ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ
Μαρία Θανοπούλου
Ιωάννα Τσίγκανου



Γυναίκες ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια εν μέσω κρίσης

Μελέτες περίπτωσης

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ
NATIONAL CENTRE FOR SOCIAL RESEARCH

Γυναίκες ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια εν μέσω κρίσης

Μελέτες περίπτωσης

Copyright © 2016 ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ (ΕΚΚΕ)
Κρατίνου 9 & Αθηνάς, 105 52 Αθήνα
Τηλ.: 210 7491678, Fax: 210 7488435
www.ekke.gr

© 2016 NATIONAL CENTRE FOR SOCIAL RESEARCH
9, Kratinou & Athinas, 105 52 Athens
Tel.: +30210 7491678, Fax: +30210 7488435

Τυπογραφική επιμέλεια: Κατερίνα Σάββα

Κεντρική διάθεση των εκδόσεων ΕΚΚΕ:
Κρατίνου 9 & Αθηνάς, 105 52 Αθήνα
Τηλ.: 210 7491705
e-mail: ekdosis@ekke.gr

ISBN: 978-960-6834-18-9

Σχεδίαση και παραγωγή: ΣΥΝΘΕΣΗ
Κιάφας 3 και Ακαδημίας, 106 78 Αθήνα, Τηλ.: 210 38 13 838, 210 38 10 502,
Fax: 210 38 39 713
e-mail: info@synthesi-print.gr
www.synthesi-print.gr

Γυναίκες ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια εν μέσω κρίσης

Μελέτες περίπτωσης

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ

Μαρία Θανοπούλου και Ιωάννα Τσίγκανου

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ
NATIONAL CENTRE FOR SOCIAL RESEARCH

ΑΘΗΝΑ **2016**

Στη μνήμη της Φραίης
για όσα σημαντικά μοιραστήκαμε μαζί της

Ευχαριστίες

Δεν ήταν εύκολο εγχείρημα να προσεγγίσουμε γυναίκες επαγγελματίες την εποχή της κρίσης προκειμένου να διερευνήσουμε τη σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή τους ζωή. Η ποιοτική έρευνα την οποία σχεδιάσαμε ήταν εξ αρχής μία απαιτητική και χρονοβόρα διαδικασία όχι μόνο για τις ερευνήτριες που συμμετείχαν στην έρευνα πεδίου, αλλά κυρίως για τις γυναίκες επαγγελματίες τις οποίες θελήσαμε να συμπεριλάβουμε στην έρευνα. Χωρίς την ευγενική διάθεση χρόνου από πλευράς τους και την ειλικρινή κατάθεση της προσωπικής τους εμπειρίας η έρευνα αυτή δεν θα είχε πραγματοποιηθεί. Εξ ονόματος της ερευνητικής ομάδας οι υπεύθυνες της ποιοτικής έρευνας αισθανόμαστε την ανάγκη να εκφράσουμε την ευγνωμοσύνη μας σε όλες τις γυναίκες επαγγελματίες που ανταποκρίθηκαν θετικά στο εγχείρημά μας.

Το ερευνητικό εγχείρημα ήταν κατ' εξοχήν συλλογικό. Αισθανόμαστε την ανάγκη να ευχαριστήσουμε τους συναδέλφους της ερευνητικής ομάδας του ΕΚΚΕ που εργάστηκαν για να πραγματοποιηθεί η έρευνα. Στην προσπάθεια της ερευνητικής ομάδας του ΕΚΚΕ ιδιαίτερη ήταν η συμβολή του Βασίλη Άλλισον που είχε την ευγενή καλοσύνη να συνδράμει το έργο της βιβλιογραφικής αναζήτησης για τις μελέτες περίπτωσης.

Επίσης ευχαριστούμε θερμά τους συνεργάτες των εταίρων που συμμετείχαν στο συνολικό ερευνητικό πρόγραμμα με τίτλο «Ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής στο πλαίσιο των αλλαγών στην οικογένεια και στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα» (GR07/3939:ΧΜ ΕΟΧ περιόδου 2009-2014), του «Κέντρου Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού (ΚΜΟΠ)» (συντονιστή του προγράμματος), του «Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (ΣΔΓ)» και του «Ινστιτούτου Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου της Ισλανδίας».

