1.4 Ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων

Η ημερομηνία ορόσημο για την ανοδική κοινωνική σύγκλιση των χωρών κρατών μελών της ΕΕ, είναι η 17η Νοεμβρίου του 2017, όταν το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Επιτροπή διακήρυξαν από κοινού τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, υπογραμμίζοντας την προσήλωση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας, στους δίκαιους όρους εργασίας, στην κοινωνική προστασία και ένταξη.⁸

Ο Πυλώνας με τα 20 κοινωνικά δικαιώματα/βασικές αρχές είναι η πυξίδα της Κοινωνικής Ευρωπαϊκής Ένωσης, προς μια κοινότητα Δικαίου, Ισότητας και Δημοκρατίας, όπου οι Ευρωπαίοι πολίτες σε όλα τα κράτη μέλη θα έχουν νομοθετημένα κοινωνικά δικαιώματα (European Commission, 2017; Von der Leyen, 2019).

A) Ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Όλοι έχουν δικαίωμα στην ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση και στην δια βίου μάθηση (ΔΒΜ). Κοινωνική ένταξη, Ισότητα στην οικογένεια και στην εργασία (ισότιμη κατανομή οικογενειακών ευθυνών-μισθολογική ισότητα -προοπτικές εξέλιξης).

B) Δίκαιοι όροι απασχόλησης: Ελάχιστος Ευρωπαϊκός Μισθός, κοινωνικός διάλογος, συλλογικές συμβάσεις αορίστου χρόνου, ασφάλεια στην εργασία, δικαίωμα στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής για γονείς φροντιστές, άδειες γονέων/φροντιστών, ευέλικτη οργάνωση της εργασίας για γονείς/ φροντιστές , πρόσβαση σε ποιοτικές και οικονομικά προσιτές σε όλους υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και ενηλίκων.

Γ) Κοινωνική προστασία και Κοινωνική ένταξη: Εισοδηματική ενίσχυση και κοινωνική ένταξη παιδιών /ενηλίκων που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, ώστε να έχουν ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση, ΔΒΜ (δια βίου μάθηση), εργασία. Εισοδηματική στήριξη σε άτομα με αναπηρία με επιδόματα ανεργίας, ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα συνδυαστικά με κίνητρα για επανένταξη στην παραγωγική διαδικασία. Δικαίωμα σε συντάξεις, υγειονομική περίθαλψη, στέγη, μακροχρόνια φροντίδα, πρόσβαση όλων σε βασικές υπηρεσίες.

8 https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_el

1.4.1 Ανοδική κοινωνική σύγκλιση των κρατών μελών της ΕΕ

Η κοινωνική πραγματικότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση διαφέρει σημαντικά, από κράτος σε κράτος. Παρά την ύπαρξη πολλών και σημαντικών κοινών σημείων μεταξύ των κρατών μελών, υπάρχουν σημαντικές διαφορές στα συστήματα Εκπαίδευσης και Υγείας αλλά και στα μοντέλα απασχόλησης. Ειδικότερα, διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό οι μισθοί, τα εισοδήματα, τα συστήματα κοινωνικής προστασίας, ενώ τα οικονομικά οφέλη της ανάπτυξης είναι άνισα επιμερισμένα μεταξύ των χωρών κ-μ. Για παράδειγμα, τα ποσοστά ανεργίας κυμαίνονται κάτω του 5% στην Τσεχική Δημοκρατία, στη Γερμανία και στην Ουγγαρία, ενώ ανέρχονται στο 18% στην Ισπανία και στο 23% στην Ελλάδα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση για να επιτύχει τους αναπτυξιακούς της στόχους, νομοθετεί κοινά ελάχιστα πρότυπα σε όλες τις χώρες μέλη της, προκειμένου να εκκινήσει την κοινωνική σύγκλιση των κ-μ αρχικά προς ένα υψηλότερο βιοτικό επίπεδο. Όταν οι συνθήκες διαβίωσης και εργασίας ανοδικά συγκλίνουν, τότε ενισχύεται η Ευρωπαϊκή συνοχή και οι κοινωνίες καθίστανται συνεκτικότερες και σταθερότερες. Η ανοδική σύγκλιση του βιοτικού επιπέδου θα προκύψει από τον μετριασμό των οικονομικών ανισοτήτων στις αποδοχές των εργαζόμενων, οι οποίες θα εκκινούν από τον Ελάχιστο Ευρωπαϊκό Μισθό, και εν προκειμένω πρόκειται για το δεύτερο κοινωνικό δικαίωμα του Ευρωπαϊκού πυλώνα που πρόκειται να τεθεί σε ισχύ, μετά την οδηγία 2019/1158 για την ισορροπία εργασίας-οικογένειας (Florida, 2002; Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017; European Parliament, 2020;2021).

1.5 Ευρωπαϊκές πολιτικές εναρμόνισης εργασιακής και επαγγελματικής ζωής ως κίνητρα ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας

Στα πλαίσια της εισόδου περισσότερων γυναικών στην αγορά εργασίας και στην εκρίζωση της παιδικής φτώχειας, η Επιτροπή μεριμνά ώστε να στηριχτούν οι εργαζόμενοι γονείς και τα άτομα που έχουν ευθύνες φροντίδας, με κοινωνικές επενδύσεις από το ΕΚΤ.

Οι κυριότερες πολιτικές αφορούν, την ενθάρρυνση των ανδρών για ισότιμη συμμετοχή στις οικογενειακές ευθύνες με την αμειβόμενη και μη μεταβιβάσιμη άδεια πατρότητας (οδηγία 2019/1158), τα μέτρα ενίσχυσης της συμφιλίωσης επαγγελματικής/προσωπικής ζωής για εργαζόμενους γονείς και φροντιστές, όπως είναι οι οικογενειακές άδειες, η ευέλικτη οργάνωση της εργασίας, οι βρεφονηπιακοί σταθμοί, οι δομές φροντίδας, οι παροχές και τα φορολογικά κίνητρα για τους γονείς.

Επίσης σημαντικές είναι οι επικοινωνιακές πολιτικές αποδόμησης των κοινωνικών στερεοτύπων, του άντρα δημιουργού του οικογενειακού εισοδήματος (Breadwinner) και της γυναίκας φροντίστριας της οικογένειας (Caregiver), προς όφελος της δίκαιης και αρμονικής κατανομής των οικογενειακών ευθυνών μεταξύ των εργαζόμενων γονέων. Για την χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, ενοχοποιείται και ο ανισομερής επιμερισμός των οικογενειακών ευθυνών μεταξύ των γονέων. Έχουν διοργανωθεί σε πολλές ευρωπαϊκές πόλεις πολυδιάστατες επικοινωνιακές δράσεις, ενημερωτικές εκστρατείες σε θέματα ισότητας, με στόχο την ενημέρωση των πολιτών σχετικά με τα οφέλη της ισομερούς συμμετοχής και των δύο φύλων στις οικογενειακές ευθύνες. Ενημερωτικές δραστηριότητες έχουν διοργανωθεί στην Μαδρίτη από την αναπτυξιακή σύμπραξη «Madrid, A city for reconciliation» (Μαδρίτη, μια πόλη υποστηρίζει την συμφιλίωση), και στην Ολλανδία όπου διοργανώθηκε ενημερωτική εκστρατεία με τίτλο: «οι άντρες παίρνουν το προβάδισμα».

Στα ολλανδικά μέσα ενημέρωσης διοργανώθηκαν μια σειρά δράσεων, όπως διαφημίσεις, διαδικτυακές εκπομπές, θεατρικές παραστάσεις, συνέδρια όπου παρουσιάστηκαν τα στερεότυπα που δυσχεραίνουν την συμφιλίωση εργασίας και προσωπικής ζωής και στερούν το δικαίωμα στην εργασία από τις γυναίκες και τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες (Ζέης & Μηλιώνη, 2005; Burnett *et. al.*, 2010; Slaughter, 2012).

Από τις βασικές προϋποθέσεις για την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης θεωρείται και η εκπλήρωση από τα κράτη μέλη της ΕΕ των δύο στόχων της Βαρκελώνης. Σύμφωνα με τους

λεγόμενους «στόχους της Βαρκελώνης», που συμφωνήθηκαν από τους ηγέτες της ΕΕ το 2002, θα πρέπει να παρέχονται υπηρεσίες φροντίδας για το 90% τουλάχιστον των παιδιών, μεταξύ τριών ετών και της ηλικίας της Α δημοτικού, καθώς και για το 33% τουλάχιστον των παιδιών κάτω των τριών ετών.

Με τις συστάσεις της η Επιτροπή καλεί συνέχεια τα κράτη μέλη τα οποία δεν έχουν ακόμα εκπληρώσει τους δύο στόχους, να εντείνουν τις προσπάθειές τους ώστε να βελτιώσουν τους βρεφονηπιακούς σταθμούς και να αξιοποιήσουν καλύτερα τα ενωσιακά κονδύλια, προκειμένου να δημιουργηθούν ευνοϊκές συνθήκες για την μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών με μικρά παιδιά στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, επιδιώκεται η ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης, παρέχοντας οικονομικά προσιτούς σε όλους, ποιοτικούς βρεφονηπιακούς σταθμούς και δομές φροντίδας εξαρτώμενων μελών (άτομα με αναπηρίες, ανήμπορα η ηλικιωμένα άτομα) (European Commission 2007;2011;2014; Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2008;2013;2018).

Όπως επισημαίνεται στα κείμενα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η γυναικεία απασχόληση θα αυξηθεί πραγματικά, όταν η ισότητα των φύλων μέσα στην κοινωνία και στις επιχειρήσεις ενισχυθεί από την αλλαγή της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας με την ψήφιση της οριζόντιας οδηγίας κατά των διακρίσεων, και με την θέσπιση του κοινωνικού δικαιώματος στον Ελάχιστο Ευρωπαϊκό Μισθό (European Parliament, 2021).

Επιπλέον, η δημιουργία νέων ποιοτικών θέσεων απασχόλησης με δίκαιους και επαρκείς ελάχιστους μισθούς, θα ενθαρρύνει τους νέους να ξεκινήσουν την δική τους οικογένεια, αισθανόμενοι οικονομική ασφάλεια. Σχετικά με την πρόσβαση στην εκπαίδευση/ κατάρτιση των νέων σε σύγχρονα επαγγέλματα της ψηφιακής οικονομίας (STEM)⁹ στα οποία δεν υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιπροσωπεύουν μόλις το 20,2% των ερευνητών στον επιχειρηματικό τομέα, έναν τομέα που απασχολεί τεράστιο αριθμό ερευνητών και επιχειρηματιών στην ΕΕ (Von der Leyen, 2019; European Parliament, 2021).

Η θεσμοθέτηση βραβείων γυναικείας καινοτομίας από την ΕΕ και η προνομοιακή χρηματοδότηση επιχειρήσεων με ιδρυτές γυναίκες, δίνει την ευκαιρία σε νέες επιστήμονες ερευνήτριες και επιχειρηματίες να αναδείξουν τις ικανότητές τους, προκειμένου να αυξηθεί

⁹Ο όρος STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) αναφέρεται στις Φυσικές Επιστήμες, την Τεχνολογία, την Επιστήμη των Μηχανικών και τα Μαθηματικά.

η γυναικεία απασχόληση σε επαγγέλματα βιώσιμα, με μέλλον, όπως είναι η ίδρυση νεοφυών επιχειρήσεων με ιδρυτές γυναίκες, ώστε να αλλάξουν τα πρότυπα, και να αποκτήσουν δημιουργικά κίνητρα τα νέα παιδιά (European Commission, 2014;2018; Von der Leyen, 2019; Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2019; European Parliament 2019;2020;2021).

1.5.1 Πρόταση Οδηγίας Επιτροπής

Κοινωνικό δικαίωμα στην ισορροπία εργασίας οικογενειακής ζωής
για γονείς και φροντιστές

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχεδίασε μια πρόταση οδηγίας στην οποία προτείνει μια πολύπλευρη προσέγγιση στο ζήτημα των χαμηλών ποσοστών της γυναικείας συμμετοχής στην οικονομία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πιο συγκεκριμένα, ανέλαβε την πρωτοβουλία να υλοποιήσει έναν από τους κεντρικούς στόχους της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, προστατεύοντας το δικαίωμα στη ισορροπημένη επαγγελματική και οικογενειακή ζωή των γονέων και των φροντιστών. Η εν λόγω Πρόταση Οδηγίας αποτελεί την πρώτη νομοθετική πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για να τεθεί σε ισχύ μία από τις 20 βασικές αρχές του «Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων», και συγκεκριμένα την ένατη βασική αρχή η οποία αφορά το κοινωνικό δικαίωμα στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010;2017).

Η πρόταση οδηγίας της Επιτροπής στοχεύοντας στην καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής και στον καλύτερο και πιο δίκαιο επιμερισμό των οικογενειακών ευθυνών μεταξύ των γονέων, ενθαρρύνει τους άντρες να αναλάβουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις που τους αναλογούν, ενώ εκσυγχρονίζει το υπάρχον νομικό πλαίσιο της ΕΕ για τις άδειες και την απασχόληση των γονέων και φροντιστών. Πιο αναλυτικά, η πρόταση οδηγίας περιλαμβάνει μια σειρά από συμπληρωματικά και αλληλένδετα νομοθετικά και μη νομοθετικά μέτρα, τα οποία προστατεύουν το δικαίωμα στη ισορροπημένη επαγγελματική και οικογενειακή ζωή και αφορούν τη χορήγηση αδειών για οικογενειακούς λόγους, τις ευέλικτες ρυθμίσεις απασχόλησης, τις επίσημες υπηρεσίες φροντίδας και επιπροσθέτως αντιμετωπίζουν τα οικονομικά αντικίνητρα για το δεύτερο εργαζόμενο μέλος ενός ζευγαριού, προσδίδοντας αναπτυξιακό προσανατολισμό στα φορολογικά συστήματα των κρατών μελών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

1.5.2 Η αντίδραση των Ευρωπαϊκών συνδικάτων στην πρόταση οδηγίας της Επιτροπής

Η Πρόταση Οδηγίας που υπέβαλε η Ευρωπαϊκή επιτροπή στις 26 Απριλίου 2017, δεν έγινε στην ολότητα της αποδεκτή από τα ευρωπαϊκά συνδικάτα, τα οποία θεώρησαν ότι η πρόταση με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης που εισάγει, στην ουσία επιδεινώνει τους όρους εργασίας των γονέων και των φροντιστών, αντί να τους διευκολύνει στην εξισορρόπηση της εργασιακής και οικογενειακής ζωής τους. Σύμφωνα με τις θέσεις της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (European Trade Union Confederation-ETUC), η πρόταση οδηγίας εγκρίνει υποβαθμισμένες και επισφαλείς εργασιακές σχέσεις και δημιουργεί φτωχούς εργαζόμενους, την στιγμή μάλιστα που δεν έχει ακόμα νομοθετηθεί από την ΕΕ ο Ελάχιστος Ευρωπαϊκός Μισθός (κοινωνικό δικαίωμα που εμπεριέχεται στον Ευρωπαϊκό Πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων), ο οποίος λόγω της οικονομικής κρίσης καθίσταται ακόμα πιο σημαντικός (Κετσετζοπούλου, 2009; European Parliament, 2021).¹⁰

Προκειμένου η ΕΕ να μπει σε τροχιά βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής ανάκαμψης πρέπει να εξασφαλισθούν αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας με επαρκείς ελάχιστους μισθούς για όλους τους εργαζόμενους των κρατών μελών της ΕΕ. Τα Ευρωπαϊκά συνδικάτα επισήμαναν ότι κυρίως στις νοτιοανατολικές χώρες κράτη μέλη της ΕΕ, των οποίων οι οικονομίες αντιμετωπίζουν μακροοικονομικές ανισορροπίες και είναι συχνό φαινόμενο οι συμβάσεις με εκ περιτροπής εργασία, η ακούσια μερική απασχόληση και οι άτυπες μορφές εργασίας, αναμένεται να επικρατήσει η εργασιακή ανασφάλεια και να αυξηθεί ο αριθμός των φτωχών εργαζόμενων, ιδίως των γυναικών.

Αξίζει να σημειωθεί ότι στα κράτη μέλη της ΕΕ, είναι τετραπλάσιος ο αριθμός των γυναικών οι οποίες εργάζονται με μερική απασχόληση αναλογικά με τους άντρες, ενώ τα ποσοστά της μερικής γυναικείας απασχόλησης έχουν παραμείνει σταθερά στη ΕΕ από το 2015 (30.6%), έως και το 2020 (29.7%). Παράλληλα, στην ζώνη του ευρώ η μερική απασχόληση των γυναικών έχει επεκταθεί στο 1/3 του γυναικείου εργατικού δυναμικού, και τα υψηλά ποσοστά παραμένουν σταθερά από το 2015 (36%) έως και το 2020 (35%). Τα Ευρωπαϊκά συνδικάτα εκτιμούν ότι θα επεκταθεί το φαινόμενο της ακούσιας μερικής απασχόλησης των μητέρων με μικρά παιδιά, το οποίο έχει πάρει ανησυχητικές διαστάσεις σε

¹⁰«Φτωχοί Εργαζόμενοι θεωρούνται, όσοι εργαζόμενοι έχουν ισοδύναμο διαθέσιμο οικογενειακό εισόδημα, χαμηλότερο από το 60% του εθνικού διάμεσου ισοδύναμου διαθέσιμου εισοδήματος» (Κετσετζοπούλου, 2009, 83).

όλα τα κράτη μέλη, όπως διαπιστώνεται σε έρευνες της (EIGE) Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (European Commission, 2007; OECD, 2016;2019; Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017; Πορφύρη, 2018; EIGE, 2019; European Parliament, 2021).

Τελικά, η απαίτηση των συνδικάτων για την νομοθέτηση ενός δίκαιου και επαρκούς ελάχιστου μισθού βρίσκεται σε εξέλιξη, διότι από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στις 11/11/2021, ψηφίστηκε σχέδιο νόμου για την νομοθέτηση του κοινωνικού δικαιώματος των εργαζομένων σε αξιοπρεπείς και δίκαιους ελάχιστους μισθούς σε όλα τα κ-μ, αλλά απομένει η έγκριση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου. Ως αποτέλεσμα, όταν θεσπιστεί το «κατώφλι της αξιοπρέπειας», Θα αυξηθεί ο μισθός σε 24 εκατομμύρια χαμηλόμισθους εργαζόμενους στην ΕΕ , και στην Ελλάδα σε 907.486 εργαζόμενους, ήτοι στο 34% του ελληνικού εργατικού δυναμικού (European Parliament, 2019).¹¹

Επιπροσθέτως, πιστεύεται ότι η νομοθετημένη αύξηση των ελάχιστων μισθών στην Ε.Ε είναι η ικανή και αναγκαία συνθήκη για την εξάλειψη της έμφυλης μισθολογικής ανισότητας (έμφυλο μισθολογικό χάσμα), η οποία συνδέεται με την συνταξιοδοτική ανισότητα και τον αναχρονιστικό διαχωρισμό μεταξύ γυναικείων και ανδρικών επαγγελματιών.

Σε κάθε περίπτωση, οι εργαζόμενες αντιμετωπίζουν αυξημένο κίνδυνο φτώχειας, εξαιτίας των χαμηλών γυναικείων μισθών, της ακούσιας μερικής απασχόλησης· αντιμετωπίζονται όπως παλαιότερα οι γυναίκες συμβοηθούντα μέλη οικογενειών, οι οποίες σε καιρούς οικονομικών κρίσεων μαζί με τους νέους και τους μετανάστες, αποτελούν το συμπληρωματικό εργατικό δυναμικό, του οποίου αποκτά αξία η εργασία, όταν συμπίεζονται και δεν επαρκούν οι αντρικοί μισθοί λόγω των πολιτικών λιτότητας. Κυριαρχούσε για πολλούς αιώνες η αντίληψη ότι το καθήκον των γυναικών είναι η φροντίδα του νοικοκυριού και της οικογένειας (στερεότυπο caregiver) και ως εκ τούτου η σταδιοδρομία και η αμειβόμενη εργασία των γυναικών έχουν δευτερεύοντα χαρακτήρα, ενώ προέχει η δήθεν σοβαρή εργασία του κύριου εισοδηματία του νοικοκυριού (στερεότυπο Breadwinner).

Στην παραγματικότητα πρόκειται για εκατομμύρια εργαζομένων, οι λεγόμενοι υποαπασχολούμενοι, οι οποίοι προέρχονται από ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, και ενώ έχουν την θέληση και μπορούν να ανταπεξέλθουν σε θέση εργασίας με σύμβαση πλήρους απασχόλησης, αποδέχονται σε συνθήκες οικονομικών κρίσεων να απασχοληθούν με όρους

¹¹Όπως αναφέρεται στο: <https://www.philenews.com/oikonomia/kosmos/article/1129036/oi-elachistoi-misthoi-tis-etuc-tha-feroyn-afxiseis-ga-24-ek-ergzomenoys>

ακούσιας μερικής απασχόλησης. Αξίζει να σημειώσουμε ότι αντιμετωπίζουν υψηλό κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, και ότι μπορούμε να καταλάβουμε τι νόημα έχει ο μισθός τους, σε περίπτωση που είναι το μοναδικό τους εισόδημα και τον στερηθούν λόγω ανεργίας (Χλέτσος, 1988; Πετρινώτη, 1989;2005; Feenberg, 2010; Δεδουσόπουλος, 2000;2014; Borjas, 2016; Νταλάκα, 2017; European Parliament, 2021).

Πίνακας 1. 8
Απασχολούμενοι στην αγορά εργασίας ΕΕ (2018)

Σε απασχόληση	
Το 62.3% γυναικών	Το 73% των αντρών
Σε Μερική απασχόληση	
Το 29.9% των γυναικών	Το 8.3% των αντρών
Μισθολογικό χάσμα: Οι γυναίκες στην ΕΕ κέρδιζαν περίπου 15 % λιγότερο ανά ώρα εργασίας από τους άνδρες	
Δεν εργάζονται λόγω οικογενειακών ευθυνών	
Το 31% των γυναικών	Το 4.2% των αντρών
Κατέχουν Διευθυντικές θέσεις	
33% οι γυναίκες	67% οι άντρες
Συνταξιοδοτικό χάσμα: οι γυναίκες ηλικίας άνω των 65 ετών είχαν συντάξεις κατά 30% χαμηλότερες	

Πηγή: (Eurostat, 2018)

Στον Πίνακα 1.8 αποτυπώνεται το πρόβλημα της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Το 2015 το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων (ηλικίας 20-64 ετών) ανήλθε σε 11,6 εκατοστιαίες μονάδες, ενώ το 2018 ήταν 10.7%. Το χάσμα αυτό κοστίζει στην ευρωπαϊκή Ένωση περίπου 370 δις ευρώ ετησίως, δηλαδή το 2,8% του ΑΕΠ της ΕΕ, αν συνυπολογιστούν τόσο τα διαφυγόντα κέρδη όσο και το δημοσιονομικό κόστος των μεταβιβαστικών πληρωμών και των παροχών (ΚΜΟΠ, 2016; Eurofound, 2015;2020; European Commission, 2010;2018; European Parliament, 2019).

1.5.3 Η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 - Directive (EU) 2019/1158

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έκανε αποδεκτή την τελική μορφή της οδηγίας στις 13 Ιουνίου του 2019, και μαζί με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εξέδωσαν την οδηγία 2019/1158, η οποία και ετέθη σε ισχύ τον Ιούλιο του 2019, την εικοστή μέρα μετά την δημοσίευση της στην επίσημη εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.¹²

Τα Βασικά μέτρα της πρότασης οδηγίας της Επιτροπής και της οδηγίας 2019/1158 που τελικά υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο, αποτελούν τα ακόλουθα νομικά και μη νομικά μέτρα για τους εργαζόμενους γονείς και τους φροντιστές.

Στα νομικά μέτρα θεσπίζονται ένα σύνολο από ελάχιστα αναβαθμισμένα κοινά πρότυπα σχετικά με τις άδειες (γονική, πατρότητας, φροντίδας), που θα ισχύουν σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Νομοθετείται ατομικό δικαίωμα αμοιβόμενης άδειας πατρότητας κατά την γέννηση ή υιοθεσία ενός παιδιού, η οποία είναι μη μεταβιβάσιμη στη μητέρα του παιδιού και έχει διάρκεια τουλάχιστον 10 ημερών, με αποζημίωση ισοδύναμη με το επίδομα ασθενείας. Επίσης, η Ευρωπαϊκή οδηγία καθορίζει ότι, η τετράμηνη μετ'αποδοχών γονική άδεια, γίνεται ατομικό δικαίωμα της μητέρας και του πατέρα, χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης των δύο μηνών στον άλλο γονέα, διότι όπως έχει διαπιστωθεί, οι εργαζόμενοι πατέρες σπάνια ασκούν το δικαίωμα τους για γονική άδεια ή το μεταβιβάζουν στις μητέρες. Σκοπός είναι να ενθαρρυνθούν οι πατέρες να ασχοληθούν με την επιμέλεια των παιδιών τους, προκειμένου να δημιουργηθεί η απαραίτητη συναισθηματική σχέση μεταξύ του πατέρα και του παιδιού, αλλά ταυτόχρονα γίνεται δικαιότερος ο επιμερισμός των οικογενειακών ευθυνών μεταξύ των γονέων και διευκολύνεται η επανένταξη των μητέρων στην αγορά εργασίας, μετά την άδεια μητρότητας και την γονική άδεια.

Σύμφωνα με την οδηγία 2019/1158 τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης με κάθε τρόπο πρέπει να εξασφαλίσουν σε κάθε εργαζόμενο, το ατομικό δικαίωμα της γονικής άδειας τεσσάρων μηνών, το οποίο δικαίωμα πρέπει να το ασκήσει ο γονέας προτού το παιδί του φθάσει στην ηλικία των οκτώ ετών.

¹²<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158>

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι με την οδηγία 2019/1158 για πρώτη φορά στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι εργαζόμενοι φροντιστές αποκτούν δικαίωμα σε ετήσια πενήθημερη άδεια φροντίδας, όταν παρέχουν φροντίδα η υποστήριξη σε συγγενή τους η σε άτομο με το οποίο κατοικούν στο ίδιο νοικοκυριό.

Επιπλέον, νομοθετείται το ατομικό δικαίωμα των εργαζόμενων γονέων και φροντιστών να ζητούν ευέλικτες μορφές απασχόλησης όπως είναι η μείωση των ωρών εργασίας ή το ελαστικό ωράριο εργασίας ή η επιλογή του τόπου εργασίας, καθώς παρέχουν το περιθώριο στους εργαζόμενους να οργανώνουν την εργασία τους, να χρησιμοποιούν ελαστικά ωράρια εργασίας, να φτιάχνουν μόνοι τους το πρόγραμμα τους και να επιλέγουν τον χώρο εργασίας (τηλεργασία/εξ αποστάσεως εργασία) (Slaughter, 2012; Eurostat, 2019).

Οι μη νομοθετικές διατάξεις είναι οι κανονιστικές διατάξεις η τα διοικητικά μέτρα τα οποία αφορούν την προστασία των γονέων (εγκύων και εργαζόμενων όταν επιστρέφουν στην εργασία μετά από άδεια) και των φροντιστών από τις διακρίσεις, όπως είναι η δυσμενής μεταχείριση και η απόλυση τους, επειδή άσκησαν τα δικαιώματά τους για τις προβλεπόμενες άδειες. Τα μέτρα ενθαρρύνουν την ισορροπημένη άκηση του δικαιώματος της γονικής άδειας και από τους δύο γονείς, τις ευέλικτες μορφές εργασίας, την καλύτερη επένδυση των ευρωπαϊκών κονδυλίων προκειμένου να βελτιωθεί η παροχή των επίσημων υπηρεσιών φροντίδας (παιδικής και μακροχρόνιας φροντίδας).

Επίσης καταρρίπτονται τα οικονομικά αντικίνητρα για το δεύτερο εργαζόμενο μέλος ενός ζευγαριού, με τις επιδοτήσεις για τους νέους γονείς, όπως ήδη συμβαίνει στο Βέλγιο, τις Κάτω Χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο, και τις φορολογικές ελαφρύνσεις για τις οικογένειες όπως συμβαίνει ήδη, στο Βέλγιο, την Τσεχική Δημοκρατία, τη Γερμανία, τη Γαλλία και τις Κάτω Χώρες. Στη Γερμανία, οι οικογένειες με χαμηλότερα εισοδήματα μπορούν να υποβάλουν αίτηση για μείωση των τελών η ακόμα μπορούν να μην πληρώνουν τις υπηρεσίες παιδικής φροντίδας. Επίσης όλες οι οικογένειες έχουν δικαίωμα σε φορολογικές ελαφρύνσεις, υπό την μορφή μειωμένου φόρου ή φορολογικής απαλλαγής, για ένα ορισμένο ποσό των δαπανών παιδικής φροντίδας.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση θεσπίζει ελάχιστα κοινά πρότυπα που αφορούν τις άδειες για οικογενειακούς λόγους και παροτρύνει τα κράτη μέλη της να υπερβούν ακόμα περισσότερο αυτά τα ελάχιστα δικαιώματα, προκειμένου να ευνοήσουν τις φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές, την ισότητα και τους δίκαιους όρους εργασίας για γονείς/κηδεμόνες και φροντιστές.

Οι προβλεπόμενες άδειες προσαρμόζονται από τα κράτη μέλη σε περιπτώσεις σοβαρών θεμάτων υγείας των γονέων ή των παιδιών (European Commission, 2019).

Τα κράτη μέλη οφείλουν να μεταφέρουν την οδηγία 2019/1158 στο εθνικό τους δίκαιο και να θέσουν σε ισχύ όλα τα νομοθετικά και μη νομοθετικά μέτρα έως τις 2 Αυγούστου 2022.

1.5.4 Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 στο ελληνικό δίκαιο

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4808/2021 ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021:

για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής

Το ελληνικό κοινοβούλιο ενσωμάτωσε στο εθνικό ελληνικό δίκαιο την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, με τον νόμο: [ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4808/2021 ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021](#): του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Στον νόμο 4808/2021 ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Ευρωπαϊκή οδηγία 2019/1158 και μάλιστα στην Άδεια πατρότητας αντί το ελάχιστο όριο των δέκα ημερών που προβλέπει η Οδηγία, ισχύει άδεια πατρότητας διάρκειας 14 ημερών μετ'αποδοχών, ενώ πριν η διάρκεια της ήταν μόνο 2 ημερών.

Προβλέπεται η προστασία του πατέρα από απόλυση για 6 μήνες από τη γέννηση του παιδιού, ενώ εξακολουθεί να ισχύει η προστασία της εγκύου και εργαζόμενης μητέρας για 18 μήνες μετά την γέννηση του παιδιού της.

Ισχύει η Γονική άδεια 4 μηνών για κάθε γονέα με επιδότηση του ΟΑΕΔ για τους 2 μήνες, όπως επίσης νομοθετείται το δικαίωμα να ζητούν οι γονείς και φροντιστές εύλικτες μορφές απασχόλησης (π.χ. τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο, μείωση ωρών εργασίας) .

Όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν το δικαίωμά τους να απουσιάζουν από την εργασία τους δύο ημέρες ετησίως μετ'αποδοχών , για λόγους ανωτέρας βίας ή για επείγοντα και αιφνίδια οικογενειακά θέματα.

Για τους φροντιστές ισχύει η άδεια φροντιστή, διάρκειας πέντε ημερών ετησίως για συγγενείς ή άτομα με τα οποία διαμένει στο ίδιο νοικοκυριό και τα οποία αντιμετωπίζουν σοβαρά θέματα υγείας .

Επιπλέον, γίνεται επέκταση της διάρκειας της άδειας λοχείας σε 9 εβδομάδες μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία ενός παιδιού, όπως επίσης επεκτείνεται και η ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, 6 μηνών με επιδότηση από τον ΟΑΕΔ και στην υιοθεσία ενός παιδιού. Η επέκταση του μειωμένου ωραρίου ισχύει και για την μητέρα που απέκτησε παιδί ε τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας.

Παρέχεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να ζητήσουν την εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή τους ζωή. Με την εφαρμογή του καθεστώτος διευθέτησης, ο συνολικός χρόνος εργασίας παραμένει ο ίδιος και δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να εργάζονται μερικές ώρες επιπλέον από τη Δευτέρα έως την Πέμπτη για να έχουν τη δυνατότητα αμειβόμενης αργίας την Παρασκευή.

Επίσης επεκτείνονται και στο προσωπικό του Δημοσίου που εργάζεται με ορισμένους χρόνους συμβάσεις, η Ειδική άδεια παροχής προστασίας μητρότητας (έξι μήνες επιδοτούμενοι από ΟΑΕΔ) και η Άδεια υποβοηθούμενης αναπαραγωγής επτά ημερών μετ' αποδοχών.

Επιπροσθέτως, διευρύνεται η άδεια 4 ημερών για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης και σε παιδιά που φοιτούν σε Ειδικά Σχολεία και σε Ειδικές Δομές για Άτομα με Ειδικές Ανάγκες. Με την οδηγία 2019/1158 οι γονείς και οι φροντιστές θα μπορέσουν να εναρμονίσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή και ειδικότερα, εκτιμάται ότι θα αυξηθεί η απασχόληση των γυναικών και η επαγγελματική τους εξέλιξη και θα βελτιωθεί η ποιότητα ζωής της οικογένειάς τους.

Η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης θα συμβάλει επίσης στην αντιμετώπιση της δημογραφικής γήρανσης της κοινωνικής συνοχής και της οικονομικής σταθερότητας τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε Ευρωπαϊκό.

Με την ενσωμάτωση της οδηγίας 2019/1158 από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το νομοθετημένο Ευρωπαϊκό κοινωνικό δικαίωμα της εναρμόνισης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπική ζωής, έρχεται να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι της ΕΕ δεν θα υφίστανται διακρίσεις, ούτε θα βρίσκονται σε μειονεκτική κοινωνική και οικονομική μοίρα, επειδή είναι γονείς με μικρά παιδιά ή επειδή είναι οι ίδιοι άτομα με αναπηρία, ή είναι γονείς παιδιών με αναπηρίες, ή επειδή είναι γυναίκες εργαζόμενες με μικρά παιδιά ή επειδή είναι φροντιστές.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφέρουμε ότι περίπου το 80% της άτυπης φροντίδας στην Ένωση παρέχεται από μέλη της οικογένειας και από φίλους (άτυπα δίκτυα υποστήριξης),

επομένως η βιωσιμότητα των συστημάτων της κοινωνικής προστασίας και της υγειονομικής περίθαλψης οφείλεται σε ένα μεγάλο μέρος, στους φροντιστές και πιο συγκεκριμένα στις φροντίστριες, διότι το 65% των φροντιστών στην ΕΕ είναι γυναίκες.

Οπότε γίνεται αντιληπτό το γεγονός, ότι οφελούνται εκατομμύρια ευρωπαίων εργαζομένων στην ΕΕ, των οποίων η ποιότητα ζωής αλλάζει με την εφαρμογή των θεσμοθετημένων οικογενειακών αδειών (άδεια μητρότητας, η άδεια πατρότητας, η γονική άδεια, άδεια φροντιστή).

Με την προϋπόθεση ότι, οι άδειες και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, θα χορηγούνται συνδυαστικά με την παροχή ποιοτικών και οικονομικά προσιτών σε όλους υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και εξαρτώμενων μελών, θα προκύψουν τα βέλτιστα κοινωνικοοικονομικά οφέλη, για τα παιδιά, για τους ίδιους τους εργαζόμενους και την οικογένεια τους, για την επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάζονται, αλλά και για την οικονομία και την κοινωνία γενικότερα (Schermerhorn, 2012; Slaughter, 2012; INE-ΓΣΕΕ, 2013; Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2018; European Parliament, 2019).

1.6 Έρευνα Ευρωπαϊκού Εργατικού δυναμικού (Eurostat 2019-Labour Force Survey - LFS), θέμα: Συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στην ΕΕ

Η Έρευνα Labour Force Survey (LFS), διεξήχθη το 2018 και δημοσιεύθηκε από την Eurostat το 2019, με θέμα: Η Συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Συνολικά, περισσότερα από 380 εκατομμύρια άτομα της ΕΕ-28 συμπεριλαμβάνονται στο δείγμα της Έρευνας του εργατικού δυναμικού (Labor Force Survey-LFS). Όμως η έρευνα για την συμφιλίωση περιλαμβάνει μόνο άτομα ηλικίας 18-64 ετών, οπότε και το δείγμα είναι κατά περίπου 80% μικρότερο. Η έρευνα είναι χωρισμένη σε τρεις υποενότητες και συνολικά διερευνώνται 11 μεταβλητές .

Υποενότητα 1η : Ευθύνες φροντίδας και επίσημες δομές παροχής παιδικής φροντίδας

Η πρώτη υποενότητα στοχεύει να διαπιστώσει πρώτα, εάν τα άτομα ηλικίας 18-64 ετών, έχουν ή όχι ευθύνες φροντίδας. Και δεύτερον, σε ποιο βαθμό επηρεάζεται η συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, από την πρόσβαση τους σε ποιοτικές υπηρεσίες φροντίδας παιδιών (κάτω των 15 ετών) και εξαρτώμενων μελών (άνω των 15 ετών).