Οι επιμελήτριες

Μαρία Θανοπούλου και Ιωάννα Τσίγκανου

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ 13
Μαρία Θανοπούλου και Ιωάννα Τσίγκανου

ΤΑ ΔΕΣΜΑ ΕΝΟΣ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ. ΜΗΤΕΡΕΣ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΣΣΕΣ 27
Συλλογική συμβολή στη μνήμη της συναδέλφου μας Φραίης Καμούτση

ΟΙ ΚΟΡΕΣ ΤΗΣ ΚΛΕΙΩΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΕΣΤΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΣΤΟΡΙΑ. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ 39
Ιωάννα Παπαθανασίου

Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ Η ΔΥΣΚΟΛΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ 69
Χριστίνα Βαρουξή

Ο ΜΥΘΟΣ ΤΗΣ ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑΤΡΩΝ 93
Αλίκη Μουρίκη

ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΦΑΡΜΑΚΟΠΟΙΩΝ. ΚΡΙΣΙΜΕΣ ΑΝΑΤΡΟΠΕΣ ΣΕ ΕΝΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 113
Χαρά Στρατουδάκη

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΑΙΣΘΗΤΙΚΟΣ. ΕΥΘΡΑΥΣΤΕΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΕΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΙΣ ΦΙΛΟΔΟΞΙΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΠΙΘΥΜΙΕΣ 145
Δήμητρα Κονδύλη

**ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΣΣΕΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ.
ΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΕ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ Η ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ
ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ** 167
Ναταλία Σπυροπούλου

**ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΙ. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ,
ΥΠΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΟΝ ΚΑΙΡΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ** 201
Μάχη Χατζηγιάννη

**ΕΠΙΜΕΤΡΟΝ
ΟΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ. ΜΙΑ ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ** 225
Μανίνα Κακεπάκη

Η ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΤΟΥ ΕΚΚΕ ΚΑΙ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΓΓΡΑΦΕΩΝ 249

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Η συστηματική διερεύνηση της σχέσης εργασίας και οικογένειας στη χώρα μας ανάγεται τουλάχιστον στην δεκαετία του ’80.[1] Έκτοτε, σειρά ερευνών που αφορούν τον αστικό χώρο ασχολούνται με τη μορφή επαγγελματικής δραστηριότητας των εγγάμων γυναικών, με την απασχόληση και το εισόδημα των οικογενειών διπλής σταδιοδρομίας, με τις στάσεις και απόψεις για τους επαγγελματικούς και κοινωνικούς ρόλους των γυναικών, με τη γονιμότητα και τη μητρότητα των εργαζομένων γυναικών κ.λπ. Παράλληλα, από την εποχή αυτή κι εντεύθεν, κοινωνιολόγοι και κοινωνικοί ανθρωπολόγοι μελετούν την απασχόληση των γυναικών σε συγκεκριμένες επαγγελματικές ομάδες, όπως γυναίκες πανεπιστημιακούς, γυναίκες δημοσιογράφους, κομμώτριες και εργάτριες στη βιομηχανία.[2] Μεταξύ των ερευνών εκείνης της εποχής συγκαταλέγονται και ποιοτικές προσεγγίσεις, οι οποίες –μεταξύ άλλων– αναφέρονται και στη σχέση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής εργαζομένων γυναικών, διεξάγονται σε περιορισμένο πληθυσμό επιλεγμένο με ειδικά κριτήρια και πλησιάζουν τις μελέτες περίπτωσης. Οι έρευνες αυτές αναδεικνύουν τις ιδιομορφίες που παρουσιάζει η σχέση εργασίας και οικογένειας ανά επαγγελματική ομάδα γυναικών υποδεικνύοντας εμμέσως ότι είναι αναγκαία η σε βάθος διερεύνηση της σχέσης αυτής ανά επαγγελματική ομάδα όχι μόνο γυναικών,[3] όπως έχει συμβεί μέχρι σήμερα, αλλά και ανδρών.

---

1. Παράλληλα διεξάγονται έρευνες για τις γυναίκες στον αγροτικό χώρο. Βλ. Κοβάνη Ε., 1987, *Εμπειρικές μελέτες στην αγροτική Ελλάδα*, Αθήνα, ΕΚΚΕ, Δαμιανάκος Στ., 2002, *Από τον χωρικό στον αγρότη. Η ελληνική αγροτική κοινωνία απέναντι στην παγκοσμιοποίηση*, Αθήνα, Εξάντας - ΕΚΚΕ.

2. Θανοπούλου Μ., 1992, *Η γυναικεία απασχόληση ή εργασία στην Ελλάδα. Κύριες τάσεις και κατευθύνσεις της μεταπολεμικής βιβλιογραφίας*, Αθήνα, ΕΚΚΕ.