A) Η μεταβλητή CARERES διερευνά πόσοι έχουν ευθύνες φροντίδας.

Συνολικά, περισσότεροι από τους μισούς ερευνώμενους, ηλικίας 18-64 ετών, ανέφεραν ότι δεν έχουν καθόλου ευθύνες φροντίδας ούτε παιδιών ούτε εξαρτώμενων μελών (EE-28 = 65,8%), ενώ η ομάδα στόχος που έχει ευθύνες παιδικής φροντίδας, φροντίζει κυρίως τα δικά της παιδιά στο νοικοκυριό: το ποσοστό κυμαίνεται από 13,8 τοις εκατό στη Γερμανία έως και 32.7% στη Σουηδία.

Οι φροντιστές εξαρτώμενων μελών είναι περίπου το 5% των ερευνώμενων και φροντίζουν μόνο ανήμπορους συγγενείς. Τα ποσοστά κυμαίνονται από λιγότερο του 1% στη Δανία έως 9% σε Ελλάδα και Ολλανδία.

Β) Η μεταβλητή CHCARUSE διερευνά όσοι έχουν ευθύνες παιδικής φροντίδας, χρησιμοποιούν επίσημες δομές φροντίδας παιδιών. Οι ερευνώμενοι που έχουν ευθύνες φροντίδας για παιδιά, και χρησιμοποιούν επαγγελματικές υπηρεσίες παιδικής φροντίδας για όλα τα παιδιά: τα ποσοστά γύρω από τον μέσο όρο Ευρωπαϊκό όρο EE-28 = 28,2% κυμαίνονται στις χώρες κράτη μέλη της ΕΕ ως εξής: Ουγγαρία (59,6%), Δανία 57,8%, Σουηδία 40,7%, vs με κατώτερα ποσοστά να σημειώνονται στις: Γαλλία 24,2%, Ελλάδα 23,8%, Ιταλία 20,7%, Ρουμανία 14,7%.

Γ) Η μεταβλητή CHCAROBS διερευνά για ποιους λόγους δεν χρησιμοποιούν τις επίσημες δομές παροχής παιδικής φροντίδας;

1) Ο πρώτος κύριος λόγος είναι επειδή η φροντίδα παρέχεται από την μητέρα ή από κοινού με τον σύντροφο. Τα ποσοστά γύρω από τον μέσο Ευρωπαϊκό όρο EE-28 = 46,0% κυμαίνονται στις χώρες κράτη μέλη της ΕΕ ως εξής: με τη Δανία στο κατώτερο ποσοστό (15,4%) και τη Λετονία στο ανώτερο (71,6%).

2) Ο δεύτερος λόγος είναι ότι τα παιδιά φροντίζουν τον εαυτό τους (στην EE-28 = 20,4%).

Το Ηνωμένο Βασίλειο 9,2% και η Φινλανδία 65,8%.

3) Ο τρίτος λόγος είναι ότι η φροντίδα κανονίζεται με άτυπη υποστήριξη (EE-28 = 15,2%). Άτυπα δίκτυα υποστήριξης διαθέτουν μόνο το 1,7% των ερευνώμενων στη Σουηδία με μεγαλύτερο ποσοστό σχεδόν 30% των ερευνώμενων στην Κύπρο.

4) λόγω κόστους των υπηρεσιών παιδικής φροντίδας: Τα ποσοστά γύρω από τον μέσο Ευρωπαϊκό όρο EE-28 = 6.2% κυμαίνονται στις χώρες κράτη μέλη της ΕΕ ως εξής:

Κανένας από τους ερωτηθέντες στη Σουηδία 0.0% δεν έχει πρόβλημα με το κόστος των υπηρεσιών παιδικής φροντίδας. Παρομοίως στις: Φινλανδία μόνο το 0.6% των ερευνώμενων, Δανία 2.0% Βέλγιο 4.0% Ολλανδία 1.9% Ουγγαρία 1.7%

Το 15.6% των ερευνώμενων στην Αγγλία θεωρούν ότι είναι ακριβές οι υπηρεσίες και επομένως δεν τις χρησιμοποιούν. Επίσης θεωρούν ακριβές τις δομές το 5.3% των ερευνώμενων στην Ελλάδα, Ιταλία 8.8% Ιρλανδία 13.2%.

Λιγότερο από το τρία τοις εκατό (3%) των ερευνώμενων δήλωσαν ότι δεν χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες για διάφορους λόγους.

Δ) Η μεταβλητή CHCAR EFF διερευνά στους εργαζόμενοι που έχουν ευθύνες παιδικής φροντίδας αν υπήρξε κάποια αλλαγή στην εργασία τους, εξαιτίας των ευθυνών τους.

Σχεδόν τα 3/4 των ερευνώμενων στην ΕΕ-28 ανέφεραν ότι δεν υπήρχε καμία αλλαγή στην δουλειά τους, ενώ το ΕΕ-28 = 9% δήλωσε ότι μείωσε τις ώρες εργασίας, λόγω ευθυνών παιδικής φροντίδας, το ΕΕ-28 =7% ανέφερε ότι υπήρχαν διάφορες επιπτώσεις.

Σε επίπεδο χώρας, σε σχέση με τον ερευνώμενο που δεν είχε καμία αλλαγή στην απασχόληση, η Ολλανδία βρίσκεται στο χαμηλότερο επίπεδο (34,5%) και η Ρουμανία στο υψηλότερο εύρος (93,4%). Ωστόσο, ενώ το 0,5% των ερωτηθέντων στη Σλοβακία έχουν μειώσει τις ώρες εργασίας, μείωσαν τις ώρες εργασίας το 21,7% των ερωτηθέντων στην Αυστρία.

Υποενότητα 2η : Ευελικτες μορφές απασχόλησης

Στόχος της δεύτερης υποενότητας είναι να διερευνήσει, στα πλαίσια της ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, το βαθμό ευελιξίας που προσφέρεται στην οργάνωση της εργασίας. Η δεύτερη υποενότητα περιλαμβάνει τρεις μεταβλητές:

- POSSTEND: Ευελιξία ωραρίου εργασίας για λόγους φροντίδας.
- POSORGWT: Ευελιξία για τη λήψη ημερών άδειας για λόγους φροντίδας.
- WORKOBS: Βασικό εμπόδιο στη δουλειά για τη συμφιλίωση.

Α) Η μεταβλητή POSSTEND διερευνά τους εργαζόμενοι που έχουν ευθύνες αν είναι δυνατόν ή όχι να αλλάξουν την ώρα της αρχής ή/και την ώρα του τέλους της εργάσιμης ημέρας στην κύρια εργασία τους προκειμένου να διευκολυνθούν οι ευθύνες φροντίδας.

Κατά μέσο όρο, στα κράτη μέλη της ΕΕ, για περίπου το 40 % του πληθυσμού 18-64 ετών είναι γενικά δυνατό να έχουν ευελιξία στον χρόνο εργασίας. Εικότερα στις βορειοδυτικές χώρες κράτη μέλη της ΕΕ, όπως Φινλανδία (66.7% ναι ,σπάνια 11.8%, δεν είναι δυνατόν 17.6%), Δανία (60.9% ναι σπάνια 12.9% δεν είναι δυνατόν 13.6%) και η Ολλανδία (58.2% ναι. Σπάνια 17.8%. δεν είναι δυνατόν 23.0%). Συμπερασματικά, η Σουηδία, Αυστρία, Βέλγιο φαίνεται ότι έχουν περισσότερες ευκαιρίες σχετικά με το ευέλικτο ωράριο εργασίας· ενώ στις

νότιες χώρες όπως στην Ιταλία, Ελλάδα(30.1% ναι, σπάνια 34.1%, δεν είναι δυνατόν 29.8%) Κύπρος (17.9% ναι, σπάνια 23.6% ,δεν είναι δυνατόν 58.4%,) είναι σπάνιο έως αδύνατον να οργανώσουν με πιο ευέλικτο τρόπο την εργασία τους.

B) Η μεταβλητή POSORGWT διερευνά την δυνατότητα οι εργαζόμενοι να πάρουν ολόκληρες μέρες άδεια για για έκτακτες οικογενειακές ευθύνες, για να διευκολύνουν τις ευθύνες φροντίδας.

Η ίδια ομάδα στόχος του POSSTEND ρωτήθηκε επίσης σε ποιο βαθμό είναι δυνατόν να παίρνετε ολόκληρες μέρες άδεια από την κύρια εργασία για να για οικογενειακούς λόγους. Οι ερωτηθέντες στις χώρες της ΕΕ-28 έχουν λιγότερη ευελιξία από ό,τι όσον αφορά τον χρόνο εργασίας: για το 38% είναι γενικά δυνατό, για το 30 % συμβαίνει σπάνια έως αδύνατο. Ωστόσο, υπάρχει παρόμοια τάση όπως για το POSSTEND.

Συμπέρασμα: Οι βορειοδυτικές χώρες φαίνεται να παρέχουν περισσότερες ευκαιρίες από τις νοτιοανατολικές χώρες όσον αφορά την έκτακτη άδεια για οικογενειακούς λόγους. Για παράδειγμα, για περισσότερο από το 50% των μισών ερωτηθέντων στη Σλοβενία, τη Φινλανδία, την Τσεχία και την Ολλανδία είναι γενικά δυνατό, σε σύγκριση με περίπου οκτώ τοις εκατό στην Ουγγαρία, την Πολωνία και την Κύπρο (4,8% ναι /σπάνια 8,1% /δεν είναι δυνατόν 87,1%)

- Ελλάδα (18,7% ναι,σπάνια 21,8%,δεν είναι δυνατόν 52,6%).

Γ) Η μεταβλητή WORKOBS διερευνά αν υπάρχει κάποιο εμπόδιο, στην κύρια δουλειά τους, που τους δυσκολεύει τη συμφιλίωση εργασίας με οικογένεια.

Η πλειονότητα των εργαζόμενων ερευνώμενων στα κράτη μέλη της ΕΕ, που έχουν ευθύνες παιδικής μέριμνας, δεν βλέπουν κανένα εμπόδιο στην κύρια εργασία τους, που να καθιστά δύσκολη τη συμφιλίωση (ΕΕ-28 κανένα εμπόδιο=64,5%). Ωστόσο, οι απαντήσεις κυμαίνονται από 39,5% στη Γαλλία και 93,8% στη Λετονία.

Στην Ελλάδα (75,7% όχι εμπόδια /πολλές ώρες δουλειάς 7,5% / απρόβλεπτα ή δύσκολα ωράρια εργασίας 4,6%/ είναι απαιτητικό ή εξαντλητικό” 4,7%)

Ωστόσο, περίπου το 8% των ερευνώμενων δηλώνουν ότι οι «πολλές ώρες εργασίας» και τα «απρόβλεπτα ή δύσκολα ωράρια εργασίας» αποτελούν εμπόδιο για τη συμφιλίωση.

Η Μάλτα έχει κυρίως προβλήματα σχετικά με τις «πολλές ώρες εργασίας» (20,8 %), η Ολλανδία σχετικά με τα «απρόβλεπτα ή δύσκολα ωράρια εργασίας» (14,6 %).

Υπάρχει ένα μέρος των ερωτηθέντων της ΕΕ-28 που αναφέρει ότι «η δουλειά τους είναι απαιτητική ή εξαντλητική» (6,3 τοις εκατό) ή ότι έχουν μετακινήσεις διαδρομές «μακριές μετακινήσεις» (4,8 τοις εκατό). Η Λετονία βρίσκεται στο χαμηλότερο ποσοστό (1,0 % και για τις δύο περιπτώσεις) και η Γαλλία στο υψηλότερο ποσοστό (13,6 και 9,8 % αντίστοιχα).

Αναφέρθηκε και η Έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης και εργοδοτικής υποστήριξης από ανώτερα στελέχη, διευθυντές.

Υποενότητα 3η: Διακοπή σταδιοδρομίας για λόγους φροντίδας

Σύγκριση εργαζομένων και αυτοαπασχολούμενων

Η τρίτη υποενότητα στοχεύει

(i) να εντοπίσει διακοπές σταδιοδρομίας για λόγους φροντίδας παιδιών (ιδίως γονική άδεια) ή άλλων εξαρτώμενων ατόμων και

(ii) να διερευνήσει τη διάρκεια αυτών των συγκεκριμένων διακοπών σταδιοδρομίας .

Στην τρίτη υποενότητα περιλαμβάνονται τέσσερις μεταβλητές:

A) Η μεταβλητή STOPWORK θέτει την ερώτηση: έχετε διακόψει την εργασία σας τουλάχιστον για ένα μήνα, ώστε να έχετε χρόνο για τη φροντίδα των παιδιών σας;

Περισσότεροι από το ένα τέταρτο (25%) των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι έκαναν διάλειμμα σταδιοδρομίας, ενώ το 30,0 % δεν έκανε ποτέ παιδιά.

Περίπου το 2% των ερευνώμενων δεν είχε εργαστεί ποτέ για λόγους φροντίδας παιδιών ή για άλλους λόγους.

Η Γερμανία έχει το μεγαλύτερο ποσοστό δεν έχει κάνει διακοπή καριέρας μεγαλύτερη του 1 μηνός (το 52,5 %). ενώ στην Δανία το 50,4%,, ναι=15,0 %.

Στην Γερμανία οι γυναίκες υποχρεωτικά παίρνουν μια ελάχιστη άδεια μητρότητας. Στην Εσθονία και τη Λιθουανία έχουν κάνει διάλειμμα σταδιοδρομίας για λόγους παιδικής φροντίδας (περίπου 42 %).

B) Η μεταβλητή STOPLENG θέτει την ερώτηση: είχατε ένα διάλειμμα σταδιοδρομίας λόγω φροντίδας παιδιών

- για τουλάχιστον ένα μήνα: Το ένα τέταρτο των ερωτηθέντων (σε επίπεδο ΕΕ-28 =25,3%
- έως και έξι μήνες διακοπή εργασίας: (ΕΕ-28)= 25,1% Η Πορτογαλία προηγείται 70,8%
- άνω των έξι μηνών έως και δύο χρόνια: ΕΕ-28 επίπεδο=35,7%

- είχε διακοπή για περισσότερα από δύο χρόνια. EE-28 = 37 %

Η Κύπρος και η Λετονία έχουν το υψηλότερο μερίδιο σε διαλείμματα για περισσότερο από 6 έως 12 μήνες και περισσότερα από 1-2 χρόνια με 39,8 και 41,8 τοις εκατό αντίστοιχα.

Οι ερωτηθέντες από την Ουγγαρία αναφέρουν το υψηλότερο μερίδιο σχετικά με ένα διάλειμμα δύο έως τριών ετών και άνω των πέντε ετών (28,9 έναντι 38,2 τοις εκατό).

Τσεχία σχετικά με διάλειμμα τριών έως πέντε ετών (33,7 τοις εκατό).

• ΕΛΛΑΔΑ= /έως έξι μήνες = 27,8% /πάνω από έξι μήνες έως 2 έτη = 48,7% / άνω των 2 ετών = 22,3%.

Γ) PARLEAV= οικογενειακές άδειες για φροντίδα παιδιών.

Η πλειονότητα των ερευνώμενων σε επίπεδο ΕΕ (48,4 τοις εκατό), οι οποίοι ανέφεραν ότι είχαν ένα διάλειμμα για περισσότερο από ένα μήνα λόγω υποχρεώσεων φροντίδας παιδιών, χρησιμοποίησαν συνδυασμό οικογενειακών αδειών.= σε επίπεδο ΕΕ (το 48,4 τοις εκατό)

Σε επίπεδο ΕΕ (28,1 τοις εκατό) χρησιμοποίησε μόνο άδεια μητρότητας ή πατρότητας.

Περίπου ένας στους δέκα ερωτηθέντες δεν πήρε οικογενειακή άδεια (13,3 τοις εκατό) ή χρησιμοποίησε μόνο γονική άδεια (9,4 τοις εκατό).

Η ποικιλία στις απαντήσεις μεταξύ των χωρών είναι ευρεία: το 91,6 τοις εκατό των Βούλγαρων ερωτηθέντων έχει χρησιμοποιήσει συνδυασμό οικογενειακών αδειών σε σύγκριση με το 2,1 τοις εκατό στην Κύπρο. Κυρίως στην Κύπρο χρησιμοποιήθηκε άδεια μητρότητας/πατρότητας (93,6 τοις εκατό).

Στη Σουηδία μόνο το 1,0 τοις εκατό χρησιμοποίησε αυτό το είδος άδειας, ενώ σχεδόν οι μισοί Σουηδοί ερωτηθέντες χρησιμοποίησαν γονική άδεια ή συνδυασμό οικογενειακών αδειών.

Σχεδόν οι μισοί Έλληνες και Μαλτέζοι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι δεν χρησιμοποίησαν οικογενειακή άδεια.

Στην Ελλάδα χρησιμοποιήθηκε μόνο γονική άδεια από το 2,8%, συνδυασμός οικογενειακών αδειών=32,1%, χρησιμοποίησε μόνο άδεια μητρότητας ή πατρότητας.=17,9%

δεν έχει χρησιμοποιήσει οικογενειακή άδεια.=45,1%

Δ) Η μεταβλητή DEREDSTP θέτει την ερώτηση: έχει τύχει να μειώσετε τις ώρες εργασίας σας η να την σταματήσετε για τουλάχιστον 1 μήνα, προκειμένου να φροντίσετε εξαρτώμενα μέλη (άνω των 5 ετών) στο νοικοκυριό σας;

Οι φροντιστές εξαρτώμενων μελών είναι περίπου το 5% των ερευνώμενων και φροντίζουν μόνο ανήμπορους συγγενείς.

- Δεν διέκοψαν την απασχόλησή τους ή δεν μείωσαν το χρόνο εργασίας σε επίπεδο ΕΕ-28 το 35,6 % των ερευνώμενων.
- Το 97,6% στην Δανία δεν χρειάστηκε να διακόψουν την καριέρα τους λόγω εξαιρετικών υπηρεσιών φροντίδας.

Συμπεράσματα- Συζήτηση έρευνας Eurostat (2019)

Λαμβάνοντας υπόψη τα δεδομένα της έρευνας μαζί με τον μέσο όρο της ΕΕ, είναι σαφές ότι η πλειοψηφία των εργαζόμενων γονέων στα κράτη μέλη της ΕΕ-28 είναι σε θέση να συμφιλώσει την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή, και ότι δεν χρειάζονται να κάνουν σημαντικές αλλαγές για να επιτύχουν την εξισορρόπηση εργασίας και οικογένειας.

Οι ερευνώμενοι που έχουν ευθύνες φροντίδας για παιδιά, και χρησιμοποιούν επαγγελματικές υπηρεσίες παιδικής φροντίδας για όλα τα παιδιά τους είναι στη Δανία 57,8%, Σουηδία 40,7% , με τα μικρότερα ποσοστά να σημειώνονται στις: Γαλλία 24,2%, Ελλάδα 23,8%, Ιταλία 20,7%, Ρουμανία 14,7%, χώρες που η παιδική φροντίδα παραδοσιακά στηρίζεται και στα άτυπα δίκτυα υποστήριξης (παππούδες, γιαγιάδες).

Οι χώρες που έχουν εκπληρώσει από το 2016 και τους 2 στόχους της Βαρκελώνης, και μάλιστα τους έχουν κατά πολύ υπερβεί, είναι η Δανία και η Σουηδία, οι οποίες δεν έχουν ισχυρές οικονομίες όπως είναι οι οικονομίες της Γαλλίας η της Γερμανίας, αλλά το χαρακτηριστικό που τις κατατάσσει στις πραγματικά ανεπτυγμένες χώρες είναι οι κοινωνικές τους επιδόσεις, καθώς τόσο ο δείκτης Κοινωνικής Προόδου (SPI-Social Progress Index) όσο και ο δείκτης ισότητας των φύλων είναι στα ύψη. Συγκεκριμένα, για την Σουηδία ο δείκτης ισότητας των φύλων ήταν 83.8 το έτος 2020 και 79.7 για το έτος 2015, ενώ για την Δανία ήταν 77.4 για το 2020 και 75.6 για το 2015, έναντι του ενωσιακού μέσου όρου 67.9 (2020) και 65.0 (2015). Πρόκειται για ανοιχτές διαπολιτισμικές κοινωνίες, καινοτόμες, με επενδύσεις στην πράσινη ενέργεια, στην εκπαίδευση, στην υγεία, και έχουν σπουδαίες επιδόσεις στην προσχολική αγωγή, η οποία συμβάλλει στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής, στο μετριασμό των ανισοτήτων, στην εξάλειψη της παιδικής φτώχειας και στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης (Φαρμάκης, 2015; Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2008;2013;2018; EIGE, 2015;2019).

Παράλληλα με τις κοινωνικές επενδύσεις, η Δανία και η Σουηδία έχουν σπουδαίες οικονομικές επιδόσεις τόσο στον χώρο της απασχόλησης, αλλά και των ιδιωτικών

επενδύσεων σε κλάδους καινοτομίας, που συνδέονται με την ενεργειακή απόδοση, την κλιματική αλλαγή και την φορολόγηση των ρυπογόνων βιομηχανιών, οπότε είναι και αναμενόμενο το γεγονός ότι έχουν εκπληρώσει τους περισσότερους στόχους της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» και ιδιαίτερα τον στόχο για την απασχόληση (75%) και την προσχολική αγωγή 95%.

Στον πρώτο επιδιωκόμενο στόχο του 33% της Βαρκελώνης για παιδιά έως 3 ετών, αριστεύει η Δανία με υπερδιπλάσιο ποσοστό του στόχου καθώς, 70% είναι το ποσοστό των παιδιών ηλικίας έως 3ετών, που έχουν πρόσβαση στην επίσημη παιδική φροντίδα.

Ακολουθούν με εξαιρετικές επιδόσεις 4 χώρες: Ολλανδία (53%), Σουηδία (51%), Λουξεμβούργο (50.9%), Πορτογαλία (49.9%) (Goleman&Senge, 2014; Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2008;2013;2018; EIGE, 2015;2019).

1.7 Η αναπτυξιακή διάσταση της προσχολικής εκπαίδευσης

Η προσχολική αγωγή αποτελεί μια από τις βασικότερες παράμετρους της κοινωνικής ευημερίας, της οικονομικής ανάπτυξης και του μετριασμού των κοινωνικών ανισοτήτων.

Αποτελεί κεντρικό στόχο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» ότι έως το 2020, το 95% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας από 4 ετών έως την ηλικία που θα πάνε στην πρώτη τάξη του δημοτικού, θα πρέπει να συμμετέχουν στην προσχολική αγωγή.

Οι επενδύσεις σε υπηρεσίες παροχής παιδικής φροντίδας (βρεφονηπιακοί σταθμοί) είναι από τις καλύτερες κοινωνικές επενδύσεις που μπορεί να κάνει μία χώρα για τα μικρά παιδιά.

Παλαιότερα η ανάπτυξη των παιδιών στα πρώτα ευαίσθητα χρόνια της ζωής τους, θεωρούνταν αρμοδιότητα των γονέων, ενώ οι περισσότερες δομές παιδικής μέριμνας στην ουσία ήσαν δομές φύλαξης, χωρίς εκπαιδευτικό χαρακτήρα. Ωστόσο αυτή η νοοτροπία άλλαξε και συνεχώς οι έρευνες αποδεικνύουν ότι η κοινωνική επένδυση στην προσχολική αγωγή και η συμμετοχή όλων των παιδιών σε ποιοτικές προσχολικές δομές εκπαιδευτικού χαρακτήρα, έχει πολλαπλά και θεαματικά αποτελέσματα στην ανάπτυξή, την κοινωνικοποίηση και την μελλοντική επαγγελματική τους εξέλιξη.

Η κοινωνική επένδυση στην προσχολική αγωγή έχει και αναπτυξιακή οικονομική διάσταση, σύμφωνα με την έρευνα του οικονομολόγου Τζέιμς Χέκμαν, η οποία αναδεικνύει ότι από όλες τις επενδύσεις στο χώρο της Εκπαίδευσης, η επένδυση στην προσχολική ηλικία

έχει τη μεγαλύτερη κοινωνική απόδοση. Πιο αναλυτικά, ο Χέκμαν μελέτησε τα δεδομένα του γνωστού πειράματος "High/Scope Perry" της δεκαετίας του 1960, στο οποίο ερευνητές παρακολούθησαν για ένα διάστημα 40 χρόνων, την εξέλιξη 123 παιδιών κυρίως από οικονομικά αδύναμες οικογένειες.¹³

Από το δείγμα του πειράματος, μόνο ορισμένα παιδιά παρακολούθησαν τα προγράμματα προσχολικής αγωγής, τα ποσοστά επιτυχίας των οποίων στο σχολείο, στο πανεπιστήμιο και στην μετέπειτα επαγγελματική τους εξέλιξη, ήσαν υψηλότερα από τα ποσοστά επιτυχίας των παιδιών που δεν παρακολούθησαν τα αντίστοιχα προγράμματα. Ο Χέκμαν μαζί με τους συνεργάτες του απέδειξαν ότι η κοινωνική απόδοση του προγράμματος High/Scope Perry, κυμάνθηκε από το 7% έως το 10% ετησίως. Περισσότερο επωφελήθησαν τα παιδάκια τα οποία ανήκαν σε οικογένειες χωρίς οικονομική ευχέρεια, αλλά και χωρίς το κοινωνικό κεφάλαιο/κοινωνικές σχέσεις, όπως τα παιδιά των μεταναστών, τα οποία στις δομές προσχολικής αγωγής αδράχνουν την ευκαιρία και δημιουργούν σχέσεις με τα συνομήλικα παιδιά και αναπτύσσουν τις γλωσσικές αλλά και τις κοινωνικές τους δεξιότητες και σύμφωνα με τον Bourdieu δημιουργούν το δικό τους κοινωνικό κεφάλαιο (Ψαχαρόπουλος, 1999; Νόβα-Καλτσούνη, 2010; Hochschild & Cropper, 2010; Νικολαΐδης, 2017; Baker, 2018).

¹³Όπως αναφέρεται στο: https://www.dianeosis.org/2017/02/prosxoliki_agogi/

1.7.1 Παιδική φροντίδα, προσχολική αγωγή στην Ελλάδα (2015-2020)

Σχετικά με την παιδική φροντίδα στην Ελλάδα το 2016, τα ποσοστά των παιδιών έως 3 ετών σε επίσημες δομές παιδικής φροντίδας, ήταν μόλις το 8.9% , ενώ το 2011 ήταν 19% εξαιτίας των περικοπών στις δημόσιες δαπάνες, έκλεισαν πολλοί βρεφονηπιακοί σταθμοί, χάθηκαν χιλιάδες θέσεις παιδιών αλλά και θέσεις γυναικείας απασχόλησης, όταν απολύθηκαν οι εργαζόμενες των σταθμών (INE-ΓΣΕΕ, 2013).

Από το σχολικό έτος 2015-2016, υιοθετήθηκε η αλλαγή των κριτηρίων μοριοδότησης των υποψήφιων ωφελούμενων γονέων, δόθηκαν περισσότερα μόρια σε ανέργους γονείς, με σκοπό να ενταχθούν τα παιδιά τους στη δράση «εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», και οι ίδιοι να έχουν χρόνο εξεύρεσης εργασίας. Οι αλλαγές λειτούργησαν και από το 2016 μέχρι και το β εξάμηνο του 2018, αυξήθηκε το ποσοστό και έφτασε στο 40.9%, υπερβαίνοντας και τον μέσο ενωσιακό όρο που ήταν 35.1%. Στους λόγους της αύξησης των ποσοστών παιδικής φροντίδας, συγκαταλέγεται το γεγονός ότι δόθηκε μεγάλο ποσοστό του ΑΕΠ σε κοινωνικές επενδύσεις στον τομέα της παιδικής φροντίδας, αλλά και με τη συγχρηματοδότηση από το ΕΣΠΑ (2014-2020), λειτούργησε σε νέες βάσεις η δράση για την «εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής». Επίσης συνέτεινε στην επιτυχία της δράσης η προτεραιότητα που δόθηκε στην στήριξη της απασχόλησης των γυναικών με μικρά παιδιά από οικονομικά αδύναμες οικογένειες. Αποτελεσματική αποδείχθηκε η μοριοδότηση με περισσότερα μόρια των ανέργων γονέων και η ενημέρωση όλων των γονέων για τα οφέλη που έχουν τα παιδιά από την συμμετοχή τους σε ποιοτικές και οικονομικά προσιτές σε όλους υπηρεσίες παιδικής φροντίδας. Καθοριστικός παράγοντας επιτυχίας ήταν και η αλλαγή της νοοτροπίας των γονέων, καθώς αποφάσισαν να αποσυνδεθούν από τα παραδοσιακά άτυπα δίκτυα υποστήριξης, τα οποία πλέον λειτουργούν συμπληρωματικά με τους βρεφονηπιακούς σταθμούς (Ψαχαρόπουλος, 1999; CMT ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ, 2018; Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018;2020; Hochschild & Cropper, 2010; Baker, 2018).

Εν τω μεταξύ σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο 2ος στόχος της Βαρκελώνης για τα παιδιά προσχολικής ηλικίας άνω των 3 ετών δεν είχε επιτευχθεί , και τα ποσοστά παιδικής συμμετοχής στην προσχολική αγωγή άργησαν να βελτιωθούν όπως δείχνει ο μέσος ενωσιακός όρος, που από το 83% το 2011 ανήλθε στο 86,3% το 2018. Παράλληλα, τα κράτη μέλη με τα

πλέον εξελιγμένα συστήματα προσχολικής εκπαίδευσης, όπως το Βέλγιο, η Σουηδία, η Δανία και η Ισπανία, ήσαν πολύ μπροστά στα ποσοστά, ξεπερνώντας το στόχο του 95%, ενώ τα μικρότερα ποσοστά κάτω από το 65%, ανήκαν στα κράτη μέλη στα οποία υστερούν οι επαρκείς επενδύσεις από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), σε εγκαταστάσεις και υποδομές προσχολικής αγωγής (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2008;2013;2018).

Στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου 2020, συντάχθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή η «Έκθεση χώρας - Ελλάδα 2020», όπου δίνεται έμφαση στο γεγονός ότι, η υποχρεωτική προσχολική εκπαίδευση επεκτάθηκε χρονικά και απέκτησε διετή διάρκεια. Τα παιδιά από τεσσάρων χρονών θα φοιτούν σε δωρεάν επίσημες δομές προσχολικής αγωγής, οπότε όπως εκτιμάται από την Επιτροπή, θα ωφεληθούν ιδιαίτερα τα παιδιά από οικονομικά αδύναμες οικογένειες και θα μειωθεί σημαντικά η παιδική φτώχεια στην Ελλάδα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020). Επίσης στην Ελλάδα το 2020, επεκτάθηκε σε περισσότερους ωφελούμενους η επιδοτούμενη πρόσβαση σε βρεφονηπιακούς σταθμούς, διότι εντάχθησαν στο πρόγραμμα «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής» και οι γονείς δημόσιοι υπάλληλοι, ενώ ταυτόχρονα παρατηρήθηκε αύξηση και στους ωφελούμενους του Ιδιωτικού τομέα, καθώς αυξήθηκαν κατά 6χιλ ευρώ, τα εισοδηματικά κριτήρια επιλογής τους.¹⁴

Πίνακας 1.9a

Αριθμός παιδιών σε βρεφονηπιακούς σταθμούς στην Ελλάδα από το σχολικό έτος 2015-16 έως και το 2020-2021

2015–16	81.270
2016–17	84.800
2017–18	92.231
2018–19	93.611
2019–20	82.919
2020–21	92.000

πηγή: https://www.cetaa.gr/enarmonisi/paidikoi_stathmoi

Από τις πρωτογενείς έρευνες οι οποίες διεξήχθησαν το 2018, σε δείγμα 3.675 ωφελούμενων γονέων, με θέμα την συμβολή/ αποτελέσματα της δράσης «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής» στην απασχόληση των ωφελούμενων γονέων, προέκυψαν τα ακόλουθα ευρήματα:

¹⁴ https://www.cetaa.gr/enarmonisi/paidikoi_stathmoi

Από τους ωφελούμενους γονείς: (8/10) Οι 8 στους 10 ανέφεραν στην έρευνα ότι διατήρησαν την θέση εργασίας τους, και εξακολουθούν κανονικά να εργάζονται στην ίδια θέση εργασίας. (2/10) Οι 2 στους 10, ανέφεραν ότι επειδή τα παιδιά τους ήσαν στο πρόγραμμα παιδικής φροντίδας, διατήρησαν την θέση εργασίας τους αλλά και εξελίχθηκαν επαγγελματικά, η αναζήτησαν και προσλήφθηκαν σε μια ποιοτικότερη εργασία, και οι 4 στους 10 από τους ωφελούμενους γονείς ανέφεραν στην έρευνα ότι, επειδή έγινε δεκτή η αίτηση τους, μπόρεσαν να συνεχίσουν την εργασία τους και καθώς δεν είχαν άλλη επιλογή, θα σταμάταγαν την εργασία τους, αν είχε απορριφθεί η αίτηση τους (CMT ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ , 2018).

Στην συνέχεια της έρευνας, οι ωφελούμενοι γονείς ρωτήθηκαν και για τους 3 πιο σημαντικούς λόγους για τους οποίους δήλωσαν συμμετοχή στη Δράση της «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής», και από τα δεδομένα προέκυψε ότι σε ποσοστό 71,3% οι εργαζόμενοι γονείς και 64.3% οι άνεργοι γονείς, πιστεύουν ότι είναι πολύ σημαντική η προσχολική αγωγή για την μετέπειτα εξέλιξη του παιδιού τους. Ως δεύτερο λόγο ανέφεραν οι άνεργοι 68,1% και οι εργαζόμενοι γονείς 55,5%, ότι θέλουν το παιδί τους να ξεκινήσει να κοινωνικοποιείται με τα άλλα παιδιά. Σε ποσοστό 42.3% οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι δεν έχουν την οικονομική άνεση να έχουν νταντά στο σπίτι, ενώ οι άνεργοι σε ποσοστό 45.4% για να έχουν χρόνο για εύρεση εργασίας (CMT ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ , 2018).

Όσον αφορά το πρόγραμμα «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής», υλοποιείται από την Ε.Ε.Τ.Α.Α Α.Ε από το 2010, και σε συνδυασμό με το πρόγραμμα οικονομικής στήριξης των οικογενειών με παιδιά προσχολικής ηλικίας που ξεκίνησε το 2020, αποτελούν μια ολοκληρωμένη δράση.

Στον Πίνακα 1.9b παρουσιάζονται όλες οι επίσημες δομές παροχής υπηρεσιών παιδικής φροντίδας το έτος 2018 στην Ελλάδα. Περιλαμβάνονται οι βρεφονηπιακοί σταθμοί και τα κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών (ΚΔΑΠ).

Πίνακας 1. 9b

Επίσημες Δομές παροχής υπηρεσιών παιδικής φροντίδας στην Ελλάδα (2018)

Κατηγορίες Δομών	Κατηγορίες Θέσεων
A. Βρεφικοί, Βρεφονηπιακοί και Παιδικοί Σταθμοί	A1 Βρέφη από 2 μηνών έως 2,5 ετών. A2 Προ-νήπια από 2,5 ετών έως την ηλικία εγγραφής τους στην υποχρεωτική εκπαίδευση.
B. Βρεφονηπιακοί Σταθμοί Ολοκληρωμένης Φροντίδας	B1 Βρέφη από 8 μηνών έως 2,5 ετών. B2 Προ-νήπια από 2,5 ετών έως την ηλικία εγγραφής τους στην υποχρεωτική εκπαίδευση. B3 Προ-νήπια με αναπηρία από 2,5 ετών έως 6,5 ετών.
Γ. Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ)	Γ Παιδιά από 5 έως 12 ετών και παιδιά με ελαφράς μορφής κινητικά ή αισθητηριακά προβλήματα.
Δ. Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Αναπηρία (ΚΔΑΠ μεΑ)	Δ Παιδιά με αναπηρία, έφηβοι και άτομα με νοητική υστέρηση ή/και κινητική αναπηρία.

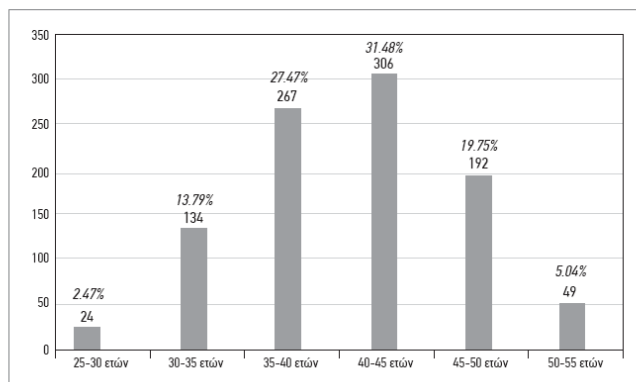
Πηγή: πηγή: https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi_stathmoi

Συμπερασματικά, οι ποιοτικές και προσιτές σε όλους υπηρεσίες παιδικής φροντίδας και προσχολικής αγωγής έχουν διπλό αναπτυξιακό προσανατολισμό όπως είναι η αύξηση των εργαζόμενων γυναικών με μικρά παιδιά και ο μετριασμός της παιδικής φτώχειας.