3. Ενδεικτικά βλ. Πετρονώτη Μ., 1995, *Αντιλήψεις και στρατηγικές επαγγελματικής κινητικότητας. Ένα παράδειγμα από τον Πειραιά*, διδακτορική διατριβή, Αθήνα, Πάντειο, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας. Θανοπούλου Μ., Κω-

Η επέκταση ποιοτικών διερευνήσεων που αποσκοπούν σε μια σε βάθος θεώρηση της σχέσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής γυναικών διαφόρων επαγγελματικών ομάδων καθίσταται ακόμα πιο επιτακτική σε συνθήκες κρίσης, όπως αυτή που πλήττει την Ελλάδα από το 2009 κι εντεύθεν, όταν οι συνέπειες της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης έχουν επηρεάσει και συνεχίζουν να επηρεάζουν καταλυτικά την ελληνική οικονομία και κοινωνία.[4] Πολύ περισσότερο η κατανόηση των μετασχηματισμών που συντελούνται καθίσταται αναγκαία συνθήκη όταν ο κίνδυνος φτωχοποίησης του ελληνικού πληθυσμού και ο κίνδυνος υλικής αποστέρησης εμφανίζονται αυξημένοι, σε υψηλότερο επίπεδο από τον αντίστοιχο κάθε φορά ευρωπαϊκό μέσο όρο[5] και αγγίζουν πλέον και τα μεσαία στρώματα του πληθυσμού. Στις νέες αυτές συνθήκες είναι ευνόητο ότι και η θέση των γυναικών καθίσταται περισσότερο ευάλωτη[6] καθώς η συνάρτηση του φύλου με άλλα κοινωνικά χαρακτηριστικά, όπως η ηλικία, το επάγγελμα, το εισόδημα η εθνικότητα και η πολιτότητα, δημιουργούν όχι μόνον πολλαπλές, αλλά και νέες μορφές «ευαλωτότητας». Στο επισφαλές πλαίσιο που δημιουργεί η κρίση είναι επόμενο να πλήττεται και η ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια υπό την επήρεια διαφόρων παραγόντων, όπως η περικοπή των μισθών στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, η μείωση του προσωπικού, η περικοπή επιδομάτων και διευκολύνσεων, η μείωση του εισοδήματος,

---

τσοβέλου Β., Παραρούνη Ρ., 1999, «Η σχέση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών: Διερεύνηση της ελληνικής βιβλιογραφίας», *Σύγχρονα Θέματα*, 71-72, σελ. 171-189.

4. Ενδεικτικά βλ., Έμκε-Πουλοπούλου Η., 2015, *Το κόστος της κρίσης και η άδικη κατανομή του στην Ελλάδα 2009-2014*, Αθήνα, εκδόσεις Βογιατζή. Γιαννίτσης Τ., Ζωγραφάκης Στ., 2016, *Ανισότητες, φτώχεια οικονομικές ανατροπές στα χρόνια της κρίσης*, Αθήνα, Πόλις. Χτούρης Σ., 2017, *Οι νέοι στην Ελλάδα σήμερα. Κοινωνική κατάσταση, εργασία και κοινωνικά δίκτυα. Η εποχή της generation G*, Αθήνα, Επίκεντρο. Καλτσόγια-Τουρναβίτη Ν., 2014, «Οικονομική κρίση και υπογεννητικότητα», στο Ελληνική Κοινωνιολογική Εταιρεία, Πρακτικά 4ου Συνεδρίου, *Κοινωνικές Ταυτότητες και Κοινωνική Συνοχή, Προκλήσεις και Προοπτικές* Αθήνα, ΕΚΚΕ, σελ. 195-224.

5. EGGSI, 2011, *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on Gender Equality Policies*, Synthesis report, prepared by Francesca Bettio, et al. http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf. Επίσης, EU SILC 2008, 2011.

6. Καραμεσίνη Μ. και J. Rubery (επιμ.), 2015, *Γυναίκες και λιτότητα. Η οικονομική κρίση και το μέλλον της ισότητας των φύλων*, Αθήνα, Νήσος/Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

η αύξηση της φορολογίας εισοδήματος και ακινήτων κ.λπ.[7] Από την άλλη πλευρά σε καθεστώς κρίσης δημιουργούνται στην αγορά εργασίας συνθήκες επισφάλειας και προϋποθέσεις παραβίασης κεκτημένων δικαιωμάτων. Όπως δείχνει η Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα το 2010 καταγράφονται παραβιάσεις ακόμα και κατοχυρωμένων δικαιωμάτων, όπως το δικαίωμα αδειών εγκύων γυναικών και μητέρων.[8] Το ίδιο έτος καταγράφεται ότι οι ελληνίδες μητέρες, σε σχέση με τους συζύγους ή συντρόφους τους, είναι αυτές που επιφορτίζονται με το μεγαλύτερο μέρος της φροντίδας των ηλικιωμένων, του νοικοκυριού και της ανατροφής των παιδιών.[9]

Ενώ οι όροι και οι συνθήκες που θα επέτρεπαν κάποιου τύπου εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και οικογένειας συνεχώς επιδεινώνονται, ο αριθμός εμπειρικών ερευνών που έχουν διεξαχθεί για τις επιπτώσεις που επιφέρει η παρούσα οικονομική κρίση στη σχέση εργασίας και οικογένειας παραμένει περιορισμένος. Οι υπάρχουσες έρευνες, οι οποίες επικεντρώνονται στην κατανομή των οικογενειακών ρόλων και καθηκόντων, καθώς και την κατανομή της χρήσης του χρόνου μεταξύ των συζύγων, κινούνται σε ένα επίπεδο γενικευτικό, χωρίς να εξειδικεύουν τις επιπτώσεις της κρίσης ανά επαγγελματική κατηγορία γυναικών.[10] Αυτό το κενό προσπάθησε να καλύψει η ποιοτική έρευνα που διεξήχθη το 2016 κατά την υλοποίηση του προγράμματος με τίτλο «Ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής στο πλαίσιο των αλλαγών στην οικογένεια και στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα», ενός προγράμματος που είχε πολλαπλούς στόχους και αποσκοπούσε να τροφοδοτήσει με νέα ευρήματα την ελληνική βιβλιογραφία και την εμπειρική έρευνα.[11] Αντικείμενο της ποιοτικής έρευνας που ανέλαβε

7. EGGSI, 2011.

8. ESS, 2010, Greece.

9. EIGE, *Gender Equality Index, Measuring gender equality in the European Union 2005-2012*: Report, ISBN 978-92-9218-814-6, DOI 10.2839/763764. Κατά τους δείκτες του EIGE, το 2010 η συμμετοχή των ανδρών σε εργασίες του νοικοκυριού (μαγείρεμα και φροντίδα του σπιτιού) στην Ελλάδα άθροιζε στο 20%, στη Δανία το 80,4% ενώ ο μέσος όρος της ΕΕ άθροιζε στο 45,5%.

10. Βλ. σχετικά, Αλιπράντη-Μαράτου Λ, Κατσής Α., Παπαδημητρίου Π., 2016, *(Αν) ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής. Μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης*, Μέρος Α΄, Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής: Μια βιβλιογραφική επισκόπηση, Αθήνα, ΚΜΟΠ.

11. Ο γενικός στόχος της προτεινόμενης πράξης με τίτλο «Ισορροπία μεταξύ εργα-

και πραγματοποίησε στο πλαίσιο του έργου το ΕΚΚΕ ήταν η σχέση εργασίας και οικογένειας, όπως αυτή διαμορφώνεται και βιώνεται από γυναίκες εργαζόμενες και άνεργες στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα. Οι μελέτες περίπτωσης που διεξήχθησαν στο πλαίσιο αυτό είχαν ως αφετηρία την ιδέα ότι η παρούσα κρίση, προϊόν αντικειμενικών συνθηκών, αντανακλάται, αλλά και προσλαμβάνεται με ποικίλους όρους από διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες γυναικών, ανάλογα με τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες αυτές στο επάγγελμα και τη θέση που καταλαμβάνει κάθε επάγγελμα στην ιεραρχία των επαγγελμάτων και τον ελληνικό κοινωνικό σχηματισμό. Επιχειρώντας να ιχνηλατήσουμε τις συσχετίσεις μεταξύ αντικειμενικών συνθηκών και υποκειμενικών προσλήψεων της παρούσας κρίσης διατυπώσαμε την εικασία ότι τα προσωπικά συναισθήματα και βιώματα των γυναικών αντανακλούν αντικειμενικές συνθήκες και παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική τους διαδρομή και την πορεία ζωής τους προ κρίσης και μετά την έλευσή της. Επιλέξαμε να μελετήσουμε επαγγελματικές κατηγορίες γυναικών οι οποίες εθεωρούντο, προ κρίσης, προνομιούχες ή λιγότερο ευάλωτες εξ επόψεως φύλου, δηλαδή γυναίκες που διαθέτουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο και εκπαιδευτικά προσόντα τα