Αρχικά, οι υπηρεσίες παιδικής φροντίδας και προσχολικής αγωγής είναι ένας εγνωσμένος τρόπος περιορισμού της παιδικής φτώχειας, προκειμένου τα παιδιά στα πιο ευαίσθητα χρόνια της ζωής τους, να έχουν όλες τις ευκαιρίες περίθαλψης και ποιότητα ζωής, ώστε απερίσπαστα να καλλιεργήσουν το συναισθηματικό και πνευματικό τους κόσμο και τις κοινωνικές τους δεξιότητες. Δεδομένου ότι η παιδική φτώχεια είναι αποτέλεσμα των επισφαλών όρων εργασίας των γονέων τους, συνδυαστικά με τις υπηρεσίες παιδικής φροντίδας, προκειμένου να αυξηθεί η γυναικεία και αντρική πραγματική απασχόληση με δίκαιους όρους εργασίας, θα πρέπει να νομοθετηθούν και οι 20 βασικές αρχές του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Τα αναβαθμισμένα ελάχιστα κοινωνικά δικαιώματα του Πυλώνα θα μετριάσουν τις αποκλίσεις που παρατηρούνται μεταξύ των χωρών της ΕΕ και θα συμβάλλουν στην ανοδική κοινωνική σύγκλιση τους και στην ενίσχυση της «Ευρωπαϊκής Συνοχής» επομένως και στην ενίσχυση της ενιαίας αγοράς (European Parliament, 2020;2021; Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2020).

1.8 Ποσοτική έρευνα ΚΜΟΠ- Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού (2016)

Τίτλος έρευνας ΚΜΟΠ: (Αν) ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής. Μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης. Δημογραφικά και οικονομικά χαρακτηριστικά των γυναικών του δείγματος της έρευνας του ΚΜΟΠ (2016).¹⁵ Η ποσοτική έρευνα διενεργήθηκε το 2016 από το ΚΜΟΠ- Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού, σε δείγμα 1.000 εργαζόμενων γυναικών της Ελλάδας, οι οποίες ζουν σε μεγάλες, μικρές πόλεις και αγροτικές περιοχές. Στο πλαίσιο της μελέτης διερευνώνται οι ευνοϊκές συνθήκες συμφιλίωσης της εργασίας με την οικογενειακή ζωή και παράλληλα, μελετώνται οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες γυναίκες.



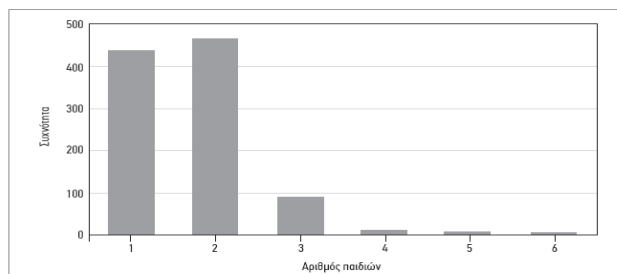
Πηγή: Έρευνα ΚΜΟΠ (2016)
Ιστόγραμμα ηλικίας των ερευνώμενων
Διάγραμμα 1.1a

Ηλικία: ο μέσος όρος ηλικίας των ερευνώμενων είναι τα 40,5 έτη. Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος εντοπίζεται μεταξύ των 33 και των 47 ετών, ενώ το 43% των γυναικών του δείγματος είναι κάτω των 40 χρόνων και το 31% του δείγματος είναι ηλικίας μεταξύ 40 και 45 ετών.

¹⁵Όπως συμπεριλαμβάνεται στο Αλιπράντη-Μαράτου, Λ., Κατσίης, Α., & Παπαδημητρίου, Π. (Επιμ.). (2016), *(Αν) ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής Μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης*. Αθήνα: Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού (ΚΜΟΠ).

Αριθμός παιδιών : Η πλειοψηφία των γυναικών του δείγματος έχει 1 ή 2 παιδιά . (Διάγραμμα 1.1β)

Καθεστώς απασχόλησης: Το 14,6% είναι με μερική απασχόληση, το 65,90% με πλήρη απασχόληση και 19,50% είναι ελεύθεροι επαγγελματίες. (Πίνακας 1.1α)



Πηγή: Έρευνα ΚΜΟΠ (2016)

Διάγραμμα 1.1b

Ιστόγραμμα του αριθμού των παιδιών ανά ερευνώμενη

Τομέας απασχόλησης : Στον ιδιωτικό τομέα εργάζονται 7 στις 10, ενώ το 27% του δείγματος, εργάζεται στον δημόσιο και το υπόλοιπο 3% στον αγροτικό τομέα και σε ΜΚΟ (Διάγραμμα 1.1α).

Πίνακας 1.1

Ποσοστά μερικής και πλήρους απασχόλησης και ποσοστά αυτοαπασχολούμενων γυναικών δείγματος

Απασχόληση	ποσοστά
Μισθωτές πλήρους απασχόλησης	65.9%
Μισθωτές μερικής απασχόλησης	14.60%
Αυτοαπασχολούμενες	19.50%

Πηγή: Έρευνα ΚΜΟΠ (2016)

Μορφωτικό επίπεδο: Η πλειοψηφία των ερευνώμενων γυναικών έχει αρκετά υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Πιο αναλυτικά, το 32.80% των ερευνώμενων είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, 11.7% είναι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, το 2.3% κάτοχοι διδακτορικού, το 23.9% έχουν μεταλυκειακές σπουδές, το 24.2% είναι απόφοιτοι Λυκείου, το 3.5% έχουν τελειώσει το Γυμνάσιο και το 1.6% το Δημοτικό.

Λόγοι που εμποδίζουν τις εργαζόμενες μητέρες μικρών παιδιών να συμφιλιώσουν την εργασία με την οικογενειακή τους ζωή.

Στον Πίνακα 1.2, αναλύεται το κατά πόσο καταφέρνουν οι γυναίκες να συμφιλιώσουν την εργασία τους με την φροντίδα της οικογένειάς τους. Ειδικότερα, το 56% σχεδόν των εργαζόμενων γυναικών έχουν επιτύχει σε ικανοποιητικό βαθμό να εναρμονίσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή τους ζωή, ενώ το 44% δυσκολεύεται για διάφορους λόγους να συνδυάσει εργασία και οικογένεια (ΚΜΟΠ, 2016).

Πίνακας 1.2

Κατά πόσο καταφέρνουν οι γυναίκες του δείγματος να συμφιλιώσουν την εργασία τους με την φροντίδα της οικογένειάς τους.

Πολύ καλά	14,00%
Αρκετά καλά	42,00%
Όχι πολύ καλά	32,50%
Καθόλου καλά	11,50%

Πηγή: Έρευνα ΚΜΟΠ (2016)

Προκειμένου να διερευνήσουμε τους συντρέχοντες λόγους που δυσκολεύουν τις εργαζόμενες μητέρες να συνδυάσουν εργασία και οικογένεια εξετάζεται η σχέση μορφωτικού επιπέδου και αμοιβών. Οι εργαζόμενες γυναίκες αν και ξεκινούν τις σπουδές τους, με φιλοδοξίες και υψηλές επιδόσεις και πετυχαίνουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο (Πίνακα 1.4), στην διαδρομή διαπιστώνουν ότι λόγω των οικογενειακών ευθυνών, όταν αποκλειστικά τις επωμίζονται, εμποδίζεται η επαγγελματική τους εξέλιξη, περιορίζεται ο χρόνος εργασίας, ο χρόνος ανάπαυσης (ελεύθερος χρόνος) οι φιλοδοξίες τους, και τελικά απασχολούνται σε εργασίες που δεν έχουν σχέση με το αντικείμενο των σπουδών τους, αμείβονται με χαμηλές αμοιβές και αποτελούν το 60% των φτωχών εργαζόμενων (Διάγραμμα 1.2).

Ακολούθως, η σχέση του μορφωτικού επιπέδου με τη διοικητική θέση που κατέχουν οι ερευνώμενες εργαζόμενες μισθωτές, αποτυπώνεται στον Πίνακα 1.3. Οι εργαζόμενες σε θέσεις ευθύνης είναι λίγες, ενδεχομένως διότι είναι μεγαλύτερος ο απαιτούμενος χρόνος εργασίας σε θέση ευθύνης, κατά μέσο όρο 8,5 έως και 9 ώρες ημερησίως (Πίνακας 1.3).

Ένα μικρό ποσοστό του δείγματος της τάξης του 10,1% δήλωσε ότι κατέχει θέση ευθύνης, και το μη αναμενόμενο εύρημα της έρευνας είναι ότι μόνο το 12,2% των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν θέση ευθύνης ενώ το υπόλοιπο 87,80 % δεν κατέχουν θέση ευθύνης (Κετσετζοπούλου, 2009; έρευνα ΚΜΟΠ, 2016).

Πίνακας 1.3
Σχέση επιπέδου εκπαίδευσης με θέση ευθύνης
των μισθωτών γυναικών δείγματος

	Χωρίς θέση ευθύνης	Με θέση ευθύνης	Σύνολο
Πρωτοβάθμια	7 (100,00%)	0 (0,00%)	7 (100%)
Δευτεροβάθμια	197 (95,20%)	10 (4,80%)	207 (100%)
Τριτοβάθμια	505 (87,80%)	70 (12,2%)	575 (100%)
Σύνολο	709 (89,90%)	80 (10,10%)	789 (100%)

Πηγή: Έρευνα ΚΜΟΠ (2016)

Η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών του δείγματος έχει υψηλό μορφωτικό επίπεδο ενώ των συντρόφων τους είναι αισθητά χαμηλότερο. (Πίνακας 1.4).

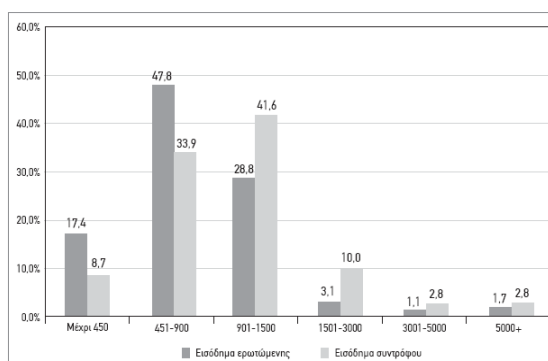
Πίνακας 1.4
Επίπεδο εκπαίδευσης ερευνώμενων γυναικών και των συντρόφων/συζύγων τους.

	Ερωτώμενη	Σύντροφος
Δημοτικό	1,60%	0,90%
Γυμνάσιο	3,50%	6,00%
Λύκειο	24,20%	34,10%
Μεταλυκειακές σπουδές	23,90%	19,00%
Πτυχίο ΑΕΙ-ΤΕΙ	32,80%	27,40%
Μεταπτυχιακό	11,70%	8,10%
Διδακτορικό	2,30%	4,50%

Πηγή: Έρευνα ΚΜΟΠ (2016)

Με άλλα λόγια, λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων αποφεύγουν να αναλάβουν ανώτερες θέσεις ευθύνης στην διοικητική ιεραρχία και συνεχίζουν ως χαμηλόμισθες απλοί υπάλληλοι (Διάγραμμα 1.2), μη βοηθούμενες στην πλειοψηφία τους από τον σύντροφο τους, το κοινωνικό τους περιβάλλον και την Πολιτεία, να συνδυάσουν την εξέλιξη στην εργασία τους με την οικογενειακή ζωή.

Οι άντρες-σύζυγοι των γυναικών του δείγματος είναι στην πλειοψηφία τους υψηλόμισθοι με αμοιβές άνω των 901€ το μήνα, ενώ οι γυναίκες εργαζόμενες είναι χαμηλόμισθες (αν και έχουν υψηλότερη μόρφωση) κερδίζουν έως 900€ το μήνα με μόνο το 28,8% να κερδίζουν (901€-1500) και μόλις το 1,1% (1501€ -3000€) , ενώ οι σύζυγοι τους έχουν αντίστοιχα ποσοστά 41,6 % και 10% (Διάγραμμα 1.2) (έρευνα ΚΜΟΠ, 2016).



Πηγή: Έρευνα ΚΜΟΠ (2016)

Διάγραμμα 1.2

Εισόδημα ερευνώμενων γυναικών και εισόδημα συζύγου/συντρόφου τους.

Στον Πίνακα 1.5 εμφανίζεται η άνιση κατανομή των οικογενειακών ευθυνών, η οποία και δυσκολεύει την συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή (μη αμειβόμενη εργασία), καθώς οι εργαζόμενες-μητέρες εξακολουθούν να εργάζονται όχι μόνο για τη φροντίδα των παιδιών αλλά και για τις καθημερινές οικιακές εργασίες.

Πίνακας 1.5

Χρόνος (ώρες) αμειβόμενης εργασίας και χρόνος οικογενειακών ευθυνών των γυναικών και των συντρόφων τους

	Ώρες ημερησίως	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	10 ^ο εκατοστιαίο σημείο*	90 ^ο εκατοστιαίο σημείο*
Ερευνώμενη	Επαγγελματική απασχόληση	7,8	1,9	5	10
	Μετακίνηση	0,9	2,2	0,1	2
	Οικογενειακές υποχρεώσεις	2,8	1,7	1	5
	Φροντίδα παιδιών	3,2	1,9	1	5
Συζύγος/Συντροφός	Επαγγελματική απασχόληση	8,5	2,7	6	11
	Μετακίνηση	1	1,6	0,1	2
	Οικογενειακές υποχρεώσεις	1,1	1,6	≈0	3
	Φροντίδα παιδιών	1,8	1,7	≈0	3

Πηγή: Έρευνα ΚΜΟΠ (2016)

Πιο συγκεκριμένα, εργάζονται αμειβόμενες σχεδόν 8 ώρες ημερησίως και αφιερώνουν περισσότερες ώρες για τις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα των παιδιών τους (παραγωγική / μη αμειβόμενη εργασία).

Ειδικότερα, η εργαζόμενη μητέρα εργάζεται στο σπίτι (δουλειές και φροντίδα εξαρτώμενων μελών) διπλάσιο χρόνο απ' ότι ο σύντροφος της, και φυσικά δεν έχει ελεύθερο χρόνο σε σύγκριση με εργαζόμενες χωρίς ανήλικα παιδιά. (Πίνακας 1.6) Από τις ερευνώμενες περίπου το 50% απάντησαν ότι έχουν ελεύθερο χρόνο και οι υπόλοιπες δήλωσαν ότι δεν έχουν καθόλου ελεύθερο χρόνο. (έρευνα ΚΜΟΠ, 2016).

Πίνακας 1.6
Χρόνος ελεύθερος (χρόνος ανάπαυσης) των ερευνώμενων γυναικών στον δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα

	Δημόσιος τομέας	Ιδιωτικός τομέας	ΜΚΟ	Αγροτικός τομέας	Σύνολο
Δεν έχει ελεύθερο χρόνο	107 (42,30%)	349 (52,50%)	4 (22,20%)	11 (73,30%)	471 (49,50%)
Έχει ελεύθερο χρόνο	146 (57,70%)	316 (47,50%)	14 (77,80%)	4 (26,70%)	480 (50,50%)
Σύνολο	253 (100%)	665 (100%)	18 (100%)	15 (100%)	951 (100%)

Πηγή: Έρευνα ΚΜΟΠ (2016)

Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες που εργάζονται στον δημόσιο τομέα δηλώνουν σε μεγαλύτερο ποσοστό, την ύπαρξη ελεύθερου χρόνου σε σύγκριση με τις εργαζόμενες στον ιδιωτικό και αγροτικό τομέα. Επίσης, ο μεγαλύτερος αριθμός παιδιών, όπως και η παρουσία μικρών παιδιών στην οικογένεια (μικρότερα από 12 ετών) περιορίζει τη δυνατότητα ύπαρξης ελεύθερου χρόνου για τις εργαζόμενες. Ωστόσο, η συμμετοχή των ανδρών- συζύγων τους στις οικιακές εργασίες, δίνει την δυνατότητα να έχουν και οι γυναίκες ελεύθερο χρόνο. Ειδικότερα, στον δημόσιο τομέα είναι προνομιούχες οι εργαζόμενες, μιας και όλες δήλωσαν κατά 57,7% ότι έχουν ελεύθερο χρόνο. Αντιθέτως, οι εργαζόμενες στον ιδιωτικό και αγροτικό τομέα οι οποίες απάντησαν ότι έχουν ελεύθερο χρόνο ήσαν το 47,5% και το 26,7% αντίστοιχα (Αλιπράντη-Μαράτου, 1998).

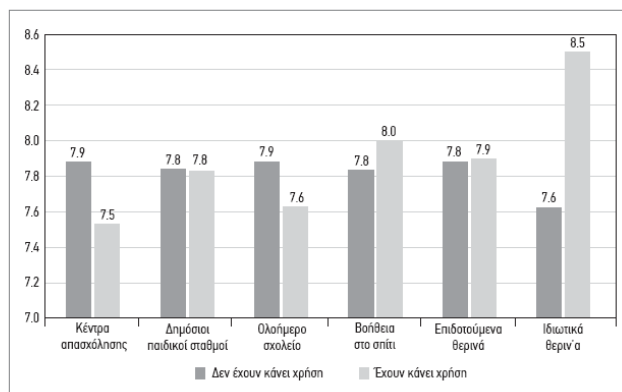
Πίνακας 1.7
Χρόνος (ώρες) για οικιακές εργασίες των ερευνώμενων και των συντρόφων τους

	Χρόνος απασχόλησης σε οικιακές εργασίες γυναίκας	Χρόνος απασχόλησης σε οικιακές εργασίες συντρόφου
Μέσος όρος	2,88	1,12
Τυπική απόκλιση	1,67	1,61

Πηγή: Έρευνα ΚΜΟΠ (2016)

Συμπερασματικά, όπως αποτυπώνεται στον Πίνακα 1.7, οι γυναίκες αφιερώνουν πολλαπλάσιο χρόνο κατά μέσο όρο καθημερινά στον τομέα των οικιακών εργασιών συγκριτικά με τους συζύγους τους (2,88 ώρες έναντι 1,12 ώρες) (ΚΜΟΠ, 2016).

Βέβαια στα χρόνια της οικονομικής κρίσης, οι περιοριστικές οικονομικές πολιτικές είχαν σαν συνέπεια τον περιορισμό των δημόσιων δαπανών, τις μειωμένες χρηματοδοτήσεις των δήμων για τις κοινωνικές υπηρεσίες παιδικής φροντίδας, με συνέπεια μείωση των θέσεων παιδικής φροντίδας στους βρεφονηπιακούς σταθμούς.



Πηγή: Έρευνα ΚΜΟΠ (2016)

Διάγραμμα 1.3

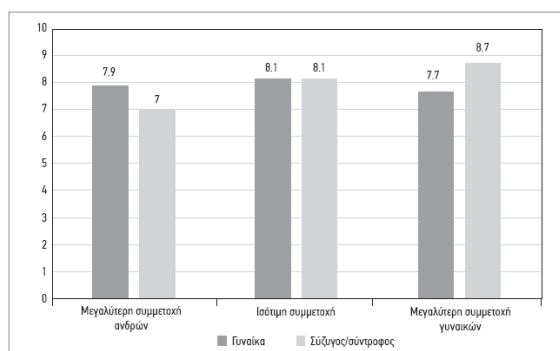
Χρόνος (ώρες) εργασίας ερευνώμενων σε σχέση με την χρήση υπηρεσιών παιδικής φροντίδας

Ο κοινωνικός αντίκτυπος που είχαν οι περικοπές των δημόσιων δαπανών το χρονικό διάστημα (2011-2016) αποτυπώνεται στην πτώση της τάξης των 19 ποσοστιαίων μονάδων στα ποσοστά παιδικής φροντίδας. Πιο ειδικά, το 2011 παρέχονταν επίσημη παιδική φροντίδα στο 75% των παιδιών ηλικίας από 3 ετών έως την ηλικία υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης, ενώ το 2016 η φροντίδα παρέχονταν μόνο στο 56% των παιδιών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018, 17). Επιπλέον, για να διατηρήσουν την εργασία τους οι μητέρες είναι σημαντικό να έχουν τα παιδιά τους πρόσβαση σε επίσημους δημόσιους ή ιδιωτικούς ποιοτικούς παιδικούς σταθμούς, ολοήμερα σχολεία κ.ά.

Σε συνδυασμό με την μεγαλύτερη σε διάρκεια συμμετοχή των πατέρων στην φροντίδα της οικογένειάς τους, θα μπορέσουν οι γυναίκες να πετύχουν και την συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή τους ζωή, και την επαγγελματική τους εξέλιξη. Η αδυναμία πρόσβασης σε παιδικούς σταθμούς ή άλλες υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών, καθιστά την ανισορροπία μεταξύ της εργασίας και της οικογενειακής ζωής πολύ πιθανή. Σύμφωνα με ευρήματα της έρευνας του Eurofound στην Ελλάδα, Ισπανία, Πορτογαλία και στην Βουλγαρία, αντιμετωπίζουν οι γονείς και οι φροντιστές την μεγαλύτερη δυσκολία να συνδυάσουν την εργασία με την οικογενειακή ζωή (Eurofound, 2015).

Έχει αποδειχτεί ότι οι ποιοτικές κοινωνικές υπηρεσίες φροντίδας έχουν θετικό αντίκτυπο στα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης, και παρατηρήθηκε ότι τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών μειώνονται, όταν τα παιδιά τους έχουν πρόσβαση σε ποιοτικές και οικονομικά προσιτές σε όλους, υπηρεσίες παροχής παιδικής φροντίδας όπως είναι οι βρεφονηπιακοί σταθμοί, τα ολοήμερα σχολεία και τα θερινά τμήματα δημιουργικής απασχόλησης (Διάγραμμα 1.3) (έρευνα ΚΜΟΠ, 2016, 205).

Επομένως, αποδεικνύεται ότι ένα μεγαλύτερο ποσοστό από το ΑΕΠ πρέπει να χρηματοδοτεί τις κοινωνικές επενδύσεις σε υπηρεσίες παιδικής φροντίδας, ώστε να αυξηθεί η γυναικεία απασχόληση και να προστατευτεί το οικογενειακό εισόδημα, στα πλαίσια των φιλικών προς την οικογένεια κοινωνικών πολιτικών (Eurofound, 2015;2020; ΚΜΟΠ, 2016; Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018; OECD, 2016;2019).



Πηγή: Έρευνα ΚΜΟΠ (2016)

Διάγραμμα 1.4 **Χρόνος εργασίας γυναικών ανάλογα με τη συμμετοχή του συζύγου στις οικογενειακές υποχρεώσεις**

Επίσης, η συμμετοχή του συζύγου στις οικογενειακές υποχρεώσεις αυξάνει τις ώρες αμειβόμενης εργασίας των γυναικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Σύμφωνα και με το Διάγραμμα 1.4, ο μέσος όρος ωρών εργασίας (χρόνος εργασίας) των ερευνώμενων γυναικών είναι υψηλότερος από εκείνον των συζύγων τους, όταν αυτοί συμμετέχουν περισσότερο στις οικογενειακές υποχρεώσεις. Αντιθέτως, όταν οι γυναίκες εργαζόμενες δίνουν περισσότερο χρόνο από ότι οι σύντροφοι τους στις οικογενειακές υποχρεώσεις, τότε αυξάνει ο μέσος όρος των ωρών εργασίας των συζύγων τους.

Ο άνισος επιμερισμός των οικογενειακών ευθυνών σε συνδυασμό με τις κακής ποιότητας υπηρεσίες παροχής παιδικής φροντίδας έχουν ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενες με μικρά παιδιά σε αρκετές περιπτώσεις, να επιλέγουν να διακόψουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους. Στις παλαιότερες γενιές, η ανατροφή των παιδιών είναι ο βασικότερος λόγος για τον

οποίο οι γυναίκες παρέμεναν επί χρόνια εκτός εργασίας, περιμένοντας να μεγαλώσουν τα παιδιά τους για να επανεκκινήσουν την επαγγελματική τους ζωή μετά από αρκετά χρόνια (Μουσούρου, 2004; Slaughter, 2012; Lewis, 2001; Μουρίκη, 2006; ΚΜΟΠ, 2016).

Συζήτηση-Συμπεράσματα της έρευνας του ΚΜΟΠ (2016)

Από τα ευρήματα της έρευνας του ΚΜΟΠ (2016) αρχικά αξίζει να σημειωθεί ότι, οι γυναίκες αφιερώνουν περισσότερες ώρες για τις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα των παιδιών, ενώ η συμβολή του συζύγου/συντρόφου τους είναι περιορισμένη.

Όπως αποτυπώνεται στα δεδομένα της έρευνας, οι γυναίκες αφιερώνουν διπλάσιο χρόνο κατά μέσο όρο καθημερινά για την φροντίδα των παιδιών, συγκριτικά με τους συζύγους τους και σχεδόν τριπλάσιο χρόνο για τις οικιακές εργασίες. Επιπλέον, διαπιστώνουμε ότι οι υπάρχουσες ποιοτικές πολιτικές για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, έχουν πράγματι διευκολύνει τις εργαζόμενες οικογένειες, να τηρήσουν τις δεσμεύσεις τους στην δουλειά τους και στην οικογένεια.

Από τις απαντήσεις των ερευνώμενων γυναικών, επισημαίνονται δύο ιδιαίτερα σημαντικά πεδία περαιτέρω παρεμβάσεων στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, τα οποία αφορούν την μεγαλύτερη ενίσχυση των δομών φροντίδας για τα παιδιά και τα εξαρτώμενα μέλη, και την προώθηση εκ μέρους των επιχειρήσεων υπεύθυνων εταιρικών πρωτοβουλιών φιλικών προς την οικογένεια. Επίσης επισημαίνεται η ανάγκη για την εξάλειψη των αναχρονιστικών αντιλήψεων και στερεοτύπων τα οποία αναπαράγονται μέσω των μέσων μαζικής ενημέρωσης και της εκπαίδευσης (Ζέης & Μηλιώνη, 2005; Κ.Ε.Θ.Ι. 2007).

Παρότι τα ζευγάρια «διπλής σταδιοδρομίας», αποτελούν πλέον το κύριο μοντέλο της σύγχρονης ελληνικής οικογένειας, ο επιμερισμός των οικογενειακών ευθυνών και υποχρεώσεων παραμένει άνισος, με αποτέλεσμα να βαθαίνουν οι έμφυλες ανισότητες εις βάρος των γυναικών, οι οποίες σε αρκετές περιπτώσεις, είτε εγκαταλείπουν την εργασία τους και το εισόδημα τους για να μεγαλώσουν τα παιδιά τους, είτε αγωνίζονται να συνδυάσουν την λογική με το συναίσθημα, δηλαδή την εργασία τους με την ανατροφή των παιδιών τους (Slaughter, 2012; ΚΜΟΠ, 2016).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ : Έρευνα πεδίου

Τίτλος έρευνας: Η σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής-προσωπικής ζωής και της χωρίς αποκλεισμούς βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης, κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας covid-19 (πρώτο κύμα: Μάρτιος 2020- Ιούλιος 2020).

2.1 Μεθοδολογία Έρευνας

Στην Μεθοδολογία της Έρευνας περιγράφονται το είδος της έρευνας, ο τρόπος που σχεδιάστηκε, τα αίτια της επιλογής της μη δομημένης συνέντευξης ως μέσου συλλογής των δεδομένων και τεκμηριώνονται θεωρητικά οι επιλογές. Παράλληλα παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά του δείγματος, που εξετάστηκε και το πως τελικά διεξήχθη η συγκεκριμένη έρευνα.

Επιπλέον, περιγράφονται τα αποτελέσματα της έρευνας, όπου δίνονται τα παραγόμενα ποιοτικά δεδομένα, ενώ γίνεται μια προσπάθεια πιο αναλυτικής παρουσίασης των απόψεων ερευνώμενων, με ενδεικτικά αποσπάσματα από τις απαντήσεις τους.

Ταυτότητα ποιοτικής έρευνας

Στην παρούσα εμπειρική έρευνα διερευνάται η εμπειρία των κοινωνικών υποκειμένων και ο ερευνητής κατανοεί τον κόσμο μέσα από την οπτική των 12 εργαζόμενων, με τους οποίους στα πλαίσια ενός ελεύθερου διαλόγου, διερευνούν από κοινού θέματα που αφορούν την «σχέση μεταξύ της βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής ανάπτυξης και της ισορροπίας επαγγελματικής/οικογενειακής ζωής σε συνθήκες οικονομικής κρίσης και πανδημίας covid-19». Ειδικότερα, η παρούσα εμπειρική έρευνα διερευνά το πώς βίωσαν οι ερευνώμενοι τις επιπτώσεις του πρώτου κύματος της πανδημίας, και πόσο άλλαξε η επαγγελματική τους ζωή, η προσωπική τους καθημερινότητα, η ισορροπία μεταξύ χρόνου εργασίας και χρόνου οικογενειακής ζωής. Επίσης, διερευνάται αν υπήρξαν μεταβολές στην οικονομική τους κατάσταση, στις ώρες εργασίας, φροντίδας παιδιών, οικιακών εργασιών και στις ώρες ελεύθερου χρόνου.

Χρόνος διεξαγωγής της έρευνας: Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν το χρονικό διάστημα 25 Οκτωβρίου - 22 Δεκεμβρίου 2020.

Χαρακτηριστικά δείγματος: 12 εργαζόμενοι μεταξύ των οποίων 4 ερευνώμενες με παιδιά μικρότερα των 11 ετών, ενώ οι 4 ερευνώμενες και οι 4 ερευνώμενοι δεν έχουν ακόμα παιδιά. Πιο συγκεκριμένα, από τις 4 εργαζόμενες με μικρά παιδιά οι 2 έχουν παιδιά νηπιακής ηλικίας (3-5), ενώ οι άλλες 2 έχουν παιδιά σχολικής ηλικίας (6-11).

Οι ηλικίες των 12 ερευνώμενων κυμαίνονται από 24 έως 48 ετών.

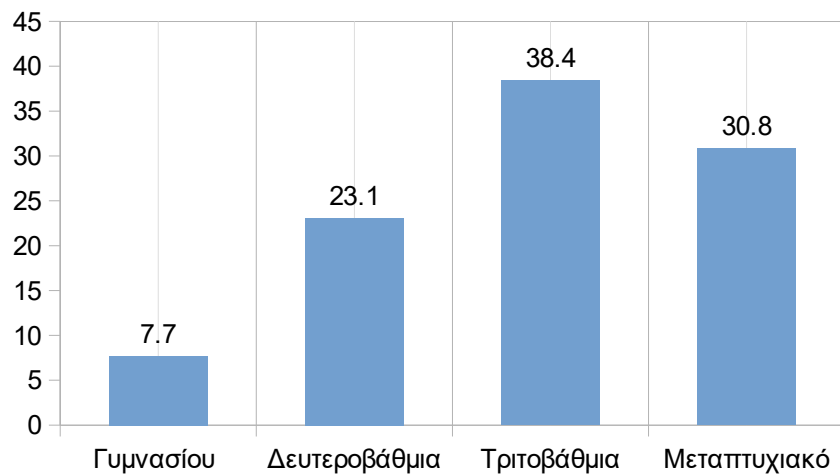
Ο χρόνος που απαιτήθηκε για την ολοκλήρωση της συνέντευξης ήταν εντός εύλογων χρονικών ορίων και δεν ξεπεράστηκαν τα 20 λεπτά ανά συνέντευξη, προκειμένου να διατηρηθεί το ενδιαφέρον των ερευνώμενων, η ποιότητα της έρευνας σε υψηλά επίπεδα και να υπάρξει σεβασμός στον χρόνο των ερευνώμενων οι οποίοι είναι πολυάσχολοι και έχουν οικογενειακές ευθύνες.

Χώρος συνεντεύξεων: Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν εκτός του χώρου εργασίας των ερευνώμενων, κυρίως οι ερευνώμενοι αποφάσισαν για την ώρα και τον τόπο των συνεντεύξεων. Με τους 12 ερευνώμενους συναντηθήκαμε από 3 φορές με τον κάθε ερευνώμενο ξεχωριστά, έγιναν συνολικά 36 συναντήσεις στο χώρο του σπίτιου τους η σε φιλικό σπίτι η στο σπίτι των γονέων τους. Μέσω skype διεξήχθη η έρευνα για την έρευνα τεχνολογίας και καινοτομίας, 2 φορές διαδικτυακά (focus group) , επειδή οι 3 ερευνώμενοι ήσαν σε επαγγελματικό ταξίδι στο εξωτερικό για αρκετά μεγάλο διάστημα και επομένως δεν υπήρχε άλλος τρόπος συνέντευξης.

Πίνακας 2.1

Κατανομή συχνοτήτων κατά φύλο

Εργαζόμενοι	Απόλυτη συχνότητα	Σχετική συχνότητα %
Γυναίκες με μικρά παιδιά	4	33.4
Γυναίκες χωρίς παιδιά	4	33.3
Άνδρες χωρίς παιδιά	4	33.3
ΣΥΝΟΛΟ	12	100.0



Διάγραμμα 2.1

Επίπεδο εκπαίδευσης ερευνώμενων

2.2 Ερευνητικά Ερωτήματα/θεματικές έρευνας

Η Α (1η) πρώτη θεματική ενότητα της έρευνας: Αν είχαν ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη-πρόοδο-προαγωγή, Οι προϋποθέσεις και τα εμπόδια της επαγγελματικής ανέλιξης (προαγωγής), δυσμενείς διακρίσεις/κοινωνικά στερεότυπα/ προκαταλήψεις / Εταιρική κοινωνική ευθύνη με εταιρικές πρωτοβουλίες όπως πολιτικές ισότητας των φύλων και πολιτικές φιλικές προς την εργαζόμενη οικογένεια, προς τους εργαζόμενους σπουδαστές, προς εργαζόμενους με αναπηρία.

Κατά την επαγγελματική τους πορεία, για ποιους λόγους πιστεύουν ότι (δεν) τους έχουν δοθεί ευκαιρίες για προαγωγή; Τι νόημα έχει για τους ίδιους η εργασία τους;

Η Β (2η) δεύτερη θεματική ενότητα : Περιλαμβάνει ερωτήματα για την διερεύνηση των απόψεων των ερευνώμενων σχετικά με το αν πιστεύουν ότι σε συνθήκες οικονομικής κρίσης και συνθήκες πανδημίας covid-19, η εξισορρόπηση ευθύνων φροντίδας και επαγγελματικής ζωής είναι εφικτή η υπάρχει σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής.

Η Γ (3η) τρίτη θεματική ενότητα της έρευνας : Ευρωπαϊκές πολιτικές συμφιλίωσης επαγγελματικής- προσωπικής/οικογενειακής ζωής και η χωρίς αποκλεισμούς βιώσιμη/διατηρήσιμη απασχόληση. (οδηγία ΕΕ 2019/1158)

- Άδειες (γονικές, υγείας, σπουδών, φροντίδας)
- ευέλικτο- κυλιόμενο ωράριο, σταθερό ωράριο
- Ποιοτικές και οικονομικά προσιτές σε όλους ,υποδομές φροντίδας (Βαρκελώνης στόχοι). Στόχος οι ερευνώμενοι να αξιολογήσουν τα μέτρα, να εκφράσουν την προσωπική τους ερμηνεία για τα Ευρωπαϊκά και ελληνικά μέτρα συμφιλίωσης εργασίας-ζωής.

Πρώτη φορά στην Ευρωπαϊκή Ένωση εφαρμόζεται με την οδηγία 2019/1158, σε όλα τα κράτη μέλη, σαν Ευρωπαϊκό κεκτημένο δικαίωμα, η 9η αρχή /κοινωνικό δικαίωμα του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων για την εναρμόνιση εργασίας και οικογενειακής ζωής.

Η Δ (4η) τέταρτη θεματική ενότητα : Δημογραφική γήρανση και οικονομική ανάπτυξη. Οι νέοι/ες στην Ελλάδα είτε σπουδάζουν είτε εργάζονται, δυσκολεύονται να ξεκινήσουν την ανεξάρτητη προσωπική/οικογενειακή τους ζωή, και εξαιτίας του υψηλού κόστους της ζωής/

ανεργίας, ζουν στην πατρική στέγη, αναβάλλουν την δημιουργία της δικής τους οικογένειας είτε μεταναστεύουν στο εξωτερικό αναζητώντας μια αξιοπρεπή θέση εργασίας, ανάλογης των σπουδών και των ονείρων τους (Δεδουσόπουλος, 2013; Λαζαρέτου, 2016).

Μέτρα αύξησης της απασχολησιμότητας των νέων: Η μείωση του ποσοστού των γεννήσεων σε συνδυασμό με το αυξημένο προσδόκιμο ζωής έχει επιφέρει την γήρανση του πληθυσμού στην Ευρώπη και ειδικότερα στην Ελλάδα. Πως πιστεύετε ότι θα πείσουμε τους νέους/ες να κάνουν περισσότερα παιδιά;

Η Ε (5η) πέμπτη θεματική ενότητα: Πως επηρεάστηκε η Ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής από τις συνθήκες πανδημίας- covid19 (πρώτο κύμα: Μάρτιος 2020- Ιούλιος 2020). Οι νέες εργασιακές πολιτικές για την συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής που εφαρμόζονται σήμερα στην Ελλάδα -οδηγία 2019/1158. Παράλληλα, ζητήθηκε από τους ερευνώμενους να καταθέσουν την προσωπική τους άποψη σχετικά το πως θα είναι η ισορροπία εργασίας-ζωής μετά την πανδημία.

Η ΣΤ' (6η) θεματική ενότητα: Σύμβουλος Ισότητας-εργασιακός εκφοβισμός -Οι Μηδενικές διακρίσεις, Το βραβείο γυναικείας επιχειρηματικότητας, Το βραβείο καινοτομίας, Το Σήμα Ισότητας στις επιχειρήσεις/οργανισμούς και προνομιακή χρηματοδότηση τους.

2.3 Επιστημολογία και Θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας

Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με βάση το μοντέλο της ερμηνευτικής φαινομενολογικής ανάλυσης. Η θεωρητική αυτή παράδοση περιλαμβάνει διαφορετικά ρεύματα σκέψης στο εσωτερικό της, τα βασικότερα από τα οποία είναι η φιλοσοφική ερμηνευτική (hermeneutics) και η φαινομενολογία (phenomenology). Η ερμηνευτική θεωρητική παράδοση ξεκινά από την παραδοχή ότι η πρόσβαση στην κοινωνική πραγματικότητα, είναι δυνατή, μόνο μέσω κοινωνικών κατασκευών όπως είναι η γλώσσα, η ατομική και συλλογική συνείδηση ή τα κοινά νοήματα και οι αναπαραστάσεις (διυποκειμενικότητα). Η φαινομενολογική προσέγγιση αποδέχεται ως κεντρικό το ρόλο της ανθρώπινης συνείδησης και υποστηρίζει ότι ο εξωτερικός κοινωνικός κόσμος, έχει νόημα και αποκτά σημασία, μόνο μέσα από την συνείδηση που διαμορφώνεται για αυτόν. Ο εξωτερικός κόσμος λοιπόν, προσλαμβάνεται ως μια σειρά από «φαινόμενα» ανάλογα με τις νοηματικές διεργασίες της συνείδησης, και όχι ως αντικειμενική πραγματικότητα με την καθοδήγηση μιας «ορθής» μεθόδου. Θα μπορούσαμε να κατανοήσουμε την ερμηνευτική σαν

την μελέτη της αναπαράστασης και του νόηματος καθώς στα πλαίσια της ερμηνευτικής παράδοσης, αναζητάμε το νόημα μέσα από την κοινωνική συνύπαρξη (Craib, 1998).

Η φαινομενολογική προσέγγιση διερευνά τον δρόμο μεταξύ της λογικής και της εμπειρίας που ακολουθεί η ανθρώπινη συνείδηση, προκειμένου να αποκτήσει μια ζωή με νόημα μέσα από την σχέση της με τον κοινωνικό κόσμο. Σύμφωνα με τον Horkheimer, η υποκειμενικότητα είναι η πνευματική εργασία των ανθρώπων η οποία περνώντας μέσα από την κοινωνική επικοινωνιακή πράξη, σχεδιάζει την κοινωνική διάσταση της προσωπικής ιστορίας του ανθρώπου. Η κοινωνική συνύπαρξη με τους άλλους αποκτά κυρίαρχο νόημα στη ανθρώπινη συνείδηση, όπου το υποκειμενικό συνυφαίνεται με την συλλογική ζωή (Bauman, 2005; Αντωνοπούλου, 2008; Feenberg, 2010; Λυδάκη, 2012).

Στα πλαίσια της φαινομενολογικής προσέγγισης, η κοινωνική πραγματικότητα προσδιορίζεται και κατασκευάζεται από την δράση των κοινωνικών υποκειμένων, με γνώμονα την υποκειμενικότητα η οποία επικεντρώνεται στην κατανόηση των κοινωνικών σχέσεων και των κοινωνικών φαινομένων, καθώς δεν δέχεται ότι υπάρχει μια κοινή αντικειμενική κοινωνική πραγματικότητα ίδια, για όλα τα κοινωνικά υποκείμενα (Ιωσηφίδης, 2001;2008; Babbie, 2011).

Οδηγός Συνέντευξης

Είχα εντοπίσει στην βιβλιογραφική μου έρευνα στο στάδιο της θεωρητικής επισκόπησης, κάποιες ερωτήσεις, αλλά απέφυγα να τις καταγράψω διότι ήθελα να διερευνήσω πρώτα το πεδίο της έρευνας πριν καταγράψω τα ερευνητικά ερωτήματα. Εκ των υστέρων νομίζω ότι καλώς δεν ακολούθησα κάποιο οδηγό με προκατασκευασμένες ερωτήσεις. Οι θεματικές της εμπειρικής έρευνας προέκυψαν από την βιβλιογραφική /θεωρητική μου έρευνα, που βασίστηκε κυρίως στα κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, του Κοινοβουλίου και των διάφορων επιτροπών του Κοινοβουλίου. Όμως οι ερωτήσεις σε κάθε θεματική, αναδύθηκαν κυριολεκτικά την ώρα της συνέντευξης, μόνο λέξεις κλειδιά υπήρχαν που οδηγούσαν την συζήτηση και διατηρούσαν ενδιαφέρονσα και ευχάριστη την ατμόσφαιρα.

2.4 Στάδια από τα οποία πέρασε η έρευνα

Πραγματοποίηση συνεντεύξεων (interviewing). Είναι το στάδιο υλοποίησης των συνεντεύξεων.

- Απομαγνητοφώνηση ή προετοιμασία του υλικού για ανάλυση (transcribing). Το στάδιο αυτό περιλαμβάνει την μετατροπή του προφορικού λόγου σε γραπτό.
- Ανάλυση (analyzing). «Το επόμενο στάδιο είναι εξαιρετικά σημαντικό και αφορά στην απόδοση νοήματος στα εμπειρικά ποιοτικά δεδομένα που έχουν συγκεντρωθεί μέσω των συνεντεύξεων. Απόδοση νοήματος αποτελεί η ομαδοποίηση, η κατηγοριοποίηση και η θεωρητικοποίηση των δεδομένων με στόχο την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων που αναδύθηκαν από την επικοινωνιακή δράση των ερευνώμενων και του ερευνητή την στιγμή της συνύπαρξής τους στο πεδίο της έρευνας
- Δημοσιοποίηση (reporting). Το στάδιο της δημοσίευσης των αποτελεσμάτων της εμπειρικής έρευνας (Ιωσηφίδης, 2001).

2.5 Μέθοδοι συλλογής ποιοτικών δεδομένων.

Επιλέχθηκε η μέθοδος της μη δομημένης συνέντευξης με τη μορφή της ελεύθερης συζήτησης, διότι παρουσιάζει σημαντικά πλεονεκτήματα. Η ελεύθερη συζήτηση μου επέτρεψε να κατανοήσω τις κοινωνικές συμπεριφορές, στάσεις και αντιλήψεις των συμμετεχόντων-συνερευνητών μου, να δω τον «κοινωνικό κόσμο» μέσα από τις εμπειρίες και τα «μάτια» τους. Ιδιαίτερα η μέθοδος της ελεύθερης συζήτησης έχει το πλεονέκτημα της αμεσότητας στη σχέση μεταξύ του ερευνητή και των ερευνώμενων. Η μη δομημένη συνέντευξη χαρακτηρίζεται από την απουσία προκαθορισμένων ερωτήσεων και βασίζεται σε θεματικές περιοχές πάνω στις οποίες αναπτύσσεται η αλληλεπίδραση μεταξύ του ερευνητή και του ερευνώμενου.

Ανοικτές ερωτήσεις (open questions), από τις οποίες άντλησα ποιοτικές πληροφορίες, σχετικά με τον τρόπο που απαντούσαν οι συμμετέχοντες, έκφραση του προσώπου, τόνος της φωνής, τα συναισθήματα τους, πληροφορίες τις οποίες δεν θα μπορούσα να αντλήσω από μία γραπτή απάντηση. Οι λίγες ανοικτές ερωτήσεις κυρίως με βοήθησαν να προχωρήσω σε

ερμηνείες των απόψεων και των στάσεων των συμμετεχόντων, κατά την διάρκεια των 2 ομαδικών συνέντευξεων, τις οποίες και προσπάθησα να επιβεβαιώσω ή να διαψεύσω με ανοικτού τύπου ερωτήσεις.

Προσπάθησα να αποφύγω με προσοχή τον τύπο των Κλειστών ερωτήσεων (closed questions), όπου όλες οι πιθανές απαντήσεις του ερευνώμενου είναι αναμενόμενες από τον ερευνητή όπως επίσης προσπάθησα να απορρίψω για δεοντολογικούς λόγους τις Καθοδηγητικές ερωτήσεις (leading questions) οποίες διαστρεβλώνουν τις πραγματικές απόψεις των ερευνητικών υποκειμένων και τα ερευνητικά αποτελέσματα, όπως και τις Ερωτήσεις προκατάληψης (biased questions), οι οποίες προσβάλουν ή θίγουν τον ερευνώμενο και είναι δείγμα έλλειψη ευαισθησίας και γνήσιου ενδιαφέροντος από την πλευρά του ερευνητή. Στο τέλος της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν οι περιγραφικές ερωτήσεις (descriptive questions) οι οποίες αφορούσαν μόνο τον τομέα απασχόλησης και την οικογενειακή τους κατάσταση, ούτε εισόδημα ρώτησα ούτε άλλες λεπτομέρειες που αφορούν τα προσωπικά δεδομένα των ερευνώμενων.

Στόχος μου ήταν να εγγυηθώ την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα καθώς και να μειώσω τις τυχόν αρνητικές συνέπειες που μπορεί να έχει η συμμετοχή των συμμετεχόντων στην έρευνα που διεξήγαγα.

Επίσης προτιμήθηκαν και οι Εισαγωγικές και συμπερασματικές ερωτήσεις (introductory and conclusive questions). Είναι ερωτήσεις που εισάγουν τον ερευνώμενο στη κύρια θεματική της συνέντευξης και κλείνουν την συνέντευξη αντίστοιχα. Επίσης Ερωτήσεις – γέφυρα (bridge questions) οι οποίες είναι ερωτήσεις που οδηγούν από τη μία στην άλλη θεματική της συνέντευξης (Bell, 2005; Robson 2002).

Μια άμεση ισότιμη σχέση με οδήγησε στην διερεύνηση επιπλέον θεματικών που δεν είχαν περάσει από το μυαλό μου, μεταβάλλοντας ή τροποποιώντας πολλές φορές ακόμη και το ίδιο το αρχικό ερευνητικό πλαίσιο που είχα σκεφτεί. Επέλεξα την ποιοτική έρευνα για τον πλούτο αλλά και το βάθος των πληροφοριών που αντλεί, αλλά κυρίως επειδή η ποιοτική έρευνα πολλές φορές (όπως συνέβη στη έρευνα μου) ξεπερνά ή και ανατρέπει τους αρχικούς θεωρητικούς σχεδιασμούς του ερευνητή, αναδεικνύει καινούρια ερευνητικά ερωτήματα, και είναι δυνατόν να οδηγήσει την έρευνα σε νέους δρόμους, δηλαδή υπάρχει μια διαλεκτική σχέση, μια συνεχής και έντονη αλληλεπίδραση μεταξύ θεωρητικών κατασκευών και

ερευνητικών ευρημάτων στο πεδίο της έρευνας την στιγμή των συνεντεύξεων (Ιωσηφίδης, 2001).

Μια σειρά από ποιοτικές μεθοδολογίες εφαρμόστηκαν κατά την διάρκεια αυτής της έρευνας με στόχο, μέσα από την συμπληρωματικότητα τους, να προκύψουν δεδομένα που να ικανοποιούν τον αρχικό ερευνητικό σχεδιασμό και να απαντούν επαρκώς στα ερευνητικά ερωτήματα. Στις βασικότερες από τις μεθοδολογίες αυτές ανήκαν και η συμμετοχική παρατήρηση σε χώρους της γειτονιάς των ερευνώμενων, χώροι όπως διάφορα μαγαζιά που επισκέφθηκα στην γειτονιά τους.

Στις δύο διαδυκτιακές ομαδικές συνεντεύξεις (focus groups) με θέμα την συμμετοχή των γυναικών σε stem επαγγέλματα, επιλέχθηκε ως κεντρική ή μέθοδος της ομαδικής συνέντευξης των focus groups. Το βασικό χαρακτηριστικό της μεθόδου των ομαδικών συνεντεύξεων είναι η αξιοποίηση, η κατανόηση και η ερμηνεία της «δυναμικής των ομάδων» και η αξιολόγηση της ομαδικής συνοχής, των χαρακτηριστικών των μελών και του βαθμού συμμετοχής τους, τα οποία και διαμορφώνουν την ομαδική συμπεριφορά.

Στην αποτελεσματική εφαρμογή της μεθόδου των focus groups βοήθησε η ισχυρή επικοινωνιακή ικανότητα των συμμετεχόντων και το χαλαρό και ευχάριστο κλίμα που δημιουργήθηκε από την αρχή της ελεύθερης συζήτησης. Οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν παρήγαγαν ποιοτικά δεδομένα σχετικά με τις σχέσεις μεταξύ των ερευνώμενων (Ιωσηφίδης, 2001).

Στους ερευνώμενους από την αρχή παρείχα όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για το αντικείμενο και τους σκοπούς της έρευνας, εξασφαλίζοντας την συναίνεση τους για την συμμετοχή τους στην ερευνητική διαδικασία. Οι συνεντεύξεις μαγνητοφωνήθηκαν με τη συναίνεση όλων των συμμετεχόντων, και μετά την ολοκλήρωση της έρευνας και προκειμένου να προετοιμαστεί το υλικό για ανάλυση, ακολούθησε η διαδικασία της μετατροπής του προφορικού λόγου σε γραπτό κείμενο (απομαγνητοφώνηση) στην οποία με βοήθησαν και οι ίδιοι οι συμμετέχοντες. Για λόγους εχεμύθειας και προστασίας των προσωπικών δεδομένων των ερευνώμενων δόθησαν ψευδώνυμα. Από την αρχή συνειδητοποίησα, ότι συζητούσα με ώριμους ανθρώπους που ήθελαν να συμμετάσχουν στην έρευνα για να επικοινωνήσουν την άποψη τους.

Η ποιοτική έρευνα της εργασίας

Τίτλος έρευνας: Η σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής-προσωπικής ζωής και της χωρίς αποκλεισμούς , βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης της ΕΕ, κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας covid-19 (πρώτο κύμα: Μάρτιος 2020- Ιούλιος 2020).

Θεματικές ποιοτικής έρευνας

A. (1η) Θεματική ενότητα της έρευνας

Επαγγελματική ανέλιξη-πρόοδος (ευκαιρίες -εμπόδια)

Εισαγωγή

Προϋποθέσεις η εμπόδια επαγγελματικής ανέλιξης (προαγωγής) : διακρίσεις, λόγω φύλου, ηλικίας, μορφωτικού επιπέδου, επαγγελματικής εμπειρίας , οικογενειακών υποχρεώσεων, τα κατασκευασμένα κοινωνικά στερεότυπα/ προκαταλήψεις σε επιχειρήσεις/οργανισμούς που εμποδίζουν την προαγωγή των γυναικών σε ανώτερες θέσεις (φαινόμενο γυάλινης οροφής)- η Εταιρική κοινωνική κουλτούρα , η επιχείρηση όπου εργάζεσθε (δεν) εφαρμόζει πολιτικές ισότητας των φύλων και πολιτικές φιλικές προς την εργαζόμενη οικογένεια.

A1. Κατά την επαγγελματική σας πορεία, για ποιους λόγους πιστεύετε ότι (δεν) σας έχουν δοθεί ευκαιρίες για προαγωγή;

A1« *Ναι, μου έχει δοθεί η ευκαιρία την οποία αρνήθηκα για λόγους υγείας.*», ΕΦΘ1, 45 ετών

A1. *«Πιστεύω ότι λόγω φύλου δεν με εμπιστεύτηκαν επειδή είχα οικογενειακές υποχρεώσεις• ήταν μόλις 2 χρονών η κορούλα μας , και προτίμησαν στην επιχείρηση, να προτείνουν σε άντρα ανύπαντρο τη θέση του συντονιστή ομάδας . Το θεώρησα άδικο να μην με κρίνουν από την αξία μου !!Δυσανασχέτησα, έχασα το ενδιαφέρον για την επιχείρηση και μετά από λίγο καιρό, ανοίξαμε με τον σύζυγο μου την τωρινή μας επιχείρηση. [δάκρυσε και σταματήσαμε την συνέντευξη για 15 λεπτά]...» ΜΑΡΘ2, 41 ετών.*

A1. *«Η κυρίως εργασία μου είναι δική μου επιχείρηση /είμαι ελεύθερη επαγγελματίας, οπότε δεν έχει τεθεί θέμα προαγωγής μου, διότι δεν έχω δουλέψει σε άλλη εταιρεία ως*

φυσιοθεραπεύτρια. Ήμουν ευτυχώς πάντοτε ελεύθερη επαγγελματίας και διευθύντρια του δικού μου κέντρου φυσιοθεραπείας...» ΕΛΘ3, 40 ετών.

- Από τις 4 ερευνώμενες με μικρά παιδιά, 2 ανέφεραν ότι έχουν πάρει προαγωγή ενώ στην εργασία τους ενώ οι άλλες δύο δεν είχαν τέτοια ευκαιρία λόγω οικογενειακών ευθυνών, επειδή τότε είχε μικρό παιδί δεν την επέλεξαν και έγινε συντονιστής ομάδας ένας συνάδελφος της.
- Από τις 4 ερευνώμενες χωρίς μικρά παιδιά, 2 ανέφεραν ότι έχουν προαχθεί στην εργασία τους ενώ οι άλλες δύο δεν είχαν τέτοια ευκαιρία λόγω έλλειψης εμπειρίας και λόγω εκπαιδευτικού επιπέδου (απόφοιτος Γυμνασίου).

A1. «Δεν έχω προαχθεί σε ανώτερη θέση λόγω του εκπαιδευτικού μου επιπέδου είμαι απόφοιτος γυμνασίου.» ΤΖΙΘ5, 45 ετών.

A1. «...Όχι, δεν έχει υπάρξει τέτοια ευκαιρία για προαγωγή • είναι λίγο νωρίς καθώς η μεγαλύτερη μέχρι στιγμής εργασιακή μου εμπειρία, έχει διάρκεια μόνο ενός χρόνου και μάλιστα λόγω γενικότερης οικονομικοκοινωνικής κατάστασης και με τις αναστολές λόγω πανδημίας, η συνολική μου παρουσία στο χώρο εργασίας πλησιάζει μόνο τους 6 μήνες περίπου. Εκτός από αυτό όμως, πιστεύω ότι δύσκολα θα υπάρξει προαγωγή, διότι η εταιρεία που εργάζομαι δεν είναι ιδιαίτερα μεγάλη και οι ανώτερες θέσεις είναι περιορισμένες...», ΑΓΓΘ6, ετών 27.

A1. «Ναι μου έχει δοθεί στο παρελθόν η δυνατότητα ανέλιξης σε θέση προϊσταμένης σε άλλη εργασία από αυτήν που είμαι τώρα...», ΣΥΝΘ7, 42 ετών.

A1. «Βέβαια. Εργάζομαι από 12 ετών, βοηθώντας στην αρχή στο κυλικείο των γονέων μου και κατόπιν από 18 ετών εργάζομαι συνέχεια. Πήρα προαγωγή πριν 5 χρόνια στην τωρινή μου θέση /υπεύθυνη τμήματος πωλήσεων/sales manager», ΦΑΝΘ9, 30 ετών

- Ναι τους έχει προταθεί να αναλάβουν θέση ανώτερη 3/4 αντρες χωρίς παιδιά σε συμβίωση /εργαζόμενοι.

A1. «Στο πλαίσιο της εταιρείας πληροφορικής όπου εργάζομαι, ισχύει ότι σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα μπορείς να πάρεις προαγωγή. Ανάλογα με την επίδοση σου στο project περνάς η όχι στο επόμενο επίπεδο, ανεξάρτητα από την οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου. Στην πορεία μετά από κάποια επιτυχημένα projects, έχω φτάσει στη θέση του συντονιστή με προοπτική να ανελιχθώ κι'άλλο.» ΧΡΑ1, 35 ετών

A1. «ΝΑΙ έγινα συντονιστής ομάδας.» ΣΠΥΑ4, 32ετών./πληροφορικός

A1. «Ναι μου δόθηκαν διάφορες θέσεις, λόγω σπουδών έχω μεταπτυχιακό κάνει στην Αγγλία. »
ΝΑΚΑ2, 48 ετών

A1. «Όχι δεν μου πρότειναν ανώτερη θέση. Λόγω ηλικίας και δεν είχα επαγγελματική εμπειρία.» ΔΙΟΝΑ3,
24 ετών

A2. Θεωρείτε πως υπάρχουν /υπήρξαν διακρίσεις εις βάρος σας, λόγω των πρόσθετων οικογενειακών ευθυνών σας (φροντίδα παιδιών/φροντίδα σε εξαρτώμενα μέλη);

Μη αναμενόμενες οι απαντήσεις διότι οι 3/4 ελεύθερους επαγγελματίες υφίστανται διακρίσεις. Οι 2/5 όχι δεν υφίστανται διακρίσεις και οι 2 είναι μισθοί υπάλληλοι

A2. «Ναι. Παλαιότερα, σε αναζήτηση εργασίας απορρίφθηκα διότι είχα οικογενειακές υποχρεώσεις, δηλαδή παιδί, θεωρήθηκε ως μειονέκτημα το γεγονός ότι ήμουν μητέρα ενός παιδιού! Θλιβερό! Δεν πτοήθηκα όμως και αποφάσισα να δημιουργήσω τη δική μου δουλειά, και άνοιξα το τωρινό μου κυλικείο. Κάθε εμπόδιο για καλό», ΕΦΘ1, 45 ετών

A2. «Ναι υφίσταμαι διακρίσεις από τους άντρες πελάτες της επιχείρησής μου!!Ναι και όμως! . Τους δίνω όλες τις λεπτομέρειες για την αγορά του ηλεκτρολογικού υλικού και θέλουν να τα ξανακούσουν από τον σύζυγο μου και συνεταιίρο μου, και αν δεν είναι στην επιχείρηση ρωτούν πότε θα έρθει.... Καθαρά στερεότυπική λογική.... ιδίως οι ηλικιωμένοι πελάτες θεωρούν ότι τα ηλεκτρολογικά επαγγέλματα έχουν φύλο! Με τις γυναίκες πελάτισσες συμβαίνει το αντίθετο, θέλουν μόνο από μένα να τους εξηγήσω πως θα χρησιμοποιήσουν τα προϊόντα που αγοράζουν..... φοβούνται ότι ο άντρας πωλητής θα γελάσει με τις απλές ερωτήσεις που κάνουν..» ΜΑΡΘ2, 41 ετών

A2. «Σε κάποιες περιπτώσεις υφίσταμαι διακρίσεις, εξαιτίας του ότι το απόγευμα δεν λειτουργούν οι παιδικό σταθμοί . Το απόγευμα εργάζομαι σε δημόσιο ΙΕΚ για να συμπληρώσω το εισόδημα μας, και συνήθως παίρνω πολύ λίγες ώρες διδασκαλίας την εβδομάδα, που σημαίνει λιγότερα έσοδα στο νοικοκυριό μας. Όμως, αυτό εμποδίζει και τις πιθανότητες εξέλιξης μου στην απογευματινή μου απασχόληση, γιατί μπορεί και να μην με ξανακαλέσουν* άσε που μειώνεται το κατά κεφαλήν ΑΕΠ, όπως μου εξηγήσατε και εσείς, και δεν διατηρούμε τους ρυθμούς της οικονομικής ανάπτυξης!!.» ΕΛΘ3, 40 ετών.

A2. «Προς το παρόν δεν υφίσταμαι κάποιου είδους διάκριση, δεν έχω οικογενειακές ευθύνες, μόλις όμως αποκτήσω παιδιά δεν ξέρω πως θα είναι , αν και υπάρχουν πολλές κυρίες

συνάδελφοι με παιδιά οι οποίες κατέχουν υψηλόβαθμες θέσεις και δεν βλέπω να υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου. » ΑΓΓΘ3, 27ετών

A2.«Θεωρώ πως ναι. Βρίσκομαι σε μειονεκτική θέση σε αναλογία με τους συναδέλφους μου οι οποίοι δεν έχουν ευθύνες φροντίδας εξαρτώμενου μέλους όπως έχω εγώ..» ΣΥΝΘ7, 42 ετών.
(φροντίστρια)

A2.« Όχι προς το παρόν δεν υπάρχει πρόβλημα αφού δεν έχω ακόμα δημιουργήσει οικογένεια με παιδιά, απλά συμβιώνω με τον σύντροφο μου....», ΦΑΝΘ9, 30 ετών

- αντρες 4/4 Όχι

A2. «Όχι κανείς στην δουλειά μου δεν υφίσταται διακρίσεις λόγω οικογενειακών ευθυνών. Η εξέλιξη των εργαζόμενων είναι ανεξαρτητη από την οικογενειακη κατάσταση του εργαζόμενου, μετράει η απόδοση του έργου που αναλαμβάνει ο καθένας....» ΧΡΑ1, 35 ετών

Αντρες: όλοι όχι , δεν υφίστανται διακρίσεις λόγω οικογένειας/είναι ανύπαντροι

A3. Για ποιούς λόγους θα απορρίπτατε μια ανώτερη θέση επομένως και περισσότερες ώρες εργασίας και φυσικά υψηλότερες αμοιβές;

- 2/4 όχι , Ελ επαγγελματίες,, 1/4 ναι Μισθωτή

A3. «Όχι δεν θα απέρριπτα μια προαγωγή, δεν υπάρχει κανένας λόγος, το παιδί μου έχει μεγαλώσει και είναι περίπου 12 ετών, και θα ήθελα να της περάσω το θετικό μήνυμα ότι δεν υπάρχει πλέον το δίλημμα οικογένεια η επάγγελμα, αλλά ότι είναι εφικτή η εξισορρόπηση επαγγέλματος και οικογένειας και ότι επιπλέον, θα πρέπει να επιλέξει σύντροφο ο οποίος να αγαπάει την οικογένεια και να αναλαμβάνει τις οικογενειακές φροντίδες ισότιμα, όχι απλώς που και που να την βοηθάει... » ΕΦΘ1, 45 ετών

A3. «όχι δεν θα απέρριπτα μια ανώτερη θέση σε καμία περίπτωση! . Άλλωστε πιστεύω ότι ο συνδυασμός επαγγελματικής επιτυχίας και οικογένειας έχει πολύ ενδιαφέρον» ΕΛΘ3, 40 ετών.

A3.«Τώρα δεν με απασχολεί το θέμα της προαγωγής, έχω δική μου επιχείρηση και είμαι διευθύντρια !! Όχι θα περίμενα από τους άλλους!» ΜΑΡΘ2, 41 ετών. [γέλιο..]

- 2/4 όχι δεν θα απέρριπταν

A3. «..Σε περίπτωση που αυξηθούν οι οικογενειακές μου υποχρεώσεις στο μέλλον, δεν νομίζω να απέρριπτα μια ανώτερη θέση , καθώς επιδιώκω μία ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική μου ζωή » ΑΓΓΘ6, 27 ετών.

A3. «Όχι αυτήν την στιγμή.» ΣΥΝΘ7, 42 ετών φροντίστρια

ΝΑΙ« τζιαμ» Α3. « ναι θα απέρριπτα.» ΦΑΝΘ9, 30 ετών

- 2/4 ναι θα απέρριπταν οι πληροφορικοί, ενώ 2/4 δεν θα απέρριπταν.

Α3. «Ναι. Οι ώρες εργασίας γίνονται περισσότερες σε ανώτερες θέσεις.» ΧΡΑ1, 35 ετών.

Υποθεματική: για την συμμετοχή των γυναικών προγραμματιστών στην Τεχνητή νοημοσύνη (Stem επαγγέλματα)

Σημείωση: η Υποθεματική αφορά τις 2 συνεντεύξεις -με την μέθοδο των focus groups δεκάλεπτης διάρκειας η κάθε μία με ένα ενδιάμεσο κενό 2 ωρών. Πραγματοποιήθηκε μέσω Skype, οι 3 ερευνώμενοι (ΑΓΓΘ6, ΧΡΑ1, ΣΠΥΑ4) ήσαν σε εργασία στο εξωτερικό. Κατά την διάρκεια της συνέντευξης οι ερευνώμενοι έγραφαν ερωτήσεις ο ένας στον άλλον και οι διάλογοι που ακολουθούν είναι μεταξύ τους. Δεν έθεσα ερώτηση και απλώς μαγνητοσκοπήσα τον διάλογο.

- Ερώτηση (ΑΓΓΘ6, ετών 27): μπορείς να μου πεις αν είναι σωστή η λάθος η παρακάτω πρόταση«Μόνο το 22% των προγραμματιστών τεχνητής νοημοσύνης είναι γυναίκες, στην Ευρωπαϊκή ένωση.»

«Σωστή μου ακούγεται αλλά υπάρχουν πολλές γυναίκες στον χώρο της πληροφορικής ειδικά ακαδημαϊκά η πληροφορική είναι πρόσφατη επιστήμη οπότε όλο και περισσότερες γυναίκες θα ασχοληθούν στο μέλλον» ΧΡΑ1, 35 ετών

«Κοίτα θα σου πω από προσωπική εμπειρία ...γιατί αυτό ακριβώς κάνω.....στα meeting είμαστε περίπου 50 άτομα, τα 40 είναι άντρες και 10 γυναίκες από τις οποίες οι 6 είναι managers και οι 4 είναι στο τεχνικό /επιστημονικό κομμάτι Βέβαια είναι το role model που πρέπει να αλλάξει ...μου έδωσε συνέντευξη μια μηχανικός μανάτζερ από Στουτγκάρδη είπε ότι αν δεν αλλάξουν τα πρότυπα που έχουν τα κοριτσάκια έφηβοι, πρέπει να θαυμάσουν γυναίκες πετυχημένες στο τομέα της τεχνολογίας, αλλιώς η τεχνολογία θα είναι καθαρά ανδροκρατούμενη υπόθεση. Πάντως η ΕΕ τόχει πάρει ζεστά το θέμα ιδίως με την έρευνα στην καινοτομία και τις νεοφυείς επιχειρήσεις που τις τρέχουν γυναίκες, αποφάσισαν να τις χρηματοδοτούν με ενωσιακούς πόρους κατά προτεραιότητα.»ΣΠΥΑ4,32ετών.

Ερώτηση (ΧΡΑ1, 35 ετών): «αν ήσουν εργοδότης (δεν) θα έδινες το τιμόνι της επιχείρησης σου σε μητέρα με μικρά παιδιά και ευθύνες οικογενειακές και για ποιους λόγους». « Σε μητέρα με μικρά παιδιά ναι θα έδινα ..εξαρτάται από τον τομέα της επιχείρησης . Μανάτζερ μπορεί να είναι: innovation manager, έρευνα καινοτομίας πρέπει να είναι πολύ

ενημερωμένος και να έχει network πιστεύω στην πληροφορική μπορείς να εργάζεσαι άνετα και απο το σπίτι. Στην Ευρώπη έχουν κοπεί τα πολλά ταξίδια, όλα τα έργα και τα meetings είναι remote/εξ αποστάσεως και σχεδόν κανείς δεν εργαζεται στο γραφείο της επιχείρησης, στον τομέα μου τουλάχιστον που βλέπω ότι ολοι είναι συνδεδεμένοι από τα σπίτια τους», ΣΠΥΑ4, 32ετών.

B. (2η) θεματική ενότητα έρευνας

Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής:/ δυσκολίες /μέτρα ΕΕ

B1. Τι νόημα έχει για εσάς η εργασία σας ; Θεωρείτε τον εαυτό σας άτομο καριέρας;

«Εξαιρετικά σημαντική , το έφτιαξα μόνη μου το κυλικείο και είναι η μοναδική μου πηγή εισοδήματος. Ναι.... θεωρώ ότι θα το έχω το κυλικείο μέχρι να γεράσω, είναι η καριέρα μου. Δεν θεωρώ τον εαυτό μου άτομο καριέρας. Οχι.» ΕΦΘ1, 45 ετών

B2. Θεωρείτε πως το επάγγελμα σας είναι απαιτητικό (κυρίως από άποψη χρόνου), οπότε είτε δεν σας αφήνει χρόνο να ασχοληθείτε καθημερινά με την φροντίδα της οικογένειά σας, είτε δεν σας αφήνει αρκετό ελεύθερο χρόνο για αναψυχή;

«Σε μερικό βαθμό»ΕΛΘ3, 40 ετών.

«Οχι. Θεωρώ ότι οι χαμηλοί μισθοί μας αναγκάζουν να κάνουμε περισσότερες από μία δουλειές και για τον λόγο αυτό στερούμαστε την οικογένειά μας.»ΣΥΝΘ7, 42 ετών.

«Οχι, η εταιρεία που εργάζομαι ευτυχώς δεν υποστηρίζει τις υπερωρίες», ΑΓΓΘ6, 27 ετών

«Ναι, αρκετές φορές το χρόνο»ΣΠΥΑ4, 30 ετών.

«Όταν το εργο που έχει αναληφθεί φτάνει στο σταδιο της παραγωγής, οι ωρες εργασιας είναι παρα πολλές και συνεχόμενες.» ΧΡΑ1,35 ετών, «Ναι»ΔΙΟΝΑ3, 24 ετών. ΝΑΚΑ2, 48 ετών «Οχι».

B3. Πως καταφέρνετε και συνδυάζετε την οικογενειακή /προσωπική και την επαγγελματική ζωής σας;

«Αρκετά εύκολα» ΕΦΘ1, 45 ετών

«είναι πολύ δύσκολος, από την στιγμή που δεν υπάρχει βοήθεια από συγγενείς.» ΜΑΡΘ2, 41 ετών.

«κουραστικός αλλά ενδιαφέρων», ΕΛΘ3, 40 ετών.

«Μέτρια δυσκολία» ΣΜΘ4, 35ετών

«Προς το παρόν, είναι εύκολο για εμένα. Αν οι απαιτήσεις της προσωπικής μου ζωής αυξηθούν σίγουρα θα υπάρξει πρόβλημα διαχείρισης χρόνου, όπως και αν αλλάξω εργοδότη. Στην παρούσα εταιρεία εργάζονται πλήθος γυναικών με οικογένεια», ΑΓΓΘ6, 27 ετών

«Αν οι συνθήκες είναι καλές συνδυάζονται μια χαρά.» ΣΥΝΘ7 42 ετών

«Δεν είναι εύκολο αλλά αν υπάρχει θέληση μπορούν να συνδυαστούν.» ΦΑΝΘ9 30 ετών
«καθόλου δύσκολος» ΤΖΙΘ5, 45 ετών. (έχει μεγάλα παιδιά)

«Δεν είναι δύσκολο», ΔΙΟΝ«Δεν υπάρχει δυσκολία» ΝΑΚ 48 ΕΤΩΝ

«Σε κανονικές συνθήκες εργασίας δεν είναι δύσκολος συνδυασμός.»ΧΡΑ1, 35 ετών
«μέτριας δυσκολίας», ΣΠΥΑ4, 30 ετών.

- **B4.** Για ποιους λόγους πιστεύετε ότι οι οικογενειακές ευθύνες αποτέλεσαν/αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα η κίνητρο για την επαγγελματική σας εξέλιξη-προαγωγή ; -Είχατε ηθική συμπαράσταση /υλική υποστήριξη; -

B4. «Η οικογένειά μου πάντα με στηρίζει. Ακόμη και τώρα που ζούμε χωριστά, τόσο το παιδί μου όσο και ο πρώην σύζυγος είναι δίπλα μου σε κάθε μου προσπάθεια επαγγελματικής εξέλιξης» ΕΦΘ1, 45 ετών.

B4. «Ναι »ΜΑΡΘ4, 41 ετών.

«Ενθαρρυντικός ... ναι έχω υποστήριξη»ΕΛΘ3, 40 ετών.

«Η οικογένεια μου λειτουργεί ενθαρρυντικά σε όποια εξέλιξη επαγγελματική.» ΣΜΘ4, 35ετών

«Δεν έχω ακόμα δημιουργήσει δική μου οικογένεια, ωστόσο πιστεύω θα αποτελούσε ανασταλτικό παράγοντα». ΑΓΓΘ6 27

«ηθική συμπαράσταση» ΤΖΙΘ5, 45 ετών.

«Ενθαρρυντικό.» ΦΑΝΘ9 30 ετών

«Πάντοτε είχα την ηθική και ψυχολογική υποστήριξη της οικογένειάς μου». ΣΥΝΘ7 42ετών

«Στο βαθμό που εγώ επιθυμώ την επαγγελματική εξέλιξη είναι υποστηρικτική σε ψυχολογικό επίπεδο.» ΧΡΑ1, 35ετών

- **B5.** Ποιες φροντίδες των παιδιών αναλαμβάνετε εσείς και ποιες ο σύντροφος σας ; ποιες τις αναλαμβάνετε από κοινού;

B5. «Ναι είμαστε χωρισμένοι αλλά έχουμε την συνεπιμέλεια της κόρης μας.»ΕΦΘ1, 45 ετών

«Ναι σε γενικές γραμμές βοηθάει ο σύζυγος»ΕΛΘ3, 40 ετών.

B6. Ποιες οικιακές εργασίες αναλαμβάνετε εσείς και ποιες ο σύντροφος σας ;
ποιες τις αναλαμβάνετε από κοινού;

B6. «ζω με το παιδί μου και με βοηθάει αρκετά με τις οικιακές δουλειές.»ΕΦΘ1, 45 ετών
«Ναι σε γενικές γραμμές βοηθάει ο σύζυγος»ΕΛΘ3, 40 ετών. «Με το νοικοκυριό, δέχομαι τη βοήθεια των γονέων μου και του συντρόφου μου».ΑΓΓΘ6 27
«Όχι . Το βάρος πέφτει πάντα στην γυναίκα.» ΣΥΝΘ7, 42 ετών
«Ναι μοιραζόμαστε τις δουλειές του σπιτιού όποτε μένουμε μαζί στο εξοχικό ». ΣΠΥΑ4
«Ναι, δεν ειμαι αμετοχος, συμμετεχω στις οικιακες εργασιες », ΧΡΑ1

B7. Ποιες υπηρεσίες φροντίδας χρησιμοποιείτε για την φροντίδα εξαρτώμενου μέλους (γονέα, συζύγου / συντρόφου, άλλου συγγενή, φίλου) η για την φροντίδα των παιδιών σας (παιδικόί σταθμοί κα); Ποια είναι η άποψη σας για την ποιότητα και το κόστος των παρεχόμενων υπηρεσιών.

«οχι δεν φροντίζω κάποιον. Ατυπο δίκτυο γιαγιάς »ΕΛΘ3, 40 ετών.
« Όχι καμία βοήθεια δεν έχω!!» ΣΥΝΘ7 42 ετών. (φροντίστρια)

B8. Με ποια κριτήρια επιλέξατε το επάγγελμα σας ; επιλέξατε ένα επάγγελμα χωρίς πολλές απαιτήσεις (παραδοσιακό γυναικείο/αντρικό επάγγελμα) , επειδή κυρίως σας βοηθάει να συνδυάσετε ευκολότερα την εργασιακή με την προσωπική /οικογενειακή σας ζωή ;

«ήθελα να είμαι ελ επαγγελματίας και να έχω οικονομική άνεση . »ΕΦΘ1, 45 ετών
«Επέλεξα επάγγελμα με απαιτήσεις»ΕΛΘ3, 40 ετών.

• **Εργαζόμενες χωρίς παιδιά** 2/4 απαιτητικό 2/4 όχι απαιτητικό

«Επέλεξα ένα επάγγελμα χωρίς πολλές απαιτήσεις ώστε να μπορώ διαθέτω το χρόνο μου σε ποικίλες δραστηριότητες-υποχρεώσεις.» ΑΓΓΘ6 27 ετών

«Επέλεξα μια δουλειά που δεν έχει πάρα πολλές απαιτήσεις ώστε να μπορώ να τα προλαβαίνω όλα.» ΣΥΝΘ7, 42ετών

«Δεν ισχύει στην περίπτωση μου , αφού το επάγγελμα μου είναι απαιτητικότατο είμαι Προγραμματιστής.» ΧΡΑ1,

- **B10**Είστε ενήμεροι για τη ευρωπαϊκή και ελληνική νομοθεσία που υπάρχει σχετικά με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και τα μέτρα που έχουν θεσπιστεί προς αυτή την κατεύθυνση;
- μονο ¼ ΓΥΝΑΙΚΕΣ με παιδιά γνωρίζει ΣΜΘ4

- *μονο ¼ ANTPΑΣ γνωρίζει ΝΑΚ*

Γ.(3η)Θεματική ενότητα της έρευνας

Ευρωπαϊκές πολιτικές/μέτρα συμφιλίωσης και η χωρίς αποκλεισμούς βιώσιμη/διατηρήσιμη απασχόληση.

Άδειες για όλους (γονικές, σπουδών, φροντίδας εξαρτώμενων μελών). Ωράριο συμβατό με οικογενειακές ευθύνες (ευέλικτο- κυλιόμενο ωράριο, σταθερό ωράριο, όχι παρατεταμένο με αιφνίδιες ειδοποιήσεις για έκτακτη εργασία, η εργασία με βραδινές βάρδιες, στις αργίες). Ποιοτικές και οικονομικά προσιτές σε όλους ,υποδομές φροντίδας παιδιών και εξαρτώμενων μελών (παιδικοί σταθμοί, δομές δημιουργικής απασχόλησης παιδιών με κοινωνικό ωράριο λειτουργίας, ανοικτές δομές φροντίδας παιδιών/ υπερηλίκων/ενηλίκων η παιδιών με αναπηρίες).

Γ1. Ποιά από τα ευρωπαϊκά μέτρα έχετε χρησιμοποιήσει, και κατά πόσο σας βοήθησαν να βρείτε εργασία /να εξελιχθείτε στην εργασία σας/ να πετύχετε ένα αρμονικό συνδυασμό της επαγγελματικής ζωής με την οικογενειακή/προσωπική ζωής σας η κατα πόσο σας βοήθησαν τελικά να διατηρήσετε την θέση εργασίας σας;

« Κανένα . Σταμάτησα την δουλειά μου όταν ήταν μικρή η κόρη μου και πριν μερικά χρόνια άνοιξα το κυλικείο» ΕΦΘ1, 45 ετών.

« παιδικοί σταθμοί.» ΜΑΡΘ2, 41 ετών.

« Έχω χρησιμοποιήσει: ευέλικτο- κυλιόμενο ωράριο, παιδικοί σταθμοί, δομές δημιουργικής απασχόλησης παιδιών με κοινωνικό ωράριο λειτουργίας, ανοικτές δομές φροντίδας παιδιών» ΕΛΘ3, 40 ετών.

« Έχω χρησιμοποιήσει : Άδεια γονική, Άδεια σπουδών , Ωράριο συμβατό με οικογενειακές ευθύνες (σταθερό ωράριο όχι παρατεταμένο με αιφνίδιες ειδοποιήσεις για έκτακτη εργασία, όπως εργασία σε αργίες). Τα παραπάνω μέτρα βοήθησαν στο μέγιστο να επιτύχω το σκοπό μου είτε αυτά αφορούσαν την προσωπική μου ακαδημαϊκή εξέλιξη, όταν διάβαζα για να πάρω το πτυχίο μου, είτε για να πετύχω τον συνδυασμό οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων..» ΣΜΘ4, 35 ετών.

«Σταθερό ωράριο.» ΦΑΝΘ9, 30 ετών.

« Μόνο την άδεια που δικαιούμαι» ΤΖΙΘ5, 45 ετών.

« Στο παρελθον εχω εργαστει με ευελικτο και κυλιόμενο ωραριο και δεν βοηθησε καθολου ουτε στην επαγγελματικη εξελιξη ουτε στην προσωπικη ζωή», ΧΡΑ1, 35 ετών.

«Ευέλικτο- Κυλιόμενο Ωράριο, Σταθερό Ωράριο -Όχι Παρατεταμένο όχι με Αιφνίδιες Ειδοποιήσεις για Έκτακτη Εργασία, όχι Με Βραδινές Βάρδιες, όχι εργασία κατά τις επίσημες αργίες. Ναι αυτό το είδος ωραρίου με βοήθησε να συνδυάσω εργασία και σπουδές (σε ΔΙΕΚ ζαχαροπλαστικής).» ΔΙΟΝΑ3, 24 ετών.

«Χρησιμοποιώ ευέλικτο- κυλιόμενο ωράριο. Αντί στις 8-4 πηγαίνω 10-6 » ΣΠΥΑ4, 32 ετών.

Εισαγωγή Γ2. Ερώτησης

Ευρωπαϊκά νομοθετημένα δικαιώματα όπως ; άδειες ευέλικτες μορφές εργασίας, δομές φροντίδας -η επιχείρηση όπου εργάζομαι (δεν) έχει φιλικές πρακτικές/ άδειες για την οικογένεια , για να μην χάσετε χρήσιμο επαγγελματικό χρόνο , λόγω αμφίβολης ποιότητας των υποδομών φροντίδας-είναι ακριβές οι δομές φροντίδας, έχουν ασύμβατο ωράριο λειτουργίας με τις ώρες εργασίας σας, λόγω νοοτροπίας, δεν τις χρειαστήκατε διότι σας υποστηρίζει το άτυπο δίκτυο βοήθειας- γονείς, παππούδες, φίλοι.

Γ2. Ποιά από τα μέτρα (δεν) χρησιμοποιήσατε και για ποιούς λόγους;

« Άδειες. .» ΕΛΘ3, 40 ετών.

« Δεν έχω χρησιμοποιήσει : Υποδομές φροντίδας παιδιών. παιδικοί σταθμοί, δομές δημιουργικής απασχόλησης παιδιών με κοινωνικό ωράριο λειτουργίας, ανοικτές δομές φροντίδας παιδιών – γιατί δεν τα παρέχει η εταιρεία μου όπου εργάζομαι.» ΣΜΘ4, 35 ετών.

«Δομές φροντίδας γιατί μέχρι στιγμής δεν έχουν χρειαστεί. » ΣΥΝΘ7, 42 ετών.

« στο παρελθόν έχω εργαστεί και σε μέρες άδειας γιατι αυτή ηταν η πρακτική της επιχείρησης ...»ΧΡΑ1, 35 ετών.

«Δεν παίρνω άδειες σπουδών-η επιχείρηση που εργάζομαι τώρα δεν έχει φιλικές προς τους σπουδαστές πρακτικές! » ΔΙΟΝΑ3, 24 ετών

Γ3. Έχει υπάρξει διακοπή της επαγγελματικής σας πορείας, λόγω γέννησης/φροντίδας παιδιών η εξαρτώμενων μελών ; Για πόσο χρονικό διάστημα διακόψατε την εργασία σας ; Χρησιμοποιήσατε, αμειβόμενη άδεια μητρότητας /γονική /φροντιστών και αν ναι , κατά πόσο σας κάλυψε στις οικονομικές σας υποχρεώσεις; Πως ήταν η επιστροφή στην εργασία μετά από την άδεια σας;

« Διέκοψα την εργασία μου όταν γέννησα το παιδί μου, αφού έκανα χρήση της αμειβόμενης άδειας μητρότητας. Δεν επέστρεψα στην τότε εργασία μου διότι θέλησα να αφοσιωθώ στο

μεγάλωμα του παιδιού μου. Η αμειβόμενη άδεια μητρότητας κάλυψε τις οικονομικές μου υποχρεώσεις κατά 80% » ΕΦΘ1, 45 ετών.

«Άδεια μητρότητας 2 μήνες.» ΕΛΘ3, 40 ετών.

«Διέκοψα την εργασία μου 2 φορές λόγω γέννησης παιδιών. Και τις 2 φορές χρησιμοποίησα αμειβόμενη άδεια μητρότητας 6 μηνών έκαστη, η οποία κάλυψε εν μέρει οικονομικά τις υποχρεώσεις μου. Η επιστροφή μου στην εργασία και τις 2 φορές ήταν ομαλή.» ΣΜΘ4, 35 ετών.

« Όταν γέννησα τα παιδιά μου δεν εργαζόμουν.» ΤΖΙΘ5, 45 ετών

«Χρειάστηκε να απουσιάσω για μεγάλο χρονικό διάστημα για φροντίδα γονέων και με έβαλαν σε αναστολή εργασίας. » ΣΥΝΘ7, 42 ετών.

« Έχω διακόψει την εργασία μου για φροντίδα εξαρτώμενων μελών χωρίς την χρήση καποιας αδειας και η επιστοφη σε άλλη θεση εργασιας δεν ηταν ευκολη..»ΧΡΑ1, 35 ετών.

Δ. Θεματική ενότητα (4η)

Δημογραφική γήρανση και οικονομική ανάπτυξη.

Οι νέοι/ες στην Ελλάδα είτε σπουδάζουν είτε εργάζονται, δυσκολεύονται να ξεκινήσουν την ανεξάρτητη προσωπική/οικογενειακή τους ζωή, και εξαιτίας του υψηλού κόστους της ζωής/ανεργίας, ζουν στην πατρική στέγη, αναβάλλουν την δημιουργία της δικής τους οικογένειας είτε μεταναστεύουν στο εξωτερικό αναζητώντας μια αξιοπρεπή θέση εργασίας, ανάλογης των σπουδών και των φιλοδοξιών τους.

Δ1. Τι συνέβη/συμβαίνει στην δική σας περίπτωση στα νεανικά σας χρόνια;

«Σπούδαζα και εργαζόμουν.» ΣΜΘ4, 35 ετών.

« Μένω με τους γονείς μου και κάποιες μέρες με τον σύντροφο μου. Αναβάλλω τη δημιουργία δικής μου οικογένειας εξαιτίας της αστάθειας που υπάρχει προς το παρόν, λόγω της υγειονομικής κρίσης- κατάστασης στην οποία έχει περιέλθει η χώρα, αλλά κυρίως εξαιτίας χαμηλού μηνιαίου εισοδήματος το οποίο κερδίζω από την εργασία μου.»ΑΓΓΘ6, 27 ετών.

«Κατά τα νεανικά μου χρόνια έπρεπε να σπουδάζω να εργάζομαι για να στηρίζω τις σπουδές μου και είχα την φροντίδα των άρρωστων γονέων μου.» ΣΥΝΘ7, 42 ετών.

«Όταν σπούδαζα έμενα με τους γονείς μου για 4 χρόνια αλλά μετά με την σταθερή εργασία νοίκιασα σπίτι μαζί με τον σύντροφο μου, και τον Ιούνιο παντρευόμαστε!»ΦΑΝΘ9, 30 ετών.

« Το έχω ζήσει με τα 2 παιδιά μου τα οποία μένουν ακόμα στο πατρικό τους σπίτι, επειδή ακόμα σπουδάζουν και όταν περιστασιακά εργάζονται δεν τους φτάνουν για ενοίκια.» ΤΖΙΘ5, 45 ετών

«Μεχρι να βρεθει η συγκεκριμένη τωρινή θέση εργασίας η αναζήτηση θέσης εργασίας στο εξωτερικό ήταν συνεχής. (μετανάστευση)»ΧΡΑ1, 35 ετών.

«ΝΑΙ, απόκτησα την ανεξαρτησία μου με έναρξη της εργασίας μου.»ΝΑΚΑ2, 48 ετών.

«Για 2 χρόνια έμεινα μόνος μου, αλλά τώρα ζω με τους γονείς μου , λόγω έλλειψης σταθερής δουλειάς. Είμαι 24 χρονών και σπουδάζω ζαχαροπλάστης στο ΙΕΚ .»ΔΙΟΝΑ3, 24 ετών.

«Ναι, εργάστηκα στο εξωτερικό για αρκετά χρόνια και τώρα μένω κάποιες μέρες στο πατρικό μου- με τους γονείς μου και τις περισσότερες μέρες με την σύντροφο μου στο εξοχικό. Δεν έχω ακόμα δημιουργήσει δική μου οικογένεια οχι όμως λόγω κόστους ζωής!» ΣΠΥΑ4, 32 ετών.

Εισαγωγή Δ2 ερώτησης:

Η πανδημία COVID-19 επηρέασε πολύ την απασχολησιμότητα των νέων και την επέκταση του εκπαιδευτικού συστήματος (στόχοι Ευρώπης 2020).

Μέτρα/κίνητρα αύξησης της απασχολησιμότητας των νέων : ευρωπαϊκά προγράμματα (Next Generation EU) - προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης/κατάρτισης/μάθησης με βάση την εργασία (μαθητείας) -υποτροφίες σε όλους τους εφήβους άνω των 15 ετών και τους σπουδαστές/φοιτητές- δημιουργία νέων σύγχρονων ποιοτικών θέσεων εργασίας-επιδότηση επιχειρήσεων για προσλήψεις νέων - δωρεάν ποιοτικούς παιδικούς σταθμούς για όλα τα παιδιά – επαρκώς αμειβόμενες άδειες σπουδαστών/φροντιστών/νεαρών γονέων –ανοικτές ποιοτικές δομές φροντίδας ηλικιωμένων - επενδύσεις στην ψηφιακή οικονομία, ώστε να δημιουργηθούν νέες ποιοτικές θέσεις σε επαγγέλματα έρευνας και ανάπτυξης (STEM επαγγέλματα)- Ενεργή συμμετοχή όλων των νέων στα Ευρωπαϊκά προγράμματα (Next Generation EU), συμφιλίωσης επαγγελματικής ζωής/σπουδών και προσωπικής ζωής.

Δ2. Ποια κίνητρα/μέτρα θα προτείνατε, για να ενεργοποιηθούν όλοι οι νέοι/ες και να αναλάβουν πρωτοβουλίες τόσο στην εκπαιδευτική/επαγγελματική τους πορεία όσο και στην προσωπική τους ζωή;

« Επιδότηση επιχειρήσεων για προσλήψεις νέων - δωρεάν ποιοτικούς παιδικούς σταθμούς για όλα τα παιδιά – επαρκώς αμειβόμενες άδειες σε όλους - επενδύσεις στην ψηφιακή

οικονομία , ώστε να δημιουργηθούν νέες θέσεις για νέους/ες σε επαγγέλματα έρευνας και ανάπτυξης- STEM επαγγέλματα.» ΜΑΡΘ2, 41 ετών.

- **Εργαζόμενες χωρίς παιδιά.**

«δημιουργία νέων σύγχρονων ποιοτικών θέσεων εργασίας-επιδότηση επιχειρήσεων για προσλήψεις νέων. Αύξηση του κατώτατου μισθού, μεγαλύτερα όργανα ελέγχου για την τήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.»ΑΓΓΘ6, 27 ετών.

«Και οι υποτροφίες και οι ποιοτικές θέσεις εργασίας και δομές παροχής φροντίδας και φυσικά οι επενδύσεις .»ΣΥΝΘ7, 42 ετών

«Υποτροφίες σε όλους τους φοιτητές- δημιουργία νέων σύγχρονων ποιοτικών θέσεων εργασίας και επαρκώς αμειβόμενες γονικές άδειες σε όλους!»ΦΑΝΘ9, 30 ετών.

« υποτροφίες σε όλους τους φοιτητές- δημιουργία νέων σύγχρονων ποιοτικών θέσεων εργασίας-επιδότηση επιχειρήσεων για προσλήψεις νέων - δωρεάν ποιοτικούς παιδικούς σταθμούς για όλα τα παιδιά – επαρκώς αμειβόμενες γονικές άδειες σε όλους –ανοικτές ποιοτικές δομές φροντίδας ηλικιωμένων, - επενδύσεις στην ψηφιακή οικονομία , ώστε να δημιουργηθούν νέες θέσεις σε επαγγέλματα έρευνας και ανάπτυξης, STEM επαγγέλματα.» ΤΖΙΘ5, 45 ετών.

- **Εργαζόμενοι χωρίς παιδιά.**

«Με την δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας και καταλλήλων υποδομών σίγουρα η πορεία για την προσωπική ζωή θα ήταν ευκολότερη . Όμως τώρα το ωράριο λειτουργίας των δημοσίων παιδικών σταθμών δεν καλύπτει τις πραγματικές ανάγκες της εργαζόμενης μητέρας/. Χρειάζεται επέκταση του ωραρίου λειτουργίας -κοινωνικό ωράριο.» ΧΡΑ1, 35 ετών.

«Ανοικτές δομές ηλικιωμένων/ατόμων με αναπηρία και προγράμματα Μαθητείας με αμοιβή..»ΝΑΚΑ2, 48 ετών.

«υποτροφίες σε όλους τους φοιτητές και δημιουργία νέων σύγχρονων ποιοτικών θέσεων εργασίας με προοπτικές εξέλιξης. .»ΔΙΟΝΑ3, 24 ετών.

«Υποτροφίες, επενδύσεις στην ψηφιακή οικονομία.» ΣΠΥΑ4, 32 ετών.

Εισαγωγή στην Δ3 ερώτηση:

Μέτρα ευνοϊκά για την δημιουργία οικογένειας κατά της υπογεννητικότητας:

Ενθάρρυνση των ανδρών για ισότιμη συμμετοχή στις οικογενειακές ευθύνες (άδεια πατρότητας) -μέτρα ενίσχυση της συμφιλίωσης επαγγελματικής/προσωπικής ζωής(άδειες , ευέλικτες μορφές εργασίας)-αύξηση επιδομάτων τέκνων -μέτρα / κίνητρα φορολογικά για γονείς- περισσότερους δωρεάν ποιοτικούς βρεφικούς, παιδικούς σταθμούς-δομές φροντίδας εξαρτώμενων μελών-προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα στην κοινωνία και στις επιχειρήσεις -εξάλειψη των έμφυλων μισθολογικών ανισοτήτων- δημιουργία νέων ποιοτικών θέσεων απασχόλησης -εκπαίδευση/ κατάρτιση των νέων σε σύγχρονα επαγγέλματα της ψηφιακής οικονομίας STEM -κλπ.

- **Δ3.** Η μείωση του ποσοστού των γεννήσεων σε συνδυασμό με το αυξημένο προσδόκιμο ζωής έχει επιφέρει την γήρανση του πληθυσμού στην Ευρώπη και ειδικότερα στην Ελλάδα . Πως πιστεύετε ότι θα πείσουμε τους νέους/ες να κάνουν περισσότερα παιδιά;

« Με την άδεια πατρότητας, ενθάρρυνση των ανδρών για ισότιμη συμμετοχή στις οικογενειακές ευθύνες , εξάλειψη των έμφυλων μισθολογικών ανισοτήτων, αύξηση επιδομάτων τέκνων, φορολογικά κίνητρα, περισσότερους δωρεάν ποιοτικούς παιδικούς σταθμούς , δημιουργία νέων ποιοτικών θέσεων απασχόλησης . » ΕΦΘ1, 45 ετών.

«Περισσότερους δωρεάν ποιοτικούς παιδικούς σταθμούς/ δομών φροντίδας εξαρτώμενων μελών-Ενθάρρυνση των ανδρών για ισότιμη συμμετοχή στις οικογενειακές ευθύνες- ενίσχυση της συμφιλίωσης επαγγελματικής/προσωπικής ζωής-αύξηση επιδομάτων τέκνων .» ΜΑΡΘ2, 41 ετών

«Περισσότερες παροχές σε νέους γονείς, π.χ. μεγαλύτερα επιδόματα για κάθε τέκνο, περισσότερους δωρεάν ποιοτικούς παιδικούς σταθμούς/ δομών φροντίδας εξαρτώμενων μελών.» ΑΓΓΘ6, 27 ετών.

«Δημιουργία νέων ποιοτικών θέσεων απασχόλησης- περισσότερους δωρεάν ποιοτικούς παιδικούς σταθμούς/δομών φροντίδας εξαρτώμενων μελών- ενίσχυση της συμφιλίωσης επαγγελματικής/προσωπικής ζωής, με αύξηση επιδομάτων τέκνων -στήριξης μέτρα / κίνητρα φορολογικά κλπ .», ΣΥΝΘ7, 42 ετών.

«Αναπροσαρμογή άδεια μητρότητας μετα τον τοκετό στον ιδιωτικό τομέα. Επιπλέον, περισσότερους δωρεάν ποιοτικούς παιδικούς σταθμούς/ δομών φροντίδας εξαρτώμενων μελών-αύξηση επιδομάτων τέκνων -στήριξης μέτρα / κίνητρα φορολογικά κλπ.» ΦΑΝΘ9, 30 ετών.

«Η δημιουργία νέων ποιοτικών θέσεων απασχόλησης με καλύτερους μισθούς - περισσότερους δωρεάν ποιοτικούς παιδικούς σταθμούς/ δομές φροντίδας εξαρτώμενων μελών-προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα στην κοινωνία και στις επιχειρήσεις. Ενίσχυση της συμφιλίωσης επαγγελματικής/προσωπικής ζωής- Πέρα από τις υποδομές και κάποια επιπλέον μετρα στήριξης με επιδοματα θα επειθαν τους νεους.» ΧΡΑ1, 35 ετών.

«Με την παροχή ασφάλειας όταν αποφασίσουν να κάνουν παιδιά σε όλα τα στάδια και εκφάνσεις της ζωής τους.»ΝΑΚΑ2, 48 ετών.

«ενίσχυση της συμφιλίωσης επαγγελματικής/προσωπικής ζωής » ΔΙΟΝΑ3, 24 ετών

«Δημιουργία νέων ποιοτικών θέσεων απασχόλησης- περισσότερους δωρεάν ποιοτικούς παιδικούς σταθμούς/ δομών φροντίδας εξαρτώμενων μελών, αύξηση επιδομάτων τέκνων - στήριξης μέτρα / κίνητρα φορολογικά..» ΣΠΥΑ4, 32 ετών.

Ε. Θεματική ενότητα έρευνας (5η)

Ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής σε οικονομικές συνθήκες πανδημίας- covid19 (πρώτο κύμα: Μάρτιος 2020- Ιούλιο2020).

Εισαγωγή 5^{ης} Θεματικής ενότητας

- **E1.** Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας, σε γενικές γραμμές , κατά πόσο μεταβλήθηκαν ο τρόπος ζωής σας και ο τρόπος εργασίας σας ; ειδικότερα, κατά πόσο μεταβλήθησαν (μειώθηκαν η αν αυξήθηκαν) οι ώρες εργασίας σας – το εισόδημα σας- τα χρέη σας- ο τρόπος εργασίας;
 - **Εργαζόμενοι χωρίς παιδιά.**

«Οι ωρες εργασιας αυξηθηκαν» ΧΡΑ1, 35 ετών.

«Μειώθηκαν ώρες εργασίας άρα και το ετήσιο εισόδημα μου . οχι, δεν έγινε μετατροπή σύμβασης, απλά μειώθηκαν οι ώρες εργασίας μου στην εκπαίδευση, λόγω μη πραγματοποίησης δια ζώσης εκπαιδευτικών προγραμμάτων » , ΝΑΚΑ2, 48 ετών

«Μειώθηκαν οι ώρες εργασίας κατά 8 ώρες/βδομάδα και ο μισθός μου κατά 20-30 € » ΔΙΟΝΑ3, 24 ετών.

- **E2.** Η επιχείρηση/οργανισμός στην οποία εργάζεσθε πόσο επηρεάστηκε από τα μέτρα για την πανδημία ; ανέστειλε την λειτουργία της κατά την διάρκεια της πανδημίας;

«Δεν ανέστειλε την λειτουργία της , δεν μεταβλήθηκε η σύμβαση μου , γενικά δεν άλλαξε κάτι, απλά εργάστηκα εξ'αποστάσεως κατά την πρώτη(1η) καραντίνα στην οποία αναφέρεται η έρευνα σας.» ΧΡΑ1, 35 ετών.

«Ναι ανέστειλε την λειτουργία της . » ΔΙΟΝΑ3, 24 ετών.

«Στο πρώτο lockdown ανέστειλε» ΜΡΑ5, 27 ετών.

- **E3.** Αν ήσασταν δικαιούχος οικονομικής στήριξης, κατά πόσο ήταν επαρκές το εισόδημα των 534€ για να καλύψετε τα οικογενειακά έξοδα σας ;

«Ναι έλαβα την οικονομική ενίσχυση των 534€, δεν ήταν αρκετά για να καλύψω έστω και ένα μέρος των εξόδων, λογαριασμών . » ΔΙΟΝΑ3, 24 ετών

«Στο πρώτο lockdown ανέστειλε αλλά τα 534 ευρώ δεν ήταν αρκετά»

- **E4.** Αν δεν ήσασταν δικαιούχος οικονομικής στήριξης , χρησιμοποιήσατε τις οικονομίες/αποταμιεύσεις σας για να τα καταφέρετε;
- **E5.** Κατά πόσο μεταβλήθηκαν (σε ποσοστό) οι οικονομίες/αποταμιεύσεις σας, προκειμένου να διατηρήσετε το ίδιο βιοτικό επίπεδο το οποίο είχατε πριν την πανδημία;

«Μειώθηκαν στο μισό οι αποταμιεύσεις μου .» ΝΑΚΑ2, 48 ετών

«Οι αποταμιεύσεις μου μειώθηκαν κατά πολύ σχεδόν κατά 50% » ΔΙΟΝΑ3, 24 ετών.

«Οχι δεν μειώθηκαν οι αποταμιεύσεις μου αλλά έκανα λιγότερη αποταμίευση απ' ότι πριν την πανδημία.» ΣΠΥΑ4, 32 ετών.

- Ερωτήσεις για Τηλεργασία και παραγωγικότητα/επιδόσεις στο ψηφιοποιημένο εργασιακό περιβάλλον. Προστασία της Υγείας των εργαζομένων -Ποιότητα του εργατικού δυναμικού(Υγεία και Εκπαίδευση) και οικονομική ανάπτυξη (Δεδουσόπουλος, 2013).

E6. Εργασθήκατε εξ αποστάσεως/τηλεργασία η απαιτήθηκε η φυσική σας παρουσία στο χώρο εργασίας σας όπως πριν την πανδημία ; Παρατηρήσατε αύξηση της αποδοτικότητας σας στο νέο ψηφιοποιημένο εργασιακό περιβάλλον;

Η αυξημένη αποδοτικότητα συνοδεύτηκε με παράλληλη αύξηση των αποδοχών σας ;

«Ναι. Εργασία εξ' αποστάσεως. » ΧΡΑ1, 35 ετών.

« Όχι δεν εργάστηκα εξ' αποστάσεως διότι ανέστειλε τελείως την λειτουργία της η εταιρία. » ΔΙΟΝΑ3, 24 ετών

«Ναι εργάσθηκα αποκλειστικά εξ' αποστάσεως στην πρώτη καραντίνα. Λόγω της κατάστασης της πανδημίας και του εγκλεισμού είχα δυσκολία να συγκεντρωθώ στην δουλειά μου, και πιστεύω ότι η απόδοση μου έπεσε. Δεν είχα καλή διάθεση όπως συνήθως είχα πριν την πανδημία, βέβαια ποιος είχε τα κέφια του με τόσους περιορισμούς και θανάτους σε όλον τον κόσμο », ΣΠΥΑ4, 32 ετών.

- **E7.** Πως θα σας φαινόταν η τηλεργασία/ να συνεχιστεί ; Αποκλειστικά εξ αποστάσεως η σε συνδυασμό με την φυσική παρουσία σας στο χώρο της εργασίας;

«Αν γίνουν καλύτερες οι υγειονομικές συνθήκες θα επέστρεφα στο χώρο εργασίας μου.» ΧΡΑ1, 35 ετών.

« Προτιμώ δύο (2) ημέρες την εβδομάδα με παρουσία μου στο φυσικό εργασιακό χώρο και τρεις (3) ημέρες/εβδομάδα τηλεργασίας.» ΣΠΥΑ4, 32 ετών.

Οι συμμετέχοντες ΔΙΟΝΑ3, ΝΑΚΑ2, δεν εργάστηκαν εξ αποστάσεως.

- Ερωτήσεις για εξ αποστάσεως σπουδών και επιδόσεις στο ψηφιοποιημένο εκπαιδευτικό περιβάλλον. (Η εκπαίδευση/κατάρτιση προσδίδουν ποιότητα στην εργασία (παράμετρος της οικονομικής ανάπτυξης). Τηλεκπαίδευση και βελτίωση της ποιότητας του εργατικού δυναμικού-Παράμετρος της οικονομικής ανάπτυξης (Δεδουσόπουλος, 2013).

E8. Συμμετείχατε σε εξ αποστάσεως πρόγραμμα εκπαίδευσης /κατάρτισης /διαβίου ; Αν όχι για ποιους λόγους; Παρατηρήσατε βελτίωση των γνώσεων και επιδόσεων σας στο νέο ψηφιοποιημένο μαθησιακό περιβάλλον; Πως θα σας φαινόταν να συνεχιστεί αποκλειστικά εξ αποστάσεως η εκπαίδευση/κατάρτιση η σε συνδυασμό με την φυσική σας παρουσία στο χώρο της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης;

«Ναι, συμμετείχα σε τηλεκπαίδευση ως καταρτιζόμενος σε ΔΙΕΚ . Επειδή είμαι προγραμματιστής , δεν συνάντησα δυσκολία στην εξοικείωση μου με την ψηφιακή διεξαγωγή της κατάρτισης μου, ενώ κάποιοι συμφοιτητές μου είχαν θέματα καθώς δεν είχαν τον κατάλληλο τεχνικό εξοπλισμό/σύνδεση στο διαδίκτυο. Συνδύασα αρμονικά την εξ αποστάσεως

δουλειά μου, με την τηλεκαπαίδευση, διότι δεν έχανα χρόνο σε μετακινήσεις. Οι επιδόσεις μου ήταν άριστες στα περισσότερα μαθήματα. Δυστυχώς, πρόβλημα σύνδεσης παρουσιάστηκε πολλές φορές στην ψηφιακή πλατφόρμα του ΔΙΕΚ, επίσης τα πρακτικά μαθήματα, ήταν σαν να μαθαίνεις να κτίζεις σπίτι μέσω τηλεκαπαίδευσης. Απλά δεν γίνεται!», ΧΡΑ1, 35 ετών.

«Ναι συμμετείχα στην τηλεκαπαίδευση και τα πήγα περίφημα στα θεωρητικά καλύτερα από την διαζώσης κατάρτιση, όμως στα πρακτικά πρέπει να ανοίξουν τα εργαστήρια αλλιώς δεν γίνεται με τηλεκαπαίδευση.», ΔΙΟΝΑ3, 24 ετών

Ο συμμετέχοντες ΣΠΥΑ4, ΝΑΚΑ2, δεν τηλεκαπαιδεύτηκαν.

- **E9.** Στην περίπτωση της τηλεργασίας,¹⁶ έγινε μετατροπή της σύμβασης σας σε μερικής απασχόλησης η ορισμένου χρόνου;
- Ερωτήσεις για την επάρκεια του διαθέσιμου εισοδήματος -Παράμετρος της οικονομικής ανάπτυξης (Δεδουσόπουλος, 2013).

Εισαγωγή E10 ερώτησης: λογαριασμοί /έξοδα του νοικοκυριου : λογαριασμούς ΔΕΚΟ-εφορία- ενοίκιο/δότη στεγαστικού δανείου- έξοδα για περίθαλψη/φάρμακα- έξοδα διατροφής/ένδυσης/υπόδησης - έξοδα μετακινήσεων/βενζίνη/εισιτήρια ΜΜΜ -δίδακτρα για φροντιστήρια ξένων γλωσσών /γενικά φροντιστήρια /σχολεία/παιδικούς σταθμούς- έξοδα ψυχαγωγίας -άλλο.

- **E10.** Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας, ποιούς λογαριασμούς και έξοδα του νοικοκυριού σας, δυσκολευτήκατε περισσότερο να καλύψετε ;
- **E11.** Πιο συγκεκριμένα, ποιές οικονομικές υποχρεώσεις έχετε καθυστερήσει; την εξόφληση λογαριασμών ΔΕΚΟ- την εξόφληση δόσης του στεγαστικού δανείου σας- την εξόφληση βεβαιωμένων οφειλών στο δημόσιο (ΕΝΦΙΑ, φόρο), η εξηγήστε τι άλλου είδους οφειλές έχετε καθυστερήσει να εξοφλήσετε.
- Ερωτήσεις για την μεταβολή του καταναλωτικού προτύπου-Παράμετρος της οικονομικής ανάπτυξης (Δεδουσόπουλος, 2013).

E12. Ποιες καταναλωτικές σας συνήθειες έχετε αλλάξει ; Έχετε περιορίσει κάποια έξοδα, προκειμένου να ανταπεξέλθετε στις οικονομικές οικογενειακές σας υποχρεώσεις ; Εξηγήστε ποια έξοδα έχετε περιορίσει η σταματήσει.

¹⁶Οι ομάδες να θέσουν σαφείς κανόνες σε σχέση με τον τρόπο συνεργασίας και επικοινωνίας τους, σε σχέση με τα σαφή όρια μεταξύ εργασιακού και προσωπικού χρόνου (δικαίωμα αποσύνδεσης).

Συνδυασμός εργασίας / σπουδών και φροντίδας μικρών παιδιών- Παράμετρος της Οικονομικής Ανάπτυξης (Δεδουσόπουλος, 2013).

E14. Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας και όσο καιρό ήσαν κλειστές οι δομές φροντίδας παιδιών/εξαρτώμενων μελών και τα σχολεία, πως επηρεάστηκε η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής/ προσωπικής και επαγγελματικής σας ζωής; Υπήρξαν μεταβολές στις ώρες εργασίας /ώρες φροντίδας παιδιών/ώρες για οικιακές εργασίες/ώρες ελεύθερου χρόνου;

E. θεματική ενότητα έρευνας (5η)

(Οι αφηγήσεις των ερευνώμενων όπως απομαγνητοφωνήθηκαν)

Εργαζόμενες χωρίς παιδιά.

«Οι ώρες εργασίας μειώθηκαν εξαιτίας των κυλιόμενων αναστολών, κατ' επέκταση και το εισόδημα. Τα χρέη παρέμειναν τα ίδια. Πρόκειται για λιανεμπόριο οπότε ναι η λειτουργία της επιχείρησης ανεστάλη. Ευτυχώς τα έξοδά μου είναι μικρά (μένω με τους γονείς μου) οπότε ανταποκρινόμουν στις προσωπικές μου δαπάνες και με την οικονομική ενίσχυση των γονέων μου. Το ποσό αποταμίευσής μου μειώθηκε περίπου κατά 20%. Δεν υπήρξε τηλεργασία. Η φύση της εργασίας μου δεν προτείνεται για τηλεργασία, οπότε υπήρχε η εναλλαγή φυσικής παρουσίας και αναστολής. Δεν είμαι υπέρ της τηλεργασίας λόγω της δυσκολίας συνεργασίας με τους συναδέλφους και τη σύγχυση όσον αφορά τις ώρες πραγματικής εργασίας. Μείωσα τα προσωπικά μου έξοδα. Τα έξοδα ψυχαγωγίας μειώθηκαν ούτως ή άλλως εφόσον οι χώροι ψυχαγωγίας και η εστίαση δεν λειτουργούν.» ΑΓΓΘ6, 27 ετών.

«Βγήκα σε αναστολή εργασίας μόνο έναν μήνα κι ήταν πραγματικά δύσκολο να ανταπεξέλθω στα έξοδά μου με 534 ευρώ που πήρα. Μειώθηκαν τα έξοδα λόγω εγκλεισμού. Μην ξεχνάτε ότι όλες οι δραστηριότητες όπως γυμναστήρια, σχολές χορού κτλ τέθηκαν σε αναστολή λειτουργίας. Δεν ψωνίζουμε ρούχα (δεν έχουμε και που να τα βάλουμε άλλωστε)! Το μόνο που αυξήθηκε κατά την περίοδο της πανδημίας για τις περισσότερες ελληνικές οικογένειες είναι το φαγητό και το αλκοόλ και δυστυχώς τα ψυχοφάρμακα!Τηλεργάστηκα για κάποιο διάστημα στο 1^ο κύμα της πανδημίας ύστερα από δική μου απαίτηση καθώς χρησιμοποιώ MMM και ο κίνδυνος έκθεσης στον ιό ήταν μεγάλος. Δυστυχώς πολλοί εργοδότες δεν εφαρμόζουν την τηλεργασία παρά τις σχετικές εγκυκλίους. Δεν είναι κακό να

εργάζεσαι από το σπίτι αρκεί να σου παρέχονται τα μέσα (π.χ. ιντερνετ, εξοπλισμός) και βέβαια να μην υπάρχει μείωση μισθού. Η τηλεργασία δεν μπορεί να εφαρμοστεί σε όλους τους επαγγελματικούς χώρους. Ως εκπαιδευτρια σε ΔΙΕΚ συμμετείχα σε τηλεκπαίδευση κατά τις απογευματινές ώρες. Πρέπει να τονίσω ότι χρειάστηκα αρκετές ώρες μέχρι να εξοικωθώ με το ψηφιακό τρόπο διεξαγωγής μιας διάλεξης. Ως εργαζόμενη όμως θα με βοηθήσει στο μέλλον να συνδυάζω τις δύο μου δουλειές καθώς θα γλυτώνω χρόνο από τις μετακινήσεις μου τον οποίο θα διαθέτω στην αναμυχή/ξεκούραση μου, και στην φροντίδα του εξαρτώμενου μέλους της οικογένειας μου. Δεν έγινε καμιά αλλαγή στην σύμβαση μου εντυχώς. Αν ζούσαμε φυσιολογικά δεν θα μπορούσαμε να τα βγάλουμε πέρα!!», ΣΥΝΘ7, 42 ετών (εργαζόμενη με σύμβαση ορισμένου χρόνου -μεταπτυχιακά-φροντίστρια-παντρεμένη χωρίς παιδιά- με δεύτερη δουλειά).

«Δεν υπήρξε στο πρώτο κύμα της πανδημίας της COVID-19 καμιά απολύτως αλλαγή στην εργασία μου. δεν ανέστειλε την λειτουργία της η εταιρία όπου εργάζομαι. Δυσκολεύτηκα αρκετά για να καλύψω τις μηνιαίες οικονομικές ανάγκες του νοικοκυριού μας αλλά τα καταφερα και δεν χρωστάμε. Έχουμε περιορίσει Έξοδα μετακινήσεων – βενζίνη, Έξοδα για αγορά ρουχισμού και έξοδα διασκέδασης», ΦΑΝΘ9, 30 ετών (πτυχιούχος εργαζόμενη, σε συμβίωση -αρραβωνιασμένη, χωρίς παιδιά).

- «Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας, αυξήθηκαν οι ώρες εργασίας μου αλλά εντυχώς η επιχείρηση/οργανισμός στην οποία εργάζομαι δεν ανέστειλε την λειτουργία της. Καθόλου δεν μειώθηκαν οι οικονομίες/αποταμιεύσεις μας δυσκολεύτηκα ελάχιστα για να καλύψω τις μηνιαίες οικονομικές ανάγκες της οικογένειας μας. Βέβαια περιορίστηκαν οι αγορές μας σε είδη ένδυσης και σπιτιού λόγω του κλεισίματος των μαγαζιών. Πως επηρεάστηκε η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής/προσωπικής και επαγγελματική μας ζωής; Λόγω του εγκλεισμού είχαμε ελεύθερο χρόνο αλλά τον μετατρέψαμε σε παραγωγικό χρόνο αφού τελικά ασχοληθήκαμε με πολλές δουλειές του σπιτιού τις οποίες είχαμε αμελήσει.» ΤΖΙΘ5, 45 ετών. (τελειόφοιτος γυμνασίου-εργαζόμενη ορισμένου χρόνου-μητέρα 2 παιδιών άνω των 16 ετών).

Εργαζόμενες με μικρά παιδιά

«Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας, Σταμάτησε η εργασία μου, (διατηρώ σχολικό κυλικείο) οπότε τα έσοδά μου είναι ανύπαρκτα – και τα χρέη μου αυξήθηκαν. Δεν πήρα την οικονομική ενίσχυση των 534 €. Οι οικονομίες μου έχουν σχεδόν τελειώσει.... Συμμετείχα ως καταρτιζόμενη σε τηλεκαίτευση 1ου εξαμήνου ΔΙΕΚ Γλυφάδας για τμήμα Ζαχαροπλαστικής. Ήταν ευχάριστη εμπειρία για τα θεωρητικά μαθήματα, αλλά για τα πρακτικά /συμμετοχή στα ζαχαροπλαστικής πρακτικά μαθήματα είχαμε προβλήματα γιατί έγιναν εξ αποστάσεως. Ο καθένας μαγείρευε στην κουζίνα του τα γλυκά της ημέρας χωρίς επιτυχία τις περισσότερες φορές, ανυπομονώ να ανοίξουν τα ΔΙΕΚ. Αρκετά έξοδα δυσκολεύτηκα να τα πληρώσω, αλλά προσπαθώ να μην αφήνω εκκρεμότητες ιδίως με τους λογαριασμούς ΔΕΚΟ. Όλα τα προσωπικά μου έξοδα έχουν περιοριστεί στο ελάχιστο και πλέον αγοράζω μόνο τα απολύτως απαραίτητα για την επιβίωσή μας. Πως επηρεάστηκε η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής/ προσωπικής και επαγγελματικής σας ζωής; Ενώ υπάρχει απεριόριστος ελεύθερος χρόνος δεν μπορούμε να τον εκμεταλλευτούμε λόγω των περιοριστικών μέτρων του εγκλεισμού, με συνέπεια να υπάρχουν προστριβές στην οικογένεια. Επιπλέον λόγω των τηλεμαθημάτων και του εγκλεισμού, το παιδί είναι όλη μέρα σε μια οθόνη κάτι που επιφέρει επιπλέον διαμάχες στην οικογένεια.» ΕΦΘ1, 45 ετών (αυτοαπασχολούμενη, απόφοιτος Λυκείου, διαζευγμένη, μητέρα παιδιού μικρότερο των 12 ετών, σπουδάστρια σε ΔΙΕΚ).

« Η επιχείρηση που διατηρώ μαζί με τον σύζυγο μου ανήκει στο λιανικό εμπόριο και είμασταν κλειστά. Δεν πήρα οικονομική βοήθεια κρατική * το εισόδημα μειώθηκε κατά 70%, μειώθηκαν οι οικονομίες/αποταμιεύσεις κατά 50%. Δυσκολευτήκαμε αρκετά με τους λογαριασμούς του σπιτιού και της επιχείρησης (έτρεχαν τα πάγια αν και είμασταν κλειστά) αλλά τελικά τους πληρώσαμε. Έχουμε περιορίσει/σταματήσει προσωπικά μας έξοδα για να ανταπεξέλθουμε στα έξοδα του νοικοκυριού και της επιχείρησης μας. Πως επηρεάστηκε η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής/ προσωπικής και επαγγελματική σας ζωής; (Υπήρξαν μεταβολές σε ώρες εργασίας /ώρες φροντίδας παιδιού/ώρες για οικιακές εργασίες/ελεύθερος χρόνος;) «Δύο (2) μηνες... είναι κλειστά τα σχολεία και δεν υπάρχει καθόλου ελεύθερος χρόνος...πρόχειη η φροντίδα της κορούλας μου ..την βοήθησα στην

τηλεκπαίδευση για την εκμάθηση της ψηφιακής πλατφόρμας Webex», ΜΑΡΘ2, 41 ετών (αυτοαπασχολούμενη, απόφοιτος λυκείου -μητέρα μικρού παιδιού παντρεμένη, σπουδάστρια ΔΙΕΚ).

«Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας, υποχρεωτικά ανεστάλη η λειτουργία του φυσικοθεραπευτηρίου και δεν έλαβα κανένα επίδομα στο πρώτο κύμα. Οι αποταμιεύσεις μου μειώθηκαν κατά 50%, κυρίως πήγαν για λογαριασμούς του σπιτιού και της επιχείρησής μου. Αναγκαστικά λόγω μέτρων περιορίστηκαν τα έξοδα διασκέδασης/αναψυχής της οικογένειας. Όσον αφορά την τηλεργασία επειδή είμαι φυσικοθεραπεύτρια, δεν χωράει η τηλεργασία στην ειδικότητά μου, μόνο για παροχή συμβουλών εργάστηκα λίγο και κυρίως τηλεφωνικά. Στη δεύτερη δουλειά μου δεν άλλαξε η σύμβαση μου, ως ωρομίσθια εκπαιδευτικός ΔΙΕΚ παρέμεινα, αλλά λόγω τηλεκπαίδευσης αυξήθηκαν οι ώρες διδασκαλίας. Ήταν αρκετά απαιτητικό να φροντίζω τον μικρό και παράλληλα να κάνω τηλεκπαίδευση, οπότε τον κρατούσαν η Γιαγιά του και ο σύζυγός μου όταν δεν ήταν στη δουλειά του. Θα ήθελα να μην συνεχιστεί η τηλεργασία/τηλεκπαίδευση. Πως επηρεάστηκε η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής/ προσωπικής και επαγγελματικής μου ζωής; Υπήρξαν μεταβολές στις ώρες εργασίας /ώρες φροντίδας παιδιών/ώρες για οικιακές εργασίες/ώρες ελεύθερου χρόνου; Ναι υπήρξαν μεταβολές αλλά και δυσκολίες», ΕΛΘ3, 40 ετών(επιστήμονας -μεταπτυχιακά, αυτοαπασχολούμενη, έχει και δεύτερη δουλειά ως ωρομίσθιος εκπαιδευτικός σε ΔΙΕΚ - παντρεμένη με παιδί μικρότερο των 6 ετών).

- « Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας, οχι. δεν έγινε καμία μετατροπή στη σύμβαση απασχόλησης και ως εκ τούτου καμία αλλαγή στο ωράριο και στις οικονομικές απολαβές. Όλα παρέμειναν αμετάβλητα. Δεν υπήρξε αναστολή εργασίας. Εφαρμόζεται η μέθοδος της τηλεργασίας. Ναι, εργάζομαι με τηλε-εργασία σε συνδυασμό με φυσική παρουσία εκ περιτροπής στα γραφεία της εταιρείας. Δεν έχω αντίρρηση σε ενδεχόμενη παράταση του μέτρου της τηλεργασίας, είτε σε μόνιμη εφαρμογή του παραπάνω τρόπου εργασίας. Δεν έχω δυσκολευτεί οικονομικά, δεν μειώθηκαν οι αποταμιεύσεις, καθώς δεν έχει γίνει καμία αλλαγή στη μισθοδοσία μου. Πως επηρεάστηκε η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής/ προσωπικής και επαγγελματικής μας ζωής; (Υπήρξαν μεταβολές στις ώρες φροντίδας παιδιών/ώρες για οικιακές εργασίες/ελεύθερος χρόνος;). Επηρεάστηκε η ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καθώς η προσπάθεια να επιτύχεις ταυτόχρονη τηλεργασία, και

φροντίδα μικρότερων παιδιών , επιφέρει ψυχολογική κυρίως κόπωση, αδυναμία αποτελεσματικής απόδοσης στον επαγγελματικό τομέα, στρες στα παιδιά λόγω εγκλεισμού και έλλειψης κοινωνικών επαφών εκτός του στενού οικογενειακού ιστού. Αυξήθηκαν οι ώρες φροντίδας των παιδιών, εκμηδενίστηκαν οι κοινωνικές τους επαφές κάτι που οδήγησε σε παρατεταμένο στρες! Η γιαγιά τους τα κράταγε όταν έπρεπε να είμαι στον φυσικό εργασιακό μου χώρο», ΣΜΘ4, 35 ετών(πτυχιούχος ΑΕΙ , εργαζόμενη, παντρεμένη μητέρα 2 μικρών παιδιών).

4 Άντρες εργαζόμενοι χωρίς παιδιά, σε συμβίωση

• «Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας, η επιχείρηση στην οποία εργάζομαι δεν ανέστειλε την λειτουργία της. Για όσο καιρό εργάσθηκα εξ' αποστάσεως και πριν την πανδημία το έκανα- δεν έγινε μετατροπή της σύμβασης ούτε υπήρξε μείωση σε μισθό και ώρες εργασίας. Επίσης δεν άλλαξε κάτι στις καταναλωτικές μου συνήθειες, δεν μου έλειψαν τα ανοικτά μαγαζιά ενώ μου έλειψε πολύ η διασκέδαση. Σε γενικές γραμμές, δεν μειώθηκαν οι αποταμιεύσεις μου, αλλά έκανα λιγότερη αποταμίευση απ' ότι πριν την πανδημία. Όσον αφορά την τηλεργασία, εργάσθηκα αποκλειστικά εξ' αποστάσεως στην πρώτη καραντίνα. Όμως λόγω της κατάστασης της πανδημίας και του εγκλεισμού, είχα δυσκολία να συγκεντρωθώ στην δουλειά μου και πιστεύω ότι η απόδοση μου έπεσε. Δεν είχα καλή διάθεση όπως συνήθως είχα πριν την πανδημία..... βέβαια ποιος είχε τα κέφια του με τόσους περιορισμούς και θανάτους σε όλον τον κόσμο.....Όσον αφορά την αναλογία φυσικής και εξ' αποστάσεως εργασίας , προτιμώ δύο (2) ημέρες την εβδομάδα με παρουσία μου στο φυσικό εργασιακό χώρο και τρεις (3) ημέρες/εβδομάδα τηλεργασίας », ΣΠΥΑ4, 32 ετών (προγραμματιστής, σε συμβίωση χωρίς παιδιά).

•«Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας, Οι ωρες εργασιας αυξηθηκαν. Η επιχείρηση/οργανισμός στην οποία εργάζομαι, δεν ανέστειλε την λειτουργία της. Δεν μειωθηκαν οι αποταμιεύσεις μου. Εργάσθηκα εξ' αποστασεως, όμως προτιμώ τον φυσικό χώρο της εργασίας μου και αν γίνουν καλύτερες οι υγειονομικές συνθήκες θα επέστρεφα στο χώρο εργασίας μου. Συμμετείχα σε τηλεκπαίδευση ως καταρτιζόμενος σε ΔΙΕΚ . Επειδή είμαι προγραμματιστής , δεν συνάντησα δυσκολία στην εξοικείωση μου με την ψηφιακή διεξαγωγή της κατάρτισης μου, ενώ κάποιοι συμφοιτητές μου είχαν θέματα καθώς δεν είχαν τον κατάλληλο τεχνικό εξοπλισμό/σύνδεση στο διαδίκτυο. Συνδύασα

αρμονικά την εξ αποστάσεως δουλειά μου, με την τηλεκαίτευση, διότι δεν έχανα χρόνο σε μετακινήσεις. Οι επιδόσεις μου ήταν άριστες στα περισσότερα μαθήματα. Δυστυχώς, πρόβλημα σύνδεσης παρουσιάστηκε πολλές φορές στην ψηφιακή πλατφόρμα του ΔΙΕΚ, επίσης τα πρακτικά μαθήματα, ήταν σαν να μαθαίνεις να κτίζεις σπίτι μέσω τηλεκαίτευσης. Απλά δεν γίνεται! Τώρα το πόσο άλλαξε η ισορροπία εργασίας καθημερινής ζωής, εγώ δεν έχω παιδιά αλλά, για αρκετές γνωστές μου οικογένειες με μικρά παιδιά και με κλειστούς τους παιδικούς σταθμούς και τα σχολεία, η ισορροπία επηρεάστηκε λόγω αυξημένων ωρών εργασίας και δυσκολιών στις μετακινήσεις», ΧΡΑ1, 35 ετών(πτυχιούχος ΑΕΙ -προγραμματιστής, σε συμβίωση χωρίς παιδιά και σπουδαστής ΔΙΕΚ).

•«Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας, μειώθηκαν οι ώρες εργασίας μου κατά 8 ώρες /βδομάδα, και ο μισθός μου κατά 20-30€. Η επιχείρηση στην οποία εργάζομαι ανέστειλε την λειτουργία της. Ελαβα την οικονομική ενίσχυση των 534€, δεν ήταν αρκετά για να καλύψω έστω και ένα μέρος των εξόδων, λογαριασμών. Οι αποταμιεύσεις μου μειώθηκαν κατά πολύ σχεδόν κατά 50%. Δεν εργάστηκα εξ αποστάσεως. Συμμετείχα στην τηλεκαίτευση στο ΔΙΕΚ ζαχαροπλαστικής τμήμα και τα πήγα περίφημα στα θεωρητικά, πολύ καλύτερα από την δια ζώσης κατάρτιση, όμως στα πρακτικά πρέπει να ανοίξουν τα εργαστήρια ζαχαροπλαστικής αλλιώς δεν γίνεται μόνο με τηλεκαίτευση. Όσον αφορά τους λογαριασμούς ΔΕΚΟ δυσκολεύτηκα κατά πολύ αλλά δεν άφησα εκκρεμότητες και περιόρισα τις πολυτέλειες», ΔΙΟΝΑ3, 24 ετών.(εργαζόμενος και σπουδαστής ΔΙΕΚ)

•«Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας, μειώθηκαν οι ώρες εργασίας άρα και το ετήσιο εισόδημα μου. Δεν υπήρξε αναστολή λειτουργίας της εταιρίας που εργάζομαι. Μειώθηκαν στο μισό οι αποταμιεύσεις μου για να πληρώσω τις υποχρεώσεις μου αλλά καθυστέρησα την πληρωμή λογαριασμών ΔΕΚΟ και της εφορίας χωρίς όμως να περιορίσω κάποια έξοδα μου», ΝΑΚΑ2, 48 ετών.(επιστήμονας-μεταπτυχιακά, χωρίς παιδιά).

Εισαγωγή ΣΤ΄ Θεματικής ενότητας

Σήμα Ισότητας στις επιχειρήσεις/οργανισμούς, εργασιακός εκφοβισμός (αύξηση/μείωση της απασχόλησης).

Για πρώτη φορά στην Ελλάδα θα γίνει η βράβευση με το σήμα ισότητας των επιχειρήσεων/οργανισμών που προωθούν την ευρωπαϊκή στρατηγική για την ισότητα των φύλων, την εξάλειψη των διακρίσεων, των έμφυλων μισθολογικών ανισοτήτων, την εξισορρόπηση εργασιακής -οικογενειακής ζωής. Οι Μηδενικές διακρίσεις ως κεφαλαιώδης στόχος της ευρωπαϊκή στρατηγικής για την ισότητα των φύλων και την αύξηση της γυναικείας απασχολησιμότητας.

Επιπλέον, εφαρμόζονται πολιτικές πρόληψης και εξάλειψης της εργασιακής βίας, και του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού (mobbing).¹⁷ Θεσπίζονται υποχρεωτικοί κώδικες δεοντολογίας σε κάθε επιχείρηση, για την θεμιτή εργασιακή συμπεριφορά και ποινές στις προσβλητικές συμπεριφορές. Το mobbing(εργασιακός εκφοβισμός) αφορά περίπου το 8% των εργαζομένων σύμφωνα με στατιστικές έρευνες, ενώ το 74% των θυμάτων του εργασιακού εκφοβισμού, διέκοψαν την εργασία τους η και εγκατέλειψαν την θέση τους. Το mobbing(εργασιακός εκφοβισμός) οδηγεί στη μείωση του εργατικού δυναμικού και ανθεί σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου δεν υπάρχει σεβασμός στις ανθρώπινες ηθικές αξίες.

ΣΤ.1 Έχετε συναντήσει τον εργασιακό εκφοβισμό (mobbing) κατά την διάρκεια της επαγγελματικής σας πορεία και αν ναι πως το χειριστήκατε;

Εργαζόμενες με μικρά παιδιά.οχι 4/4

ΕΦΘ1, 45 ετών. ΜΑΡΘ2, 41 ετών.ΕΛΘ3, 40 ετών. ΣΜΘ4, 35 ετών

Εργαζόμενες χωρίς παιδιά ναι οι 3/4

«Ναι, σε μικρό βαθμό το έχω υποστεί, δεν μίλησα γιατί τα όρια εκφοβισμού είναι ασαφή, κι η εταιρία ήταν μικρή, δεν υπήρχε τμήμα ανθρώπινου δυναμικού -HR.¹⁸ Το πιθανότερο ήταν να με κατηγορούσαν για υπερευαίσθησία. Εν τέλει σε συνδυασμό και με άλλους λόγους αποχώρησα από αυτή την εταιρία.....», ΑΓΓΘ6, 27 ετών.

¹⁷ Όπως αναφέρεται στο <https://www.naftemporiki.gr/story/1696996/ergasiakos-ekfobismos-erxetai-sima-isotitas-stis-epixeiriseis>

¹⁸HR (Human Resources), Τμήμα Διοίκησης Προσωπικού

«Έχω δεχθεί ψυχολογική εργασιακή βία. Ήταν για 2,5 χρόνια και το αντιμετώπισα με ψυχραιμία και μεγάλη υπομονή.....» ΣΥΝΘ7, 42ετών.

«Βέβαια, στην πρώτη μου δουλειά ως πωλήτρια στο κέντρο της Αθήνας, σε μαγαζιά αντρικών ειδών. Δεν έβαζαν ένσημα χωρίς να το γνωρίζω, και όταν είχα αποφασίσει να αλλάξω δουλειά και ζήτησα τα ένσημα μου, ο διευθυντής δήλωσε ότι αν δεν μου αρέσει να ψάξω για άλλη δουλειά το οποίο και έκανα, βρήκα μια καταπληκτική εργασία σε μεγάλη εταιρία με ένσημα και σταθερό ωράριο. Οχι δεν έκανα καταγγελία στο ΣΕΠΕ», ΦΑΝΘ9, 30ετών.

«Έχω συναντήσει εργασιακό εκφοβισμό και δεν άφησα να εξελιχθεί διότι τον σταμάτησα με τον διάλογο και κάποια άλλη φορά το ανέφερα σε ανώτερους », ΧΡΑ1, 35 ετών.

« Έχω υποστεί εργασιακό εκφοβισμό και έκανα χρήση άδειας και προφορική αναφορά σε Διευθυντές », ΝΑΚΑ2, 48 ετών.

Εισαγωγή ΣΤ2 ερώτησης : Ο/Η Σύμβουλος Ισότητας είναι ο ειδικός επιστήμονας που σχεδιάζει, συντονίζει και παρακολουθεί την προαγωγή της Ισότητας μέσα στην Επιχείρηση/οργανισμό.

- **ΣΤ2.** Γνωρίζετε κάποια επιχείρηση/ οργανισμό που έχει Σύμβουλο Ισότητας;

«Ναι, σε εταιρία πληροφορικής στην Γερμανία, όπου δούλευα για 4 χρόνια, υπήρχε σύμβουλος ισότητας για όλων των ειδών τις διακρίσεις/τα θέματα, όχι μόνο για την ισότητα των φύλων», ΣΠΥΑ4, 32 ετών

«Ναι Στον στρατό μας είχαν φέρει έναν σύμβουλο Ισότητας », ΔΙΟΝΑ3, 24 ετών

ΣΤ3. Ποια είναι η άποψη σας για τις μετά την πανδημία, οικονομικές και εργασιακές συνθήκες; Κατά πόσο θα είναι εφικτή η εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ;

Εργαζόμενες με μικρά παιδιά.

«Πιστεύω ότι μετά την πανδημία μπορεί να αλλάξουν οι συνθήκες εργασίας, ωστόσο μας δόθηκε η ευκαιρία να δοκιμαστούμε σε νέες πρακτικές και θέλω να ελπίζω ότι η εμπειρία αυτή θα μας οδηγήσει στο μέλλον σε αύξηση του ποιοτικού οικογενειακού χρόνου », ΣΜΘ4, 35 ετών.

«Θεωρώ ότι δεν θα υπάρχει ελευθερος χρόνος διότι λόγω των συσσωρευμένων χρεών ίσως χρειαστεί να αναζητήσω και δεύτερη εργασία!!», ΕΦΘ1, 45 ετών

«Δεν πιστεύω ότι θα χειροτερέψουν τα οικονομικά αλλά θα είναι διαφορετική η ζωή μας », ΕΛΘ3, 40 ετών.

«Πιστεύω ότι μάλλον δεν θα μας μένει χρόνος για να κοιτάζουμε την οικογένεια μας, θα πρέπει να δουλεύουμε ίσως και σε δεύτερη δουλειά για να ξεχρεώσουμε από τα χρέη !», ΜΑΡΘ2, 41 ετών.

Εργαζόμενες χωρίς παιδιά. (για ¾ είναι δύσκολο)

«Ειδικότερα οι επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν στην παρούσα φάση , όταν θα ανοίξουν θα πρέπει να καλύψουν τον χαμένο τζίρο και σε συνδυασμό με την έντονη ζήτηση που θα υπάρξει θα αναγκαστούν να προβούν σε υπερεργασία. Όσον αφορά αυτές που δεν έχει ανασταλεί η λειτουργία τους, πιστεύω ότι η αύξηση της τηλεργασίας που έχει επιβληθεί έχει αποδείξει σε πολλές περιπτώσεις ότι μπορεί η εταιρία να είναι το ίδιο αποδοτική και με αυτόν τον τρόπο, οπότε η εργασία από το σπίτι θα παραμείνει βοηθώντας έτσι πολλά άτομα που τους είναι πιο εύκολο να εργάζονται από το χώρο τους. Οπότε πιστεύω ισχύουν και τα δύο, ανάλογα τον κλάδο», ΑΓΓΘ6, 27 ετών.

«Θα πρέπει να δουλεύουμε προκειμένου να ξεχρεώσουμε από τα χρέη .Οπότε δεν θα υπάρχει ισορροπία και ελεύθερος χρόνος.», ΣΥΝΘ7, 42 ετών.

«Πιστεύω ότι θα είναι εφικτή μια ισορροπία », ΦΑΝΘ9, 30 ετών.

«Πολύ δύσκολο!!!», ΤΖΙΘ5, 45 ετών.

Εργαζόμενοι άντρες χωρίς παιδιά.

«Νομίζω πως για αρκετο χρονικο διαστημα οι ισορροπιες θα αλλαξουν, με λιγοστο χρονο για την οικογενεια και πολλες ωρες εργασιας », ΧΡΑ1, 35 ετών.

«Η εξισορρόπηση ήδη καθυστέρησε πολύ στην Ελλάδα, οπότε η πανδημία θα έχει αρνητικό πρόσημο σ' αυτό το θέμα », ΝΑΚΑ2, 48 ετών.

«Θα πρέπει να δουλεύουμε περισσότερες ώρες για να ξεχρεώσουμε από τα χρέη που θα μας περιμένουν μετά το τέλος της πανδημίας», ΔΙΟΝΑ3, 24 ετών.

«Ένα μεγάλο ζήτημα που θα προκύψει μετά το πέρας της πανδημίας θα είναι το οικονομικό. Με την αμερικάνικη κυβέρνηση να διαθέτει σχεδόν 2 τρις δολάρια για covid relief , και τις Ευρωπαϊκές με αντίστοιχα πακέτα στήριξης, ενώ τα ΑΕΠ των χωρών έχουν μειωθεί δραματικά, ο πληθωρισμός θα ανέβει και η αγοραστική δύναμη θα πέσει. Η δεύτερη δουλειά για τους περισσότερους θα είναι αναγκαία οπότε, για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής , πιστεύω ότι θα είναι εφικτή αλλά όχι καθολικά για όλους », ΣΠΥΑ4, 32 χρόνων.

3. Συμπεράσματα /Συζήτηση

Τα κύρια συμπεράσματα, οι απόψεις των ερευνώμενων, που προέκυψαν από την εμπειρική έρευνα, συσχετίζονται πρώτα με τα συμπεράσματα της θεωρητικής επισκόπησης και κατόπιν με τα ερευνητικά ερωτήματα (στόχους/θεματικές της έρευνας).

3.1 Τηλεργασία- τηλεεκπαίδευση/διαθέσιμο εισόδημα

Η Βερόνη Παπατζήμου επισημαίνει στη συνέντευξη που παραχώρησε στο fortunegreece.gr, στις 11-05-2020, ότι σύμφωνα με την έρευνα με τίτλο «Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή του COVID-19», που υλοποίησε το 2020 η KPMG, «*Στην κρίση του COVID-19 δεν είναι οι υψηλά αμειβόμενοι αυτοί που σηκώνουν το βάρος*» αλλά οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι της πρώτης γραμμής, όπως είναι το υγειονομικοί, το προσωπικό καθαρισμού, οι εργαζόμενοι/ταμίες σε σούπερ μάρκετ αλλά και όσοι εργαζόμενοι έρχονται σε επαφή με το κοινό και κινδυνεύουν να μολυνθούν.¹⁹

Επίσης, σύμφωνα με την έρευνα της KPMG, ο ψηφιακός τρόπος εργασίας και εκπαίδευσης βρήκε απροετοίμαστους τους εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας χωρίς ψηφιακές δεξιότητες, αλλά και κάποιους εργοδότες /διευθυντικά στελέχη οι οποίοι δεν έχουν δημιουργήσει σχέσεις εμπιστοσύνης αλλά δυσπιστίας με το προσωπικό τους, του οποίου την παραγωγικότητα θέλουν να την ελέγχουν εκ του σύνεγγυς. Πιο συγκεκριμένα, η τηλεργασία άλλαξε το εργασιακό τοπίο προς όφελος των εταιρειών και των εργαζομένων και γενικότερα προς όφελος της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής. Σύμφωνα με τα δεδομένα της έρευνας, οι εταιρίες αν θέλουν να επιβιώσουν μετά την πανδημία, πρέπει να αναπτύξουν την εταιρική κοινωνική τους ευθύνη, να υιοθετήσουν την δια βίου μάθηση και παράλληλα να σεβαστούν τα εργασιακά δικαιώματα. Στην έρευνα της KPMG επιβεβαιώνεται το γεγονός ότι, αρκετές εταιρείες στην Ελλάδα με εκπαιδευμένο ψηφιακό προσωπικό, είχαν εγκρίνει και χρησιμοποιούσαν τα ψηφιακά εργαλεία και πριν από την κρίση της πανδημίας, όπως συμβαίνει στις περισσότερες χώρες κράτη μέλη της ΕΕ.

¹⁹Όπως αναφέρεται στο: <https://home.kpmg/gr/el/home/insights/2020/05/papatzimou-interview-fortunegreece.html>

[Γενική Διευθύντρια, Συμβουλευτικές Υπηρεσίες Ανθρώπινου Δυναμικού](#)

Όσον αφορά τα ευρήματα της έρευνας της παρούσας εργασίας, διαπιστώθηκε ότι οι απόψεις των ερευνώμενων για την τηλεργασία δεν συμπίπτουν. Μερικοί επιλέγουν την εργασία στον φυσικό χώρο ενώ άλλοι σε συνδυασμό με την τηλεργασία. Οι γυναίκες με μικρά παιδιά και όσοι κάνουν 2 δουλειές ή δουλεύουν και σπουδάζουν προτιμούν την τηλεργασία καθώς ελαττώνεται ο χρόνος και τα έξοδα μετακίνησης. Όσοι βλέπουν την τηλεργασία σαν αυξητή του εισοδήματος τους την αποκαλούν και εργασιακή παροχή.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής φανερώνουν ότι 1 στους 14 Ευρωπαίους, τηλεργάζονταν το 2007 και 1 στους 6 Ευρωπαίους τηλεργάζονταν το 2017.

Στις χώρες της ΕΕ με εξελιγμένες και ψηφοποιημένες οικονομίες όπως στην Ολλανδία, στη Σουηδία και στη Φινλανδία, το ποσοστό τηλεργασίας πριν από την πανδημία υπερέβαινε το 30% ενώ στην Ελλάδα ήταν μόλις 5,3%. Τα δεδομένα της έρευνας του Eurofound αποκαλύπτουν ότι, κατά το πρώτο κύμα της πανδημίας covid-19, περίπου το 37% των εργαζομένων στην ΕΕ τηλεργάστηκε, ενώ περίπου το 25% των ευρωπαίων συνολικά εργάζεται εξ αποστάσεως σε σταθερή βάση (European Commission, 2018; Eurofound, 2020).

Όσον αφορά την κοινωνική διάσταση της τηλεκπαίδευσης και της τηλεργασίας όπως αναφέρθηκε και στην έρευνα από ερευνώμενο, δεν είναι αυτονόητο ότι έχουν στο σπίτι τους, όλα τα παιδιά και όλοι οι σπουδαστές της χώρας, ηλεκτρονικό υπολογιστή και σύνδεση στο διαδίκτυο. Στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη, παρέχονται σε μαθητές/σπουδαστές δωρεάν εξοπλισμός και σύνδεση στο διαδίκτυο (wi-fi), προκειμένου να συμμετέχουν όλοι επί ίσοις όροις, στα διαδικτυακά μαθήματα. Σε όλον τον κόσμο σύμφωνα με την Unesco, περισσότερα από 826 εκατομμύρια παιδιά δεν έχουν υπολογιστή στο σπίτι τους, ενώ σε οικονομικά ανεπτυγμένες χώρες η τηλεκπαίδευση μεσούσης της πανδημίας, συμπεριλαμβάνει την προστασία της υγείας των μαθητών.²⁰

Περνώντας στην οικονομική κατάσταση των ερευνώμενων κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας Covid-19, αποκαλύφθηκε ότι τα οικονομικά ήταν πιο δύσκολα για τους ελεύθερους επαγγελματίες, καθώς λόγω κλεισίματος των καταστημάτων έπρεπε να πληρώνουν τις πάγιες υποχρεώσεις τους χωρίς να υπάρχουν τα αντίστοιχα έσοδα.

Όσον αφορά το διαθέσιμο εισόδημα των ερευνώμενων (παράμετρος της οικονομικής ανάπτυξης), ήταν αναμενόμενο σε μερικούς να μειωθεί αισθητά, ενώ οι μισθωτοί χωρίς

20Όπως αναφέρεται στο: <https://www.capital.gr/diethni/3447535/unesco-adunati-i-ex-apostaseos-ekpaideusi-sxedon-826-ekat-mathites-sterountai-upologisti>

αλλαγές στους όρους εργασίας τους δεν ανέφεραν κάποια σημαντική μεταβολή στην οικονομική τους κατάσταση.²¹

Στα μη αναμενόμενα ευρήματα της έρευνας ήταν και το γεγονός, ότι κυρίως οι γονείς πιεσμένοι από τις πολλές ώρες εγκλεισμού, μακριά από δραστηριότητες αθλητισμού, ψυχαγωγίας και προσωπικής ανάπτυξης, δήλωσαν ότι κατά την Καραντίνα (Lockdown), ένιωσαν να χάνουν την αντίληψη του ελεύθερου χρόνου, καθώς τον μετέτρεψαν σε παραγωγικό χρόνο ασχολούμενοι με την τηλεεκπαίδευση των παιδιών τους ή τις επισκευές στον χώρο του σπιτιού.

3.2 ΣΤ θεματικής Συμπεράσματα-Συζήτηση

Οι ερευνώμενοι κλήθηκαν να διατυπώσουν τις εκτιμήσεις τους σχετικά με το κατά πόσο θα είναι εφικτή η εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής μετά την πανδημία. Οι ερευνώμενοι εκτίμησαν ότι η πανδημία θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στην εναρμόνιση εργασίας και προσωπικής ζωής, διότι θα αυξηθούν οι ώρες εργασίας προκειμένου να εξοφλήσουν τα χρέη που έχουν συσσωρευτεί. Εξήγησαν με επιχειρήματα την άποψη τους ένας ερευνώμενος και μία ερευνώμενη και ανέφεραν ότι η υπερεργασία και ο πληθωρισμός θα χαρακτηρίσουν την μετά την πανδημία εποχή. Συγκεκριμένα θα ανέβουν οι τιμές και η αγοραστική δύναμη θα μειωθεί. Η πλειοψηφία των ερευνώμενων μισθωτών και ελ επαγγελματιών εκτιμούν ότι, η δεύτερη δουλειά για τους περισσότερους εργαζόμενους θα είναι αναγκαία, οπότε η εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής θα είναι εφικτή αλλά όχι καθολικά για όλους. Μόνο 2 ερευνώμενες υπήρξαν αισιόδοξες και εκτίμησαν ότι θα είναι εφικτή η ισορροπία ζωής και εργασίας στην μετά Covid-19 εποχή. Η διαδικτυακή έρευνα του Eurofound, που διενεργήθηκε το 2020 στο πρώτο κύμα της πανδημίας σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, επιβεβαιώνει την άποψη των ερευνώμενων για τις συνέπειες της πανδημίας στην οικονομική κατάσταση των εργαζόμενων και για αύξηση των ωρών εργασίας προκειμένου να πληρωθούν τα συσσωρευμένα χρέη.

Όσον αφορά την ενημέρωση για τις Ευρωπαϊκές πολιτικές, η συντριπτική πλειοψηφία 10/12 δήλωσαν ανενημέρωτοι για την οδηγία 2019/1158 με τις νέες οικογενειακές άδειες (πατρότητας, φροντιστή, μητρότητας) και για τον σύμβουλο Ισότητας, εκτός από δύο ερευνώμενους εκ των οποίων ο ένας είχε εργαστεί στο εξωτερικό σε εταιρία με σύμβουλο Ισότητας, και ο άλλος στον

21 Το ποσοστό ανεργίας τον Σεπτέμβριο του 2020 στην ΕΕ ανήλθε στο 7,5 %, το οποίο είναι υψηλότερο κατά 1εκατοστιαία μονάδα σε σχέση με τον Μάρτιο (ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

στρατό όπου είχαν Σύμβουλο Ισότητας. Στο θέμα του εργασιακού εκφοβισμού 3 ερευνώμενες και 2 ερευνώμενοι δήλωσαν ότι είχαν στο παρελθόν υποστεί . Οι 3 ερευνώμενες από φόβο μήπως χάσουν την δουλειά τους, δεν το συζήτησαν με τους ανωτέρους τους, ούτε στο Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) έκαναν καταγγελία, ενώ οι άντρες είχαν διαφορετικό τρόπο αντιμετώπισης στην κατάχρηση εξουσίας καθώς και αναφορά έκαναν, και το συζήτησαν ανοικτά με τον διευθυντή τους. Όσον αφορά τα αυξημένα κρούσματα βίας και ανθρωποκτονιών κατά το πρώτο κύμα της πανδημίας COVID-19, επιβεβαιώνουν το γεγονός ότι ο κίνδυνος ενδοοικογενειακής και εργασιακής βίας τείνει να αυξάνεται σε περιόδους κρίσεων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

4. Επίλογος

Το πρώτο κύμα της πανδημίας COVID-19 δοκίμασε πολύ σκληρά όλον τον πλανήτη· η διαφύλαξη της δημόσιας υγείας απέκτησε πολιτική προτεραιότητα, καθώς οι εκατοντάδες χιλιάδες απώλειες ανθρώπινων ζώων δεν άφησαν χώρο για χαλάρωση των μέτρων προστασίας των ευρωπαϊών πολιτών. Η πανδημία ανέκοψε μια εξάχρονη ανοδική πορεία της συνολικής απασχόλησης στην ΕΕ, όμως αποφεύχθηκε μια εργασιακή και κοινωνική κρίση λόγω της άμεσης συγκράτησης του ποσοστού της ανεργίας στο 7.5%, με μέτρα όπως ήταν η μείωση των ωρών εργασίας, η απαγόρευση των απολύσεων, η επιδότηση των εργαζομένων έως τον Σεπτέμβριο του 2020. Τα κράτη μέλη έλαβαν για πρώτη φορά τέτοιας έκτασης χρηματοδότηση, προκειμένου να απορροφήσουν οι οικονομίες τους κραδασμούς από την κρίση της πανδημίας και να τεθούν σε πορεία ανάκαμψης. Μέσω του SURE, παρασχέθηκαν χρηματοδοτήσεις ύψους έως 100 δισ. ευρώ με τη μορφή δανείων από την ΕΕ, προκειμένου τα κράτη μέλη να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας.²² Όμως η ευρωπαϊκή οικονομία θα χρειαστεί χρόνο για να επανέλθει σε τροχιά οικονομικής ανάκαμψης, προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», δεδομένου ότι κατά την πανδημία χάθηκαν εκατομμύρια θέσεων εργασίας, με τους νέους/ες, τους εργαζόμενους της πρώτης γραμμής και τους ανήκοντες στις ευάλωτες ομάδες, να έχουν εν μέρει η και ολοκληρωτικά ανατραπεί οι ζωές τους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020; Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο, 2020).²³

Ενώ το ζητούμενο είναι η ισορροπία μεταξύ δημόσιας υγείας και οικονομίας, η συνεχιζόμενη αβεβαιότητα για την διάρκεια της πανδημίας COVID-19, δημιουργεί αρνητικό οικονομικό κλίμα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις αλλά και για τους ευρωπαίους πολίτες οι οποίοι βλέπουν να συσσωρεύονται τα χρέη τους, και να δοκιμάζονται οι αντοχές τους.

22 SURE: temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency.

23 Σχετικά με την συνολική απασχόληση, στην ΕΕ κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2020, χάθηκαν 6,1 εκατομμύρια θέσεις εργασίας, οπότε μειώθηκε στο 72 % το ποσοστό απασχόλησης (1,1 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο σε σχέση με 2019) και το ποσοστό ανεργίας ανήλθε στο 7,5 % τον Σεπτέμβριο του 2020 (υψηλότερο κατά 1εκατοστιαία μονάδα σε σχέση με τον Μάρτιο)(Ευρωπαϊκή Ένωση, 2020).

Τον Μάρτιο του 2020, έκλεισαν τα μαγαζιά, οι αίθουσες των σχολείων και των βρεφονηπιακών σταθμών άδειασαν, και όλοι αναγκαστήκαμε να ζήσουμε την πανδημία έγκλειστοι στα σπίτια μας μπροστά σε οθόνες, χάνοντας την κοινωνική μας ζωή, αναζητώντας μέσα από τις οθόνες τα πρόσωπα των αγαπημένων μας.

Προσπαθώντας να μην αφαιρέσουμε την επαγγελματική μας ζωή από την εικόνα της καθημερινότητας μας, μάθαμε στην πράξη τι σημαίνουν κοινωνικά, οι όροι τηλεκπαίδευση και τηλεργασία (Virilio, 1990).

Αναγκαστήκαμε να μάθουμε να πλοηγούμαστε σε αρκετές ψηφιακές πλατφόρμες, να περπατάμε φορώντας μάσκες και κρατώντας αποστάσεις. Σε τέτοιες συνθήκες εκτυλίχτηκε η συνάντησή μου με τους ερευνώμενους, για να ανακαλύψω κατά πόσο ήταν εφικτή η συμφιλίωση ζωής και εργασίας, κατά το πρώτο κύμα της πανδημίας covid-19, με την οικονομική κρίση να κρατάει σε χαμηλά επίπεδα τις αμοιβές μας, και να περικόπτει τις δημόσιες δαπάνες σε κοινωνικές υπηρεσίες παιδικής φροντίδας, αστέγων, ανήμπορων, αδύναμων οικονομικά, και κοινωνικά αποκλεισμένων ανθρώπων.

Κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων συνειδητοποιήσαμε από κοινού με τους ερευνώμενους, τι σημαίνουν τα κλειστά σχολεία και οι κλειστοί παιδικοί σταθμοί, για τους εργαζόμενους γονείς που πρέπει να μετακινηθούν στις δουλειές τους, καθώς απαιτείται η φυσική τους παρουσία. Συνειδητοποιήσαμε ότι έχουν επηρεαστεί δυσανάλογα από την υγειονομική και οικονομική κρίση, οι εργαζόμενοι στην πρώτη γραμμή της πανδημίας, και ότι έχει επιδεινωθεί από το κλείσιμο των κοινωνικών υπηρεσιών παροχής τροφής, φαρμάκων και στέγης, η κατάσταση των ανθρώπων που ζουν σε συνθήκες έσχατης ένδειας, οι οποίοι λόγω της πανδημίας και των περιοριστικών μέτρων κινδυνεύουν να περιέλθουν σε συνθήκες μόνιμου κοινωνικού αποκλεισμού· συνθήκες οι οποίες συνιστούν κατάφωρη παραβίαση των βασικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων.²⁴

Η πορεία προς μια ανοδική κοινωνική σύγκλιση των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και η χρηματοδότηση της ανάκαμψης από το Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο 2021-2027 με 1.8 τρις ευρώ, δημιουργούν ευνοϊκές συνθήκες για την εξεύρεση μιας ισορροπίας μεταξύ της βιώσιμης χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής ανάπτυξης και της χωρίς

24 <https://www.socialplatform.org/wp-content/uploads/2020/11/Social-Platform-EuropeanSemester-Process-Analysis-2020-2021.pdf>

διακρίσεις κοινωνικοοικολογικής ανάπτυξης, προς όφελος όλων των ανθρώπων (Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο, 2020; Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 2020;2021).

Από την εμπειρική έρευνα προέκυψαν νέες διαπιστώσεις όπως και νέα ενδιαφέροντα πεδία έρευνας, που αφορούν τον ελάχιστο ευρωπαϊκό μισθό, την ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής των εκπαιδευτών ενηλίκων, αλλά αναδύθηκαν και νέα ερωτήματα σχετικά με την κοινωνική διάσταση της επιστήμης για την μετά covid-19 εποχή.

5. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

- Αλιπράντη-Μαράτου, Λ., Κατσή, Α., & Παπαδημητρίου, Π. (2016). *(Αν) ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής Μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης*. Αθήνα: Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού (ΚΜΟΠ). Ανακτήθηκε στις 12/7/20 από: https://worldbal.eu/files/publications/Anissoropia_Ergasias_Zois.pdf
- Αντωνοπούλου, Μ. (2008). *Οι κλασσικοί της Κοινωνιολογίας*. Αθήνα: Σαββάλας.
- Γαγάνης, Π. (2019). Από τη «Χαμένη Γενιά» μέχρι τους Millennials - Σε ποια γενιά ανήκεις». Άρθρο 7ης Σεπτεμβρίου 2019 στο *ethnos.gr*. Ανακτήθηκε στις 15/5/2021 από: <https://www.ethnos.gr/World/article/43507/apothxamenhgeniamexritoyismillennialssespoiaigeniaanhkeis>
- Γραμματικάκη, Β. (2021). Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Είναι πιο αναγκαίο από ποτέ να χτίσουν οι εταιρείες μια κοινωνική εταιρική κουλτούρα - Τα παραδείγματα της NIKE και της BENETTON. *Athens Voice*. 22-28 Απριλίου 2021·Τεύχος 781. Ανακτήθηκε στις 26/2/2021 από : https://www.athensvoice.gr/greece/710854_o-rolos-tis-etairikis-koinonikis-eythynis-sti-meta-covid-epohi
- ΔιαΝΕΟσις (2019), Η χαμηλή γονιμότητα στην Ελλάδα, δημογραφική κρίση και πολιτικές ενίσχυσης της οικογένειας. *ΔιαΝΕΟσις*. Ανακτήθηκε στις 26/3/2021 από : https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2019/01/ekke_family_policies.pdf
- Δεδουσόπουλος, Α. (2000). *Θεωρίες της ανεργίας*, Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Δεδουσόπουλος, Α. (2013). *Αρχές Οικονομίας*, Αθήνα: ΙΤΥΕ Διόφαντος.
- Δεδουσόπουλος, Α. (2014). *Πολιτική οικονομία της αγοράς εργασίας*, Αθήνα: Gutenberg.
- Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο (2020), *Ειδική έκθεση Καταπολέμηση της παιδικής φτώχειας – Ανάγκη για καλύτερη στόχευση της στήριξης της Επιτροπής*. Ανακτήθηκε στις 26/7/2021 από: <https://op.europa.eu/webpub/eca/special-reports/child-poverty-20-2020/el/>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2008), *Ανακοίνωση της Επιτροπής , Υλοποίηση των στόχων της Βαρκελώνης όσον αφορά τις υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας*, COM(2008) 638 τελικό, 3ης Οκτωβρίου 2008, Βρυξέλλες.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010), *Ανακοίνωση της Επιτροπής , Ευρώπη 2020, Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης*, COM(2010) 2020 τελικό, Μάρτιος 2010, Βρυξέλλες.

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2013), *Υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών: η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη να καταβάλουν μεγαλύτερες προσπάθειες παιδικής φροντίδας*. Δελτίο τύπου της 3ης Ιουνίου 2013, Βρυξέλλες.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017), ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «*Μια πρωτοβουλία για τη στήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές*», της 26ης Απριλίου 2017, COM(2017) 252 final, Βρυξέλλες.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017), *Έγγραφο προβληματισμού για την κοινωνική διάσταση της Ευρώπης 2017*, COM(2017) 206 της 26ης Απριλίου 2017, Στρασβούργο.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018), *Έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την ανάπτυξη εγκαταστάσεων παιδικής φροντίδας*, COM(2018)273 final της 8ης Μαΐου 2018, Βρυξέλλες. Ανακτήθηκε στις 26/11/2020 από: <https://ec.europa.eu/>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2019), *Digital Economy and Society Index (Δεδομένα του Δείκτη Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας)*. Ανακτήθηκε στις 26/5/2021 από: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), Ανακοίνωση της Επιτροπής, *Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025*, COM(2020)152 της 23ης Μαρτίου 2020, Βρυξέλλες. Ανακτήθηκε στις 26/5/2021 από: [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2020\)152&lang=el](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2020)152&lang=el)
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), *Έκθεση χώρας - Ελλάδα 2020, Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020: Αξιολόγηση της προόδου σχετικά με τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, την πρόληψη και τη διόρθωση των μακροοικονομικών ανισορροπιών, και αποτελέσματα των εμπειρισματομένων επισκοπήσεων βάσει του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1176/2011 της 26ης Φεβρουαρίου 2020, SWD(2020) 507 final*, Βρυξέλλες.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), *Μια Ένωση ισότητας : σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού 2020-2025*, 18ης Σεπτεμβρίου 2020 COM(2020) 565 final, Βρυξέλλες.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), *Πρόταση κοινής έκθεσης για την Απασχόληση από την Επιτροπή και το Συμβούλιο*, 18ης Νοεμβρίου 2020 COM(2020) 744 final, Βρυξέλλες.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2016), *Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 13ης Σεπτεμβρίου 2016 σχετικά με τη δημιουργία συνθηκών στην αγορά εργασίας οι οποίες ευνοούν την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (2016/2017(INI))*.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2018), *Έκθεση σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))*. Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Εισηγητής: David Casa
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (2019), *Προς μια ολοένα και πιο βιώσιμη Ένωση έως το 2030. Συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 9ης Απριλίου 2019*. Ανακτήθηκε στις 26/5/2021 από: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people_el

- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020), *Εκθεση σχετικά με τη διάσταση του φύλου κατά την περίοδο της κρίσης COVID-19 και έπειτα*. 2020/2121(INI), της 20ης Νοεμβρίου 2020, Εισηγήτρια: Frances Fitzgerald. Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων.
- Ζέης, Θ. & Μηλιώνη, Φ. (2005). *Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*. Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Αθήνα.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2001). «*Η Μέθοδος των Focus Groups στην Κοινωνική Έρευνα: η Περίπτωση του Ερευνητικού Προγράμματος MEDACTION*». Εισήγηση στο «*Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο: Κοινωνικές Εξελίξεις στην Σύγχρονη Ελλάδα και Ευρώπη*», Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), Σύλλογος Ελλήνων Κοινωνιολόγων (ΣΕΚ). Αθήνα: Πανεπιστημιακές Εκδόσεις/Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2008). *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες*. Αθήνα: Κριτική.
- Καμπερίδου, Ε. (2016). Φύλο και Ηγετικές Δεξιότητες: Γεφυρώνοντας το Έμφυλο Χάσμα (Gender and Leadership Skills: Bridging the Gender Gap). *LWB-Leading Women in Business*. Κεφάλαιο: *Αρθρογραφία Επιφανών Λειτουργών και της ICAP για τη Γυναικεία Επιχειρηματικότητα*.
- Κ.Ε.Θ.Ι. (2007), *Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωής*, Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.
- Κετσετζοπούλου, Μ. (2009). «Προσδιοριστικοί παράγοντες της φτώχειας των εργαζομένων». Ανακτήθηκε στις 22/3/2021 από: <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/ekke/article/viewFile/9883/9984.pdf>
- Λαζαρέτου, Σ. (2016), «Φυγή ανθρώπινου κεφαλαίου: η σύγχρονη τάση μετανάστευσης των Ελλήνων στα χρόνια της κρίσης», *Οικονομικό Δελτίο, τεύχος 43, Τράπεζα της Ελλάδας*.
- Λυδάκη, Α. (2010). Στιγματισμένος: «Ισόβια καταδίκη». *Βήμα Ιδεών*. Ανακτήθηκε στις 28/12/2019 από: <http://www.vimaideon.gr>
- Λυδάκη, Α. (2012). *Ποιοτικές μέθοδοι της κοινωνικής έρευνας*. Αθήνα: Καστανιώτης.
- Μουρίκη, Α. (2016). «*Γυναίκες ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια εν μέσω κρίσης. Μελέτες περίπτωσης*». Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ).
- Μουσούρου, Α. (Επιμέλεια: Στρατηγάκη Μ.) (2004). «*Ζητήματα οικογενειακής πολιτικής. Θεωρητικές αναφορές και εμπειρικές διερευνήσεις*». Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής. Αθήνα: Gutenberg.
- Νικολαΐδης, Η. (2017). Γιατί Η Ελλάδα Πρέπει Να Επενδύσει Στην Προσχολική Αγωγή. *ΔιαΝΕΟσις*. Ανακτήθηκε στις 5/1/2021 από: https://www.dianeosis.org/2017/02/prosxoliki_agogi/
- Νόβα-Καλτσούνη, Χ. (2010). *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Gutenberg.

- Νταλάκα, Ε. (2017). Συμφιλίωση Επαγγελματικής - Οικογενειακής / Προσωπικής Ζωής: Νομοθετικές Παρεμβάσεις για τους / τις φροντιστές / τριες (Carers) στην Ελλάδα. *Κοινωνική Πολιτική*, 3, 49 - 73. doi:<https://doi.org/10.12681/sp.10589>
- Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 (2019), Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158> [Accessed 20 April 2020]
- Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (2021), Έκθεση του ΟΗΕ για την κλιματική αλλαγή. Ανακτήθηκε στις 10/8/2021 από: <https://unric.org/el>
- Πετρινώτη, Ξ. (1989). Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η περίπτωση της Ελλάδας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 74, 105-140.
- Πετρινώτη, Ξ. (2005). Η δύσκολη εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, *Ο Αγώνας της Γυναίκας*, τεύχος 78, σελ. 8-9.
- Προφύρη, Ι. (2018). «Συμφιλίωση επαγγελματικής - οικογενειακής/ προσωπικής ζωής. Διεθνείς και ευρωπαϊκές τάσεις. Η περίπτωση των γυναικών επιχειρηματιών και αυτοαπασχολουμένων», Ενημερωτικά Σημειώματα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
- Ράλλη, Ν. (2021). Τα στερεότυπα που στερούν το δικαίωμα στην εργασία. 17-18 Απριλίου 2021, *Η Εφημερίδα των Συντακτών*. Ανακτήθηκε στις 20/4/2021 από: https://www.efsyn.gr/themata/thema-tis-efsyn/290434_ta-stereotypa-roy-steroyndikaioma-stin-ergasia
- Τσουκαλά, Φ. (2007). *Ανάπτυξη μεθοδολογίας για τα πλάνα Συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής*. Αθήνα: Δημοτική επιχείρηση ανάπτυξης Βούλας. Ανακτήθηκε στις 19/3/2020 από: <https://www.koinoniko-orario.gr>
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2013), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Φαρμάκης, Κ. (2015). Οι πραγματικά πιο αναπτυγμένες χώρες στον κόσμο. Ανακτήθηκε στις 26/2/2021 από: <https://www.fortunegreece.com/photo-gallery/i-pio-aneptigmenes-chores-ston-kosmo/>
- Χλέτσος, Μ. (1988). Οι γυναίκες και η αγορά εργασίας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 68, 128-138. doi:<https://doi.org/10.12681/grsr.858>
- Ψαχαρόπουλος, Γ. (1999). *Οικονομική της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Ξένη

- Baker, R. B. (2000). School resources and labor market outcomes: Evidence from early twentieth-century Georgia , *The College of New Jersey, Department of Economics*.
- Bauman, Z. (2005). *Liquid life*. Cambridge: Polity Press.
- Babbie, E. (2011). *Εισαγωγή στην κοινωνική έρευνα* (Γ. Βογιατζής, Μετ.). Αθήνα: Κριτική.
- Bell, J. (2005). Πως να συντάξετε μία επιστημονική εργασία. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Burnett, S.B., Gatrell, C. J., Cooper, C.L. and P. Sparrow (2010). Well-balanced families? A gendered analysis of work-life balance policies and work family practices. *Gender in Management: An International Journal*, 25 (7), pp. 534-549
- Borjas, G. (2016). *Τα οικονομικά της εργασίας (κεφ. 9ο, 11ο, 12ο)* (Γ. Μελισσουργός, Μτφ), Αθήνα: Κριτική.
- CMT ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ Ε.Π.Ε., (2018). «Αξιολόγηση των δράσεων εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στο ΕΠ ΑΝΑΔ ΕΔΒΜ και στα ΠΕΠ» «Τελική Έκθεση Αξιολόγησης» Ανακτήθηκε στις 13/4/2021 από: <https://empedu.gov.gr/wp-content/uploads/2018/12/Paradoteo-E.pdf>
- Craib, I. (1998). *Σύγχρονη Κοινωνική Θεωρία. Από τον Πάρσονς στον Χάμπερμας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- EIGE (2015), *Reconciliation of work, family and private life in the European Union*. Policy review. <http://dx.doi.org/10.1108/17542411011081356> [Accessed 20 January 2021]
- EIGE (2019), Gender Equality Index 2019:Work-life balance, Available at: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/10-conclusions> [Accessed 24 January 2021]
- Eurofound (2015), *Families in the economic crisis: Changes in policy measures in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Council (2011), “*European Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality (2011-2020)*”. Brussels: European Council. Available at: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525(01)) [Accessed 2 January 2021]

- European Commission (2005), *Reconciliation of work and private life: Comparative Review of thirty European Countries*. Brussels: European Commission.
- European Commission (2007), *Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Luxembourg: Publications Office of the European Communities.
- European Commission (2008), *A better work–life balance: stronger support for reconciling professional, private and family life*. COM (2008) 635 final. Brussels: European Commission.
- European Commission (2010), *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Strategy for equality between women and men 2010- 2015*. COM (2010) 491 final, Brussels: European Commission.
- European Commission (2011), *Roadmap: reconciliation between work, family and private life*. Brussels: European Commission.
Available at: http://ec.europa.eu/governance/impact/planned_ia/docs/2011_empl_016_work_family_private_life_en.pdf [Accessed 25 January 2021]
- European Commission (2014), *Report on Progress on equality between women and men in 2013*. COM (2014) 224 final, Brussels.
- European Commission (2018), *Increase in gender gap in the digital sector-Study on Women in the Digital Age*. Available at: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digitalsector-study-women-digital-age>. [Accessed 16 January 2021]
- European Parliament (2019), *Survey on European Semester for economic policy coordination: Employment and Social Aspects in the Annual Growth Survey 2019* (2018/2120(INI)).
- European Parliament (2021), *The fight against poverty, social exclusion and discrimination. Fact Sheets on the European Union-2021*. Aoife Kennedy 10/2021 Available at: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/60/the-fight-against-poverty-social-exclusion-and-discrimination> [Accessed 20/11/ 2021]
- Eurostat (2019), *Reconciliation between work and family life Labour Force Survey (LFS) ad-hoc module 2018 - Quality report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/-/ks-ft-19-006>.
- Feenberg, A. (2010), *Between Reason and Experience: Essays in Technology and Modernity*. Massachusetts: The MIT Press.
Available at: https://www.researchgate.net/publication/260983581_Between_Reason_and_Experience_Essays_in_Technology_and_Modernity/link/59ea38f6a6fdcce8b08d06d/download [Accessed 20 April 2021]
- Florida, R. (2002), *'The rise of the creative class'*. New York: Basic Books.

- Hochschild, J. L., & Cropper, P. (2010). Immigration regimes and schooling regimes: Which countries promote successful immigrant incorporation, *Theory and Research in Education*, 8(1), 21-61.
- Goleman, D. & Senge, P. (2014). *Τριπλή Εστίαση: Μια Νέα Προσέγγιση στην Εκπαίδευση* (Ν. Γάσπαρης, Μετ.), Αθήνα: Πεδίο.
- Greenhaus, H.J., Collins, M.K. & Shaw, D.J., (2003). «The relation between work-family balance and quality of life», *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 63, pp. 510-531.
- Lewis, J. (2001), *“The Decline of the Male Breadwinner Model. Implications of Work and Care”*. Oxford: Oxford University Press. Social Politics.
- OECD (2016), *Society at a glance, 2016: OECD social indicators*, OECD Publishing.
- OECD (2019), *Education at a glance, 2019: OECD social indicators*, OECD Publishing.
doi:10.1787/f8d7880d-en.
- Robson, C. (2002). *Real world Research*, Second Edition. Oxford: Blackwell.
- Schermerhorn, J. (2012). *Εισαγωγή στο management. (κεφ.11ο)*. Λευκωσία : Πασχαλίδης – Broken Hill.
- Slaughter, A. M. (2012). Why women still can't have it all. *The Atlantic*, July-August. Available at: <http://www.theatlantic.com/magazine/toc/2012/07/> [Accessed 31 January 2021]
- Virilio, P. (1990). *“L'inertie polaire”* , Paris: Christian Bourgois.
- Von der Leyen, U. (2019). *"A Union that strives for more: My agenda for Europe" guidelines for the next Commission (2019-2024)* - 16 July 2019. Brussels.

Διαδικτυακοί Τόποι

https://www.athensvoice.gr/greece/tributes/711094_afieroma-etairiki-koinoniki-eythyni»

https://www.athensvoice.gr/greece/710864_synolika-ofelimi-gia-tin-oikonomia-i-nea-epiheirimatiki-koyltoyra

Ημ. Πρόσβασης : 30.7.2021

https://www.businessdaily.gr/koinonia/37981_enas-hronos-pandimias-pos-allaxe-i-zoi-ton-ergazomenon-se-12-mines

Ημ. Πρόσβασης : 30.3.2021

<https://www.capital.gr/oikonomia/3540517/oi-10-megalutes-oikonomies-pagkosmios-prin-kai-meta-tin-pandimia>

Ημ. Πρόσβασης : 30.3.2021

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>

http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_el.htm

Ημ. Πρόσβασης : 30.3.2021

<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/economy/desktop/index.html>

https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_el

Ημ. Πρόσβασης : 10.2.2021

https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi_stathmoi_2015/stats/StatOfeloymenoi2015.pdf

https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi_stathmoi_2016/stats/StatOfeloymenoi2016.pdf

https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi_stathmoi_2017/stats/StatOfeloymenoi2017.pdf

https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi_stathmoi_2018/stats/StatOfeloymenoi2018.pdf

https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi_stathmoi_2019/stats/StatOfeloymenoi2019.pdf

Ημ. Πρόσβασης : 15.6.202

<https://eige.europa.eu/>

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boardsonly-few-member-states.>

www.equal.gr

<http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Ημ. Πρόσβασης : 30.5.2021

<https://home.kpmg/gr/el/home/insights/2020/05/papatzimou-interview-fortunegreece.html>

<https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2021/02/GENDERACTION->

[PolicyBrief_11_Future-of-GE-in-EU-RI_EL.pdf](https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2021/02/GENDERACTION-PolicyBrief_11_Future-of-GE-in-EU-RI_EL.pdf)

Ημ. Πρόσβασης : 15.9.2021

<https://www.gesis.org/eurobarometer-data-service/home>

Ημ. Πρόσβασης : 10.9.2021

www.kethi.gr

www.koinoniko-orario.gr

Ημ. Πρόσβασης : 28.4.2021

<https://www.lawspot.gr/nomika-nea/neoi-eyropaikoi-kanones-gia-ergazomenoys-goneis-kai-syggeneis-ena-akoma-vima-pros-ti>

Ημ. Πρόσβασης : 12.10.2021

<https://www.naftemporiki.gr/story/1696996/ergasiakos-ekfobismos-erxetai-sima-isotitas-stis-epixeiriseis>

Ημ. Πρόσβασης : 30.11.2021

<https://www.philenews.com/oikonomia/kosmos/article/1129036/oi-elachistoi-misthoi-tis-etuc-tha-feroyn-afxiseis-ga-24-ek-ergzomenoys>

<https://www.socialplatform.org/wp-content/uploads/2020/11/Social-Platform-European-Semester-Process-Analysis-2020-2021.pdf>

Ημ. Πρόσβασης : 21.10.2021

<https://www.taxheaven.gr/circulars/33699/71383-2020>

Ημ. Πρόσβασης : 30.10.2021

<https://ypergasias.gov.gr/k-chatzidakis-22-afxisi-ton-kondylion-gia-tin-koinoniki-prostasia-to-2021-koinoniki-politiki-stin-praxi/>

Ημ. Πρόσβασης : 19.11.2021

Παρατιθέμενη νομοθεσία /Ευρωπαϊκές οδηγίες

πηγή: <https://eur-lex.europa.eu>

Στην νομοθεσία της ΕΕ για την ισότητα των φύλων, περιλαμβάνονται οι παρακάτω οδηγίες:

1. οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης·
2. οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή ευνοϊκών μέτρων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών ·Available at:<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.douri=CONSLEG:1992L0085:20070627:EL:P:DF> [Accessed 4 January 2021]
3. οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών·
4. 2006, μια σειρά από προηγούμενες νομοθετικές πράξεις καταργήθηκαν και αντικαταστάθηκαν από ένα νέο νομοθετικό κείμενο, την οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση).
5. οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια και για την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ· Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0018&qid=1637906806919> [Accessed 4 January 2021]
6. οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου·
7. οδηγία 2011/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 2011, για την πρόληψη και την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων και για την προστασία των θυμάτων της, καθώς και για την αντικατάσταση της απόφασης-πλαίσιο 2002/629/ΔΕΥ του Συμβουλίου. οδηγία 2011/99/ΕΕ του

Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2011, περί της ευρωπαϊκής εντολής προστασίας. οδηγία 2012/29/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 25ης Οκτωβρίου 2012, για τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων σχετικά με τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία θυμάτων της εγκληματικότητας και για την αντικατάσταση της απόφασης-πλακίου 2001/220/ΔΕΥ του Συμβουλίου.οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj> [Accessed 20 April 2021]

8. Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 (2019), Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου.

Available at: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158> [Accessed 20 April 2020]

9. [ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4808/2021 ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021:](#)

Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.

5. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

5.1 Δελτίο συνέντευξης.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

ΤΙΤΛΟΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής-προσωπικής ζωής και της χωρίς αποκλεισμούς βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης, κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας covid-19 (πρώτο κύμα: Μάρτιος 2020- Ιούλιος 2020).

Παρασκευή Αντωνοπούλου,(ΟΕΚ1904)
μεταπτυχιακή φοιτήτρια πανεπιστημίου Πειραιά στο ΠΜΣ
«Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων».

ΔΕΛΤΙΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Εισαγωγικό σημείωμα

ΕΡΕΥΝΑ

ερευνήτρια : **Παρασκευή Αντωνοπούλου.**

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια πανεπιστημίου Πειραιά στο ΠΜΣ «Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων».

Στο πλαίσιο της ερευνητικής μου εργασίας , διερευνάται η σχέση μεταξύ της ισορροπίας της επαγγελματικής-προσωπικής ζωής και της χωρίς αποκλεισμούς βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας covid-19 (**πρώτο κύμα: Μάρτιος 2020- Ιούλιος 2020**).

Η συνέντευξη είναι ανώνυμη με χρησιμοποίηση ψευδώνυμου και μόνο με την συγκατάθεση σας θα μαγνητοφωνηθεί είτε από εμένα είτε από εσάς.

Απαντήστε μας ελεύθερα με απλά λόγια..

Εκείνο που πραγματικά μας ενδιαφέρει είναι η δική σας γνώμη.

Αν υπάρχει κάποιο θέμα /θεματική της έρευνας που σας ενδιαφέρει, και δεν το έχουμε συμπεριλάβει, μπορούμε αν θέλετε, να το συζητήσουμε. Παρομοίως, αν κάποιο θέμα /θεματική της έρευνας δεν σας ενδιαφέρει, η δεν θέλετε να το απαντήσετε, μπορείτε να το αναφέρετε.

Ας ξεκινήσουμε!

Προφίλ Συνεντευξιζόμενου/νης

Φύλο : Γυναίκα – Άντρας

Ηλικία:

Ακριβές Επάγγελμα/ Ειδικότητα :

Πιο συγκεκριμένα: Δημόσιος η ιδιωτικός τομέας

Ελεύθερος Επαγγελματίας:

Επιχείρηση δική μου:

Ιδιωτικός Υπάλληλος-

Δημόσιος Υπάλληλος-

Επιστήμονας-

Διευθυντής –

Προϊστάμενος-

Άλλο-

Σύμβαση εργασίας : αορίστου χρόνου- ορισμένου χρόνου - μερική απασχόληση- άλλο είδος σύμβασης:

Δεύτερης (2ης) εργασίας είδος σύμβασης:

Εκπαίδευση : απόφοιτος : Γυμνάσιο – Λύκειο - ΑΕΙ - ΤΕΙ- ΙΕΚ- επαγγελματική σχολή- ΠΜΣ – ΑΛΛΟ-φοιτητής/σπουδαστής.

Οικογενειακή κατάσταση: συμβίωση- παντρεμένος/η - Ανύπαντρος/η-διαζευγμένος/η – άλλο.

Αριθμός Παιδιών:

• **Ηλικία Παιδιών:**

- 0 - 3 ετών
- 4 -7 ετών
- 8 - 12ετών
- 13 - 16 ετών
- 16+

Έχετε την φροντίδα εξαρτώμενου μέλους στο νοικοκυριό σας;

Ναι

Όχι

A. (1η) Θεματική ενότητα της έρευνας

Επαγγελματική ανέλιξη-πρόοδος.

Εισαγωγή

Προϋποθέσεις και εμπόδια επαγγελματικής ανέλιξης : δυσμενείς διακρίσεις : φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, υγεία, επαγγελματική εμπειρία , οικογενειακές υποχρεώσεις , κοινωνικά στερεότυπα/ προκαταλήψεις , εμπόδια σε επιχειρήσεις/οργανισμούς που περιορίζουν την προαγωγή των γυναικών σε ανώτερες θέσεις (φαινόμενο γυάλινης οροφής), η Εταιρική κοινωνική κουλτούρα , η επιχείρηση δεν εφαρμόζει πολιτικές ισότητας των φύλων και πολιτικές φιλικές προς την εργαζόμενη οικογένεια, τους εργαζόμενους σπουδαστές, εργαζόμενους με αναπηρία (Ράλλη, 2021).

A1. Κατά την επαγγελματική σας πορεία, για ποιους λόγους πιστεύετε ότι (δεν) σας έχουν δοθεί ευκαιρίες για προαγωγή;

.....

A2. Θεωρείτε πως υπάρχουν /υπήρξαν διακρίσεις εις βάρος σας, λόγω των πρόσθετων οικογενειακών ευθυνών σας (φροντίδα παιδιών/φροντίδα σε εξαρτώμενα μέλη);.....

A3. Για ποιούς λόγους θα απορρίπτατε μια ανώτερη θέση επομένως και περισσότερες ώρες εργασίας και φυσικά υψηλότερες αμοιβές;

.....

B. (2η) Θεματική ενότητα έρευνας

Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής:

- **B1. Τι νόημα έχει για εσάς η εργασία σας ; Θεωρείτε τον εαυτό σας άτομο καριέρας;**
- **B2. Θεωρείτε πως το επάγγελμα σας είναι απαιτητικό (κυρίως από άποψη χρόνου), οπότε είτε δεν σας αφήνει χρόνο να ασχοληθείτε καθημερινά με την φροντίδα της οικογένειά σας, είτε δεν σας αφήνει αρκετό ελεύθερο χρόνο για ξεκούραση/ αναψυχή;**
.....
- **B3. Πως καταφέρνετε και συνδυάζετε την οικογενειακή /προσωπική και την επαγγελματική ζωή σας;**
.....

- **B4.** Για ποιους λόγους πιστεύετε ότι οι οικογενειακές ευθύνες αποτέλεσαν/αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα η κίνητρο για την επαγγελματική σας εξέλιξη-προαγωγή ; -Είχατε ηθική συμπαράσταση /υλική υποστήριξη; -
- **B5.** Ποιες φροντίδες των παιδιών αναλαμβάνετε εσείς και ποιες ο σύντροφος σας ; ποιες τις αναλαμβάνετε από κοινού;
.....
- **B6.** Ποιες οικιακές εργασίες αναλαμβάνετε εσείς και ποιες ο σύντροφος σας ; ποιες τις αναλαμβάνετε από κοινού;
B7. Ποιες υπηρεσίες φροντίδας χρησιμοποιείτε για την φροντίδα εξαρτώμενου μέλους (γονέα, συζύγου / συντρόφου, άλλου συγγενή, φίλου) η για την φροντίδα των παιδιών σας (παιδικό σταθμοί κα); Ποια είναι η άποψη σας για την ποιότητα και το κόστος των παρεχόμενων υπηρεσιών;
- **B8.** Με ποια κριτήρια επιλέξατε το επάγγελμα σας ; επιλέξατε ένα επάγγελμα με/δίχως πολλές απαιτήσεις (παραδοσιακό γυναικείο/αντρικό επάγγελμα) , επειδή κυρίως σας βοηθάει να συνδυάσετε ευκολότερα την εργασιακή με την προσωπική /οικογενειακή σας ζωή ;
- **B9.** Έχετε ενημερωθεί για την δράση «εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής/ προσωπικής ζωής» η οποία ανήκει στο ΕΣΠΑ ;
.....
- B10.** Είστε ενήμεροι για τη ευρωπαϊκή και ελληνική νομοθεσία που υπάρχει σχετικά με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και τα μέτρα που έχουν θεσπιστεί προς αυτή την κατεύθυνση;

Γ.Θεματική ενότητα της έρευνας (3η)

Εισαγωγή

Ευρωπαϊκές πολιτικές συμφιλίωσης επαγγελματικής- προσωπικής/οικογενειακής ζωής και η χωρίς αποκλεισμούς βιώσιμη/διατηρήσιμη απασχόληση.

Άδειες για όλους (γονικές, σπουδών, φροντίδας εξαρτώμενων μελών).
Ωράριο συμβατό με οικογενειακές ευθύνες (ευέλικτο- κυλιόμενο ωράριο,

σταθερό ωράριο, όχι παρατεταμένο με αιφνίδιες ειδοποιήσεις για έκτακτη εργασία, η εργασία με βραδινές βάρδιες, στις αργίες). Ποιοτικές και προσιτές σε όλους ,υποδομές φροντίδας παιδιών και εξαρτώμενων μελών (παιδικοί σταθμοί, δομές δημιουργικής απασχόλησης παιδιών με κοινωνικό ωράριο λειτουργίας, ανοικτές δομές φροντίδας παιδιών/ υπερηλίκων/ενηλίκων η παιδιών με αναπηρίες).

Γ1. Ποιά από τα ευρωπαϊκά μέτρα έχετε χρησιμοποιήσει, και κατά πόσο σας βοήθησαν να αναζητήσετε εργασία /να εξελιχθείτε στην εργασία σας/ να πετύχετε ένα αρμονικό συνδυασμό της επαγγελματικής ζωής με την οικογενειακή/προσωπική ζωής σας η κατα πόσο σας βοήθησαν τελικά να διατηρήσετε την θέση εργασίας σας;

.....

Εισαγωγή Γ2. Ερώτησης

Γ2. Ποιά από τα μέτρα (δεν) χρησιμοποιήσατε και για ποιούς λόγους;

Ευρωπαϊκά θεσπισμένα δικαιώματα όπως: άδειες, ευέλικτες μορφές εργασίας, δομές φροντίδας, η επιχείρηση (δεν) έχει φιλικές πρακτικές/ άδειες για την οικογένεια , για να μην χάσετε χρήσιμο επαγγελματικό χρόνο , λόγω αμφίβολης ποιότητας των υποδομών φροντίδας, (δεν) είναι οικονομικά προσιτές σε όλους οι δομές φροντίδας, έχουν ασύμβατο ωράριο λειτουργίας με τις ώρες εργασίας σας, λόγω νοοτροπίας, δεν τις χρειαστήκατε διότι σας υποστηρίζει το άτυπο δίκτυο βοήθειας (γονείς, παππούδες, φίλοι), άλλος λόγος;

.....

- **Γ3. Έχει υπάρξει διακοπή της επαγγελματικής σας πορείας, λόγω γέννησης/φροντίδας παιδιών η εξαρτώμενων μελών η λόγω σπουδών η για λόγους υγείας ; Για πόσο χρονικό διάστημα διακόψατε την εργασία σας ; Χρησιμοποιήσατε η όχι, αμειβόμενη άδεια σπουδών /μητρότητας /γονική / φροντιστών και αν ναι , κατά πόσο σας κάλυψε στις οικονομικές σας υποχρεώσεις ; Πως ήταν η επιστροφή στην εργασία μετά από την άδεια σας;**
-

Δ. Θεματική ενότητα (4η)

Εισαγωγή

Δημογραφική γήρανση και οικονομική ανάπτυξη.

Οι νέοι/ες στην Ελλάδα είτε σπουδάζουν είτε εργάζονται, δυσκολεύονται να ξεκινήσουν την ανεξάρτητη προσωπική/οικογενειακή τους ζωή, και εξαιτίας του υψηλού κόστους της ζωής, της ανεργίας, ζουν στην πατρική στέγη, αναβάλλουν την δημιουργία της δική τους οικογένειας είτε μεταναστεύουν στο εξωτερικό αναζητώντας μια αξιοπρεπή θέση εργασίας, ανάλογης των σπουδών και των φιλοδοξιών τους.

Δ1. Τι συνέβη/συμβαίνει στην δική σας περίπτωση στα νεανικά σας χρόνια ;

Εισαγωγή Δ2 ερώτησης

Η πανδημία COVID-19 επηρέασε πολύ την απασχολησιμότητα των νέων και την επέκταση του εκπαιδευτικού συστήματος (στόχοι Ευρώπης 2020).

Ευρωπαϊκά μέτρα αύξησης της απασχόλησης των νέων: ευρωπαϊκά προγράμματα (Next Generation EU) - προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης/κατάρτισης/μάθησης με βάση την εργασία (μαθητείας) -υποτροφίες σε όλους τους εφήβους άνω των 15 ετών και τους σπουδαστές/φοιτητές- δημιουργία νέων σύγχρονων ποιοτικών θέσεων εργασίας-επιδότηση επιχειρήσεων για προσλήψεις νέων - δωρεάν ποιοτικούς παιδικούς σταθμούς για όλα τα παιδιά – επαρκώς αμειβόμενες άδειες σπουδαστών/φροντιστών/νεαρών γονέων –ανοικτές ποιοτικές δομές φροντίδας ηλικιωμένων - επενδύσεις στην ψηφιακή οικονομία, ώστε να δημιουργηθούν νέες ποιοτικές θέσεις σε επαγγέλματα έρευνας και ανάπτυξης (STEM επαγγέλματα)- Ενεργή συμμετοχή όλων των νέων σε- Ευρωπαϊκά προγράμματα για τους νέους (Next Generation EU), συμφιλίωσης επαγγελματικής ζωής/σπουδών και προσωπικής ζωής -άλλα κίνητρα/μέτρα.

- ο **Δ2. Ποια κίνητρα/μέτρα θα προτείνατε, για να ενεργοποιηθούν όλοι οι νέοι/ες και να αναλάβουν πρωτοβουλίες τόσο στην εκπαιδευτική/επαγγελματική τους πορεία όσο και στην προσωπική τους ζωή.**

Εισαγωγή στην Δ3 ερώτηση:

Μέτρα ευνοϊκά για την δημιουργία οικογένειας και κατά της υπογεννητικότητας:

Ενθάρρυνση των ανδρών για ισότιμη συμμετοχή στις οικογενειακές ευθύνες (άδεια πατρότητας) -μέτρα ενίσχυσης της συμφιλίωσης επαγγελματικής/προσωπικής ζωής (άδειες , ευέλικτες μορφές εργασίας, δομές φροντίδας)-αύξηση επιδομάτων τέκνων -μέτρα / κίνητρα φορολογικά, ευνοϊκά για γονείς- περισσότερους οικονομικά προσιτούς σε όλους, ποιοτικούς βρεφικούς, παιδικούς σταθμούς-δομές φροντίδας εξαρτώμενων μελών-προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα στην κοινωνία και στις επιχειρήσεις -εξάλειψη των διακρίσεων και των μισθολογικών ανισοτήτων- δημιουργία νέων ποιοτικών θέσεων απασχόλησης με επαρκείς μισθούς -εκπαίδευση/ κατάρτιση των νέων σε σύγχρονα επαγγέλματα της ψηφιακής οικονομίας STEM -κλπ.

Δ3. Η μείωση του ποσοστού των γεννήσεων σε συνδυασμό με το αυξημένο προσδόκιμο ζωής έχει επιφέρει την γήρανση του πληθυσμού στην Ευρώπη και ειδικότερα στην Ελλάδα . Πως πιστεύετε ότι θα πείσουμε τους νέους/ες να κάνουν περισσότερα παιδιά;

Ε. Θεματική ενότητα έρευνας (5η)

Ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής σε οικονομικές συνθήκες πανδημίας-covid19 (πρώτο κύμα: Μάρτιος 2020- Ιούλιος 2020).

- **E1. Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας, σε γενικές γραμμές , κατά πόσο μεταβλήθηκαν ο τρόπος ζωής σας και ο τρόπος εργασίας σας ; ειδικότερα, κατά πόσο μεταβλήθησαν (μειώθηκαν η αν αυξήθηκαν) οι ώρες εργασίας σας – το εισόδημα σας- τα χρέη σας- ο χώρος εργασίας;**
.....
- **E2. Η επιχείρηση/οργανισμός στην οποία εργάζεσθε πόσο επηρεάστηκε από τα μέτρα για την πανδημία ; ανέστειλε την λειτουργία της κατά την διάρκεια της πανδημίας;**
.....
- **E3.Αν ήσασταν δικαιούχος οικονομικής στήριξης, κατά πόσο ήταν επαρκές το εισόδημα των 534€ για να καλύψετε τα οικογενειακά έξοδα σας ;**

-
- **E4. Αν δεν ήσασταν δικαιούχος οικονομικής στήριξης , χρησιμοποιήσατε τις οικονομίες/αποταμιεύσεις σας για να τα καταφέρετε;**
 - **E5. Κατά πόσο μεταβλήθηκαν (σε ποσοστό) οι οικονομίες/αποταμιεύσεις σας, προκειμένου να διατηρήσετε το ίδιο βιοτικό επίπεδο το οποίο είχατε πριν την πανδημία;**
-

Ερωτήσεις για Τηλεργασία και παραγωγικότητα/επιδόσεις/μισθοί στο ψηφιοποιημένο εργασιακό περιβάλλον. (Παράμετρους της οικονομικής ανάπτυξης/στόχοι Ευρώπης 2020).

- **E6. Εργασθήκατε εξ αποστάσεως/τηλεργασία η απαιτήθηκε η φυσική σας παρουσία στο χώρο εργασίας σας όπως πριν την πανδημία ; Παρατηρήσατε αύξηση της αποδοτικότητας σας στο νέο ψηφιοποιημένο εργασιακό περιβάλλον; Η αυξημένη αποδοτικότητα συνοδεύτηκε με παράλληλη αύξηση των αποδοχών σας ;**
- **E7. Πως θα σας φαινόταν η τηλεργασία/ να συνεχιστεί ; Αποκλειστικά εξ αποστάσεως η σε συνδυασμό με την φυσική παρουσία σας στο χώρο της εργασίας;**

Ερωτήσεις για εξ αποστάσεως σπουδών και επιδόσεις στο ψηφιοποιημένο εκπαιδευτικό περιβάλλον. (εκπαίδευση/κατάρτιση -ποιότητα εργασίας και οικονομική ανάπτυξη).

Τηλεκπαίδευση και βελτίωση της ποιότητας του εργατικού δυναμικού/επέκταση της εκπαίδευσης. (Παράμετρους της οικονομικής ανάπτυξης/στόχοι Ευρώπης 2020)

E8. Συμμετείχατε σε εξ αποστάσεως πρόγραμμα εκπαίδευσης /κατάρτισης /δια βίου ; Αν όχι για ποιους λόγους; Παρατηρήσατε βελτίωση των γνώσεων και επιδόσεων σας στο νέο ψηφιοποιημένο μαθησιακό περιβάλλον; Πως θα σας φαινόταν να συνεχιστεί αποκλειστικά εξ αποστάσεως η εκπαίδευση/κατάρτιση η σε συνδυασμό με την φυσική σας παρουσία στο χώρο της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης;

E9. Στην περίπτωση της τηλεργασίας, έγινε μετατροπή της σύμβασης σας σε μερικής απασχόλησης η ορισμένου χρόνου; Κατά πόσο μεταβλήθηκαν ο μισθός σας, οι ώρες εργασίας;

.....

Ερωτήσεις για την επάρκεια του διαθέσιμου εισοδήματος (παράμετρος της οικονομικής ανάπτυξης).

Εισαγωγή E10 ερώτησης: λογαριασμοί /έξοδα του νοικοκυριου : λογαριασμούς ΔΕΚΟ-εφορία- ενοίκιο/δότηση στεγαστικού δανείου- έξοδα για περίθαλψη/φάρμακα- έξοδα διατροφής/ένδυσης/υπόδησης - έξοδα μετακινήσεων/βενζίνη/εισιτήρια ΜΜΜ -δίδακτρα για φροντιστήρια ξένων γλωσσών /γενικά φροντιστήρια /σχολεία/παιδικούς σταθμούς- έξοδα ψυχαγωγίας -άλλο.

- **E10. Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας, ποιούς λογαριασμούς και έξοδα του νοικοκυριού σας, δυσκολευτήκατε περισσότερο να καλύψετε ;**

- **E11. Πιο συγκεκριμένα, ποιές οικονομικές υποχρεώσεις έχετε καθυστερήσει; - την εξόφληση λογαριασμών ΔΕΚΟ- την εξόφληση δόσης του στεγαστικού δανείου σας- την εξόφληση βεβαιωμένων οφειλών στο δημόσιο (ΕΝΦΙΑ, ΦΟΡΟ), η εξηγήστε τι άλλου είδους οφειλές έχετε καθυστερήσει να εξοφλήσετε.**

.....

Ερωτήσεις για την μεταβολή του καταναλωτικού προτύπου.(παράμετρος της οικονομικής ανάπτυξης)

- **E12. Ποιες καταναλωτικές σας συνήθειες έχετε αλλάξει ; Έχετε περιορίσει κάποια έξοδα, προκειμένου να ανταπεξέλθετε στις οικονομικές οικογενειακές σας υποχρεώσεις ; Εξηγήστε ποια έξοδα έχετε περιορίσει η σταματήσει.**

Συνδυασμός εργασίας / σπουδών και φροντίδας μικρών παιδιών.

- **E13. Εργαστήκατε με τηλε-εργασία /επιμορφωθήκατε με τηλε-εκπαίδευση, ενώ παράλληλα φροντίζατε παιδιά/εξαρτώμενα μέλη ;**

- **E14. Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας και όσο καιρό ήσαν κλειστές οι δομές φροντίδας παιδιών/εξαρτώμενων μελών και τα σχολεία , πως επηρεάστηκε η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής/ προσωπικής και επαγγελματικής σας ζωής; Υπήρξαν μεταβολές στις ώρες εργασίας /ώρες φροντίδας παιδιών/ώρες για οικιακές εργασίες/ώρες ελεύθερου χρόνου;**
.....

Υπαρξη άτυπων δικτύων φροντίδας παιδιών/εξαρτώμενων μελών.

- **E15. Ποιος φρόντιζε τα μικρά παιδιά/ εξαρτώμενα μέλη, όταν ήσασταν στον φυσικό χώρο της εργασίας σας και ήσαν κλειστά οι υπηρεσίες φροντίδας/φύλαξης**

όπως και οι παιδικοί σταθμοί και τα σχολεία;

.....

Εισαγωγή ΣΤ' Θεματικής ενότητας

Σήμα Ισότητας στις επιχειρήσεις/οργανισμούς, εργασιακός εκφοβισμός -Οι Μηδενικές διακρίσεις

Για πρώτη φορά στην Ελλάδα θα γίνει η βράβευση με το **σήμα ισότητας** των επιχειρήσεων/οργανισμών που προωθούν την ευρωπαϊκή στρατηγική για την ισότητα των φύλων, την εξάλειψη των διακρίσεων, των διαφορών αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών (μισθολογικές ανισότητες), την εξισορρόπηση εργασιακής -οικογενειακής ζωής. **Οι Μηδενικές διακρίσεις** ως κεφαλαιώδης στόχος της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την ισότητα των φύλων και την αύξηση της γυναικείας απασχολησιμότητας.

Επιπλέον, εφαρμόζονται πολιτικές πρόληψης και εξάλειψης της εργασιακής βίας, και του **φαινόμενου του εργασιακού εκφοβισμού²⁵ (mobbing)**. Θεσπίζονται υποχρεωτικοί κώδικες δεοντολογίας σε κάθε επιχείρηση, για την ορθή εργασιακή συμπεριφορά και κυρώσεις σε όσους τους παραβαίνουν. Το mobbing(**εργασιακός εκφοβισμός**) αγγίζει το 8% των εργαζομένων όπως αναδεικνύουν οι στατιστικές έρευνες, ενώ το 74% όσων ατόμων υπήρξαν θύματα εργασιακού εκφοβισμού, τελικά εξωθήθηκαν να διακόψουν την εργασία τους έως και 2 χρόνια ή και να παραιτηθούν. Το mobbing(**εργασιακός εκφοβισμός**) και η μείωση του εργατικού δυναμικού.

- **ΣΤ.1 Έχετε συναντήσει τον εργασιακό εκφοβισμό (mobbing) κατά την διάρκεια της επαγγελματικής σας πορεία και αν ναι πως το χειριστήκατε ;**

.....

Εισαγωγή ΣΤ2 ερώτησης : Ο/Η Σύμβουλος Ισότητας είναι ο ειδικός επιστήμονας που σχεδιάζει, συντονίζει και παρακολουθεί την προαγωγή της Ισότητας μέσα στην Επιχείρηση/οργανισμό.

- **ΣΤ2. Γνωρίζετε κάποια επιχείρηση/ οργανισμό που έχει Σύμβουλο Ισότητας;**
- **ΣΤ3. Ποια είναι η άποψη σας για τις μετά την πανδημία, τις νέες οικονομικές και εργασιακές συνθήκες που θα δημιουργηθούν; Κατά πόσο θα είναι εφικτή η εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ;**
- **Αν υπάρχει κάποιο θέμα που σας ενδιαφέρει και δεν το αναφέραμε, μπορούμε σε αυτό το σημείο αν θέλετε, να το συζητήσουμε.**

25 Όπως αναφέρεται στο <https://www.naftemporiki.gr/story/1696996/ergasiakos-ekfobismos-erxetai-sima-isotitas-stis-epixeiriseis>

Ευχαριστίες για τις απαντήσεις σας και τον χρόνο σας.

Παρασκευή Αντωνοπούλου,

μεταπτυχιακή φοιτήτρια πανεπιστημίου Πειραιά στο ΠΜΣ
«Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων».

5.2 ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Πρώτη (1η) Συνέντευξη.

Προφίλ Συνεντευξιζόμενης

Ψευδώνυμο: ΕΦΘ1, 45 ετών (αυτοαπασχολούμενη, απόφοιτος Λυκείου, διαζευγμένη, μητέρα παιδιού μικρότερο των 12 ετών, σπουδάστρια σε ΔΙΕΚ).

Φύλο : **Γυναίκα**

Ηλικία: **45**

Ακριβές Επάγγελμα/ Ειδικότητα : **Ελ Επαγγελματίας**

Πιο συγκεκριμένα:

Ελεύθερος Επαγγελματίας: Επιχείρηση δική μου- σχολικό κυλικείο.

Σύμβαση εργασίας : αορίστου χρόνου- ορισμένου χρόνου - μερική απασχόληση- άλλο είδος σύμβασης: ελ επαγγελματίας.

Εκπαίδευση : απόφοιτος : Γυμνάσιο – Λύκειο - ΑΕΙ - ΤΕΙ- ΙΕΚ- επαγγελματική σχολή- ΠΜΣ – φοιτητής/σπουδαστής ΙΕΚ.

Οικογενειακή κατάσταση: συμβίωση- παντρεμένος/η – Ανύπαντρος/η-άλλο Διαζευγμένη

Αριθμός Παιδιών: **1**

Ηλικία Παιδιών: **8 - 12ετών**

Έχετε την φροντίδα εξαρτώμενων μελών του νοικοκυριού σας; **Οχι**

A (1η) Θεματική ενότητα έρευνας

A. Επαγγελματική εξέλιξη-πρόοδος-προαγωγή

A1. *Ναι, μου έχει δοθεί η ευκαιρία την οποία αρνήθηκα για λόγους υγείας.*

A2. *Ναι. Παλαιότερα, σε αναζήτηση εργασίας απορρίφθηκα διότι είχα οικογενειακές υποχρεώσεις, δηλαδή παιδί! θεωρήθηκε ως μειονέκτημα το γεγονός ότι ήμουν μητέρα ενός παιδιού! Θλιβερό! Δεν πτοήθηκα όμως και αποφάσισα να δημιουργήσω τη δική μου δουλειά, και άνοιξα το τωρινό μου κυλικείο. Κάθε εμπόδιο για καλό!.....*

A3. *Όχι δεν θα απέρριπτα μια προαγωγή, δεν υπάρχει κανένας λόγος το παιδί μου έχει μεγαλώσει και είναι περίπου 11 ετών, και θα ήθελα να της περάσω το θετικό μήνυμα ότι δεν υπάρχει πλέον το δίλημμα οικογένεια η επάγγελμα αλλά, ότι είναι εφικτή η εξισορρόπηση επαγγέλματος και οικογένειας και ότι επιπλέον, θα πρέπει να επιλέξει σύντροφο ο οποίος να αγαπάει την οικογένεια και να αναλαμβάνει τις οικογενειακές φροντίδες ισότιμα, όχι απλώς που και που να την βοηθάει.*

B. (2η) θεματική ενότητα έρευνας: Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής:

B1. *Εξαιρετικά σημαντική, το έφτιαξα μόνη μου το κυλικείο και είναι η μοναδική μου πηγή εισοδήματος. Ναι.... θεωρώ ότι θα το έχω το κυλικείο μέχρι να γεράσω, είναι η καριέρα μου. Δεν θεωρώ τον εαυτό μου άτομο καριέρας. Όχι.*

B2. *Το επάγγελμα μου δεν είναι τόσο απαιτητικό σε χρόνο.*

B3. *Αρκετά εύκολα.*

B4. *Η οικογένειά μου πάντα με στηρίζει. Ακόμη και τώρα που ζούμε χωριστά, τόσο το παιδί μου όσο και ο πρώην σύζυγος είναι δίπλα μου σε κάθε μου προσπάθεια επαγγελματικής εξέλιξης.*

B5. *Ναι είμαστε χωρισμένοι αλλά έχουμε την συνεπιμέλεια της κόρης μας.*

B6. *Ζω με το παιδί μου και με βοηθάει αρκετά με τις οικιακές δουλειές.*

B7. *Δεν φροντίζω κάποιον άλλο.*

B8. *Ήθελα να είμαι ελ επαγγελματίας και να έχω οικονομική άνεση .*

B9. *οχι*

Γ.(3η)Θεματική ενότητα της έρευνας : **Ευρωπαϊκές πολιτικές συμφιλίωσης Επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής και η χωρίς αποκλεισμούς βιώσιμη/διατηρήσιμη απασχόληση.**

Γ1. Κανένα . Σταμάτησα την δουλειά μου όταν ήταν μικρή η κόρη μου και πριν μερικά χρόνια άνοιξα το κυλικείο.

Γ2. Δεν χρειάστηκε να χρησιμοποιήσω κάτι από τα παραπάνω.

Γ3. Διέκοψα την εργασία μου όταν γέννησα το παιδί μου, αφού έκανα χρήση της αμειβόμενης άδειας μητρότητας. Δεν επέστρεψα στην τότε εργασία μου διότι θέλησα να αφοσιωθώ στο μέγαλωμα του παιδιού μου. Η αμειβόμενη άδεια μητρότητας κάλυψε τις οικονομικές μου υποχρεώσεις κατά 80%.

Δ. Θεματική ενότητα (4η): Δημογραφική γήρανση και οικονομική ανάπτυξη.

Δ1. Δεν έχω βιώσει παρόμοιες καταστάσεις.

Δ2. Δεν απαντώ.....

Δ3. Ενθάρρυνση των ανδρών για ισότιμη συμμετοχή στις οικογενειακές ευθύνες , εξάλειψη των έμφυλων μισθολογικών ανισοτήτων, αύξηση επιδομάτων τέκνων, φορολογικά κίνητρα, περισσότερους δωρεάν ποιοτικούς παιδικούς σταθμούς και δημιουργία νέων ποιοτικών θέσεων απασχόλησης.

•

Ε. Θεματική ενότητα έρευνας (5η): Ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής σε οικονομικές συνθήκες πανδημίας- covid19 (πρώτο κύμα: Μάρτιος 2020- Ιούλιος 2020).

•

Σύνθεση συζήτησης για την Ε Θεματική ενότητα της έρευνας

Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας, σταμάτησε η εργασία μου, (διατηρώ σχολικό κυλικείο) οπότε τα έσοδά μου είναι ανύπαρκτα – και τα χρέη μου αυξήθηκαν. Δεν πήρα την οικονομική ενίσχυση των 534 €. Οι οικονομίες μου έχουν σχεδόν τελειώσει.... Συμμετείχα ως καταρτιζόμενη σε τηλεκπαίδευση 1ου εξαμήνου ΔΙΕΚ Γλυφάδας για τμήμα Ζαχαροπλαστικής..Ήταν ευχάριστη εμπειρία για τα θεωρητικά μαθήματα, αλλά για τα πρακτικά /συμμετοχή στα ζαχαροπλαστικής πρακτικά μαθήματα είχαμε προβλήματα γιατί έγιναν εξ αποστάσεως. Ο καθένας μαγείρευε στην κουζίνα του τα γλυκά της ημέρας χωρίς επιτυχία τις περισσότερες φορές , ανυπομονώ να ανοίξουν τα ΔΙΕΚ. Αρκετά έξοδα δυσκολεύτηκα να τα πληρώσω , αλλά προσπαθώ να μην αφήνω εκκρεμότητες ιδίως με τους λογαριασμούς ΔΕΚΟ. Όλα τα προσωπικά μου έξοδα έχουν περιοριστεί στο ελάχιστο και πλέον αγοράζω μόνο τα απολύτως απαραίτητα για την επιβίωσή μας. Πως επηρεάστηκε η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής/ προσωπικής και επαγγελματικής σας ζωής; Ενώ υπάρχει απεριόριστος ελεύθερος χρόνος δεν

μπορούμε να τον εκμεταλλευτούμε λόγω των περιοριστικών μέτρων του εγκλεισμού, με συνέπεια να υπάρχουν προστριβές στην οικογένεια. Επιπλέον λόγω των τηλεμαθημάτων και του εγκλεισμού, το παιδί είναι όλη μέρα σε μια οθόνη κάτι που επιφέρει επιπλέον διαμάχες στην οικογένεια.

ΣΤ' (6η) Θεματική ενότητα : Σήμα Ισότητας στις επιχειρήσεις/οργανισμούς, εργασιακός εκφοβισμός (αύξηση της απασχόλησης).

ΣΤ1. *Οχι*

ΣΤ2. *Οχι.*

ΣΤ3 *Θεωρώ ότι δεν θα υπάρχει ελευθερος χρόνος διότι λόγω των συσσωρευμένων χρεών ίσως χρειαστεί να αναζητήσω και δεύτερη εργασία!!*

Εχω καλυφθεί, δεν υπάρχει κάτι να συμπληρώσω. Καλή επιτυχία στην έρευνα σας! Χάρηκα που σας γνώρισα. Ευχαριστώ πολύ.

ΤΕΛΟΣ 1ης ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ : Ψευδώνυμο: ΕΦΘ1 45 ετών.

Δεύτερη (2η) Συνέντευξη.

Προφίλ Συνεντευξιζόμενου/νης

Ψευδώνυμο: *ΕΛΘ3, 40 ετών (επιστήμονας με μεταπτυχιακά, αυτοαπασχολούμενη, έχει και δεύτερη δουλειά -ωρομίσθιος εκπαιδευτικός σε ΔΙΕΚ, παντρεμένη με παιδί μικρότερο των 6 ετών).*

Φύλο : Γυναίκα

Ηλικία: 40

Ακριβές Επάγγελμα/ Ειδικότητα : Φυσικοθεραπεύτρια.

Πιο συγκεκριμένα:

Ελεύθερος Επαγγελματίας- Επιχείρηση δική μου: Φυσικοθεραπευτήριο

Δεύτερη (2η) Δουλειά: Εκπαιδευτικός σε ΔΙΕΚ.

Σύμβαση εργασίας : αορίστου χρόνου- ορισμένου χρόνου - μερική απασχόληση-
άλλο είδος σύμβασης (Ελ. Επαγγελματίας) , 2η δουλειά είμαι **ωρομίσθια**
εκπαιδευτικός σε ΔΙΕΚ.).

Εκπαίδευση : απόφοιτος : Γυμνάσιο – Λύκειο - ΑΕΙ - ΤΕΙ- ΙΕΚ- επαγγελματική
σχολή- ΠΜΣ – ΑΛΛΟ-φοιτητής/σπουδαστής.

Αριθμός Παιδιών: 1

Ηλικία Παιδιών: 4 -7 ετών

Έχετε την φροντίδα εξαρτώμενων μελών του νοικοκυριού σας;
Όχι

A (1η) Θεματική ενότητα έρευνας

A. Επαγγελματική εξέλιξη-πρόοδος-προαγωγή

A1. *Η κυρίως εργασία μου είναι δική μου επιχείρηση /είμαι ελεύθερη επαγγελματίας, οπότε δεν έχει τεθεί θέμα προαγωγής μου. Δεν έχω δουλέψει αλλού ως φυσικοθεραπεύτρια. Ήμουν πάντοτε ελεύθερη επαγγελματίας και διευθύντρια του δικού μου κέντρου φυσικοθεραπείας.*

A2. *«Σε κάποιες περιπτώσεις υφίσταμαι διακρίσεις, εξαιτίας του ότι το απόγευμα δεν λειτουργούν οι παιδικοί σταθμοί . Το απόγευμα εργάζομαι σε δημόσιο ΙΕΚ για να συμπληρώσω το εισόδημα μας, και συνήθως παίρνω πολύ λίγες ώρες διδασκαλίας την εβδομάδα, που σημαίνει λιγότερα έσοδα στο νοικοκυριό μας. Όμως, αυτό εμποδίζει και τις πιθανότητες εξέλιξης μου στην απογευματινή μου απασχόληση, γιατί μπορεί και να μην με ζανακαλέσουν* άσε που μειώνεται το κατά κεφαλήν ΑΕΠ, όπως μου εξηγήσατε και εσείς, και δεν διατηρούμε τους ρυθμούς της οικονομικής ανάπτυξης!!»*

A3. *όχι δεν θα απέρριπτα μια ανώτερη θέση σε καμία περίπτωση! Άλλωστε πιστεύω ότι ο συνδυασμός επαγγελματικής επιτυχίας και οικογένειας έχει πολύ ενδιαφέρον!*

B. (2η) θεματική ενότητα έρευνας: Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής:

B1. *Πολύ σημαντική !Ναι θεωρώ ότι είμαι άτομο καριέρας.*

B2. Το επάγγελμα μου είναι σε μερικό βαθμό απαιτητικό σε χρόνο.

B3. κουραστικός αλλά ενδιαφέρων

B4. Ενθαρρυντικός ... ναι έχω υποστήριξη!

B5. Ναι σε γενικές γραμμές τις μοιραζόμαστε.

B6. Το ίδιο για τις οικιακές δουλειές.

B7. Δεν φροντίζω κάποιον άλλο. Οχι.

B8. Επέλεξα επάγγελμα με απαιτήσεις..

B9. Οχι.

B10. Οχι.

**Γ.(3η)Θεματική ενότητα της έρευνας : Ευρωπαϊκές πολιτικές συμφιλίωσης
Επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής και η χωρίς αποκλεισμούς
βιώσιμη/διατηρήσιμη απασχόληση.**

Γ1. Έχω χρησιμοποιήσει: ευέλικτο, κυλιόμενο ωράριο , παιδικοί σταθμοί, δομές δημιουργικής απασχόλησης παιδιών με κοινωνικό ωράριο λειτουργίας, ανοικτές δομές φροντίδας παιδιών.

Γ2. Άδειες

Γ3. Άδεια μητρότητας 2 μήνες.

Δ. Θεματική ενότητα (4η): Δημογραφική γήρανση και οικονομική ανάπτυξη.

Δ1. Οχι

Δ2. Δεν απαντώ.....

Δ3.

•

Ε. Θεματική ενότητα έρευνας (5η): Ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής σε οικονομικές συνθήκες πανδημίας- covid19 (πρώτο κύμα: Μάρτιος 2020- Ιούλιος 2020).

συζήτηση για την Ε' (5η) Θεματική ενότητα της έρευνας

Κατά την διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας, υποχρεωτικά ανεστάλη η λειτουργία του φυσικοθεραπευτηρίου και δεν έλαβα κανένα επίδομα στο πρώτο κύμα. Οι αποταμιεύσεις μου μειώθηκαν κατά 50%, κυρίως πήγαν για λογαριασμούς του σπιτιού και της επιχείρησής μου. Αναγκαστικά λόγω μέτρων περιορίστηκαν τα έξοδα διασκέδασης/αναψυχής της οικογένειας . Όσον αφορά την τηλεργασία επειδή είμαι φυσικοθεραπεύτρια, δεν χωράει η τηλεργασία στην ειδικότητά μου , μόνο για παροχή συμβουλών εργάστηκα λίγο και κυρίως τηλεφωνικά . Στη δεύτερη δουλειά μου δεν άλλαξε η σύμβαση μου, ως ωρομίσθια εκπαιδευτικός ΔΙΕΚ παρέμεινα, αλλά λόγω τηλεκπαίδευσης

αυξήθηκαν οι ώρες διδασκαλίας. Ήταν αρκετά απαιτητικό να φροντίζω τον μικρό και παράλληλα να κάνω τηλεκπαίδευση οπότε τον κρατούσαν η γιαγιά του και ο σύζυγος μου όταν δεν ήταν στη δουλειά του. Θα ήθελα να μην συνεχιστεί η τηλεκπαίδευση. Πως επηρεάστηκε η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής/ προσωπικής και επαγγελματικής μου ζωής; Υπήρξαν μεταβολές στις ώρες εργασίας /ώρες φροντίδας παιδιού/ώρες για οικιακές εργασίες/ώρες ελεύθερου χρόνου; Ναι υπήρξαν μεταβολές αλλά και δυσκολίες.

ΣΤ' (6η) Θεματική ενότητα : Σήμα Ισότητας στις επιχειρήσεις/οργανισμούς, εργασιακός εκφοβισμός (αύξηση της απασχόλησης).

ΣΤ1. *Ναι αντιμετώπισα εργασιακό εκφοβισμό και ...το ανέφερα στον ανώτερο.*

ΣΤ2. *Όχι.*

ΣΤ3. *Δεν πιστεύω ότι θα χειροτερέψουν τα οικονομικά αλλά θα είναι διαφορετική η ζωή μας.!*

Καλύφθηκα απόλυτα. Ευχαριστώ και καλή επιτυχία.

ΤΕΛΟΣ 2ης ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ : Ψευδώνυμο: ΕΛΘ3 40 ετών