σίας και ζωής στο πλαίσιο των αλλαγών στην οικογένεια και στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα» η οποία εντάσσεται στο πλαίσιο του Χρηματοδοτικού Μηχανισμού Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου WORLBAL» με κωδικό ΕΟΧ GR07/3939 (ΧΜ ΕΟΧ περιόδου 2009-2014), με Διαχειριστή τη Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας (ΓΓΕΤ), και υλοποιήθηκε από το «Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού (ΚΜΟΠ)» ως συντονιστή και με εταίρους το «Εθνικό Κέντρο Κοινωνικό Ερευνών (ΕΚΚΕ)», το «Σύνδεσμο για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (ΣΔΓ)» και το «Ινστιτούτο Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου της Ισλανδίας», ήταν να αξιολογήσει τις ανάγκες και τις προσδοκίες των γυναικών και να προσδιορίσει πώς βιώνουν τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής στην Ελλάδα σε περιόδους κρίσης. Η προτεινόμενη πράξη είχε ποικίλους στόχους. Ένας περιγραφικός στόχος ήταν να αναδείξει τις αλλαγές που έχουν επέλθει στη ζωή των γυναικών από την οικονομική κρίση, να περιγράψει τις αλλαγές στη δομή της οικογένειας και τους παράγοντες που έχουν επηρεάσει την απασχόληση και την οικογενειακή τους ζωή. Ένας επεξηγηματικός στόχος ήταν να παράσχει εμπειρικά στοιχεία για τις ανάγκες και τις προσδοκίες συγκεκριμένων κατηγοριών γυναικών, δηλαδή τις γυναίκες επιχειρηματίες, τις γυναίκες επιστήμονες αυτοαπασχολούμενες, μισθωτές και άνεργες, αλλά και για την προσωπική εμπειρία των γυναικών αυτών καθώς και για τις στρατηγικές της προσωπικής και επαγγελματικής τους επιβίωσης εν μέσω κρίσης. Ένας πρακτικός στόχος προσανατολισμένος στην παραγωγή πολιτικής ήταν να διερευνήσει την προώθηση πολιτικών συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

οποία συνυφαίνονται με την άσκηση επιστημονικών επαγγελμάτων ταξινομημένων στις υψηλές βαθμίδες της κοινωνικής ιεραρχίας των επαγγελμάτων, αλλά και γυναίκες που δραστηριοποιούνται στον επιχειρηματικό τομέα. Η επιλογή των ειδικών επαγγελματικών κατηγοριών γυναικών βασίστηκε σε μια δεύτερη εικασία, την εικασία ότι το υψηλό εκπαιδευτικό κεφάλαιο και η σχετική με αυτό απασχόληση προστατεύουν τις γυναίκες επαγγελματίες από τη φτωχοποίηση και την υποβάθμιση της κοινωνικής τους θέσης. Το ερευνητικό μας εγχείρημα επιπλέον επιχείρησε να προσθέσει στην προσέγγιση της σχέσης εργασίας και οικογένειας ένα ακόμα πεδίο: εξέτασε όχι μόνο την κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων ανάμεσα στο ζευγάρι, αλλά και τις συνθήκες εργασίας των γυναικών επαγγελματιών εν μέσω κρίσης. Με άλλα λόγια η διερεύνηση της σχέσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής επεκτάθηκε τόσο στη σφαίρα της οικογένειας, όσο και στη σφαίρα της εργασίας και υπεισήλθε εκ των πραγμάτων και στην κοινωνιολογία των επαγγελμάτων.[12]

Μέσω των μελετών περίπτωσης επιδιώχθηκε η εμπεριστατωμένη μελέτη της σχέσης εργασίας και οικογένειας σε διάφορες κατηγορίες γυναικών επιστημόνων, επιχειρηματιών, αυτοαπασχολουμένων, μισθωτών, αλλά και ανέργων. Αρχικά κατά τον σχεδιασμό της έρευνας είχαν προβλεφθεί τρεις μόνον μελέτες περίπτωσης οι οποίες θα συμπεριελάμβαναν συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες γυναικών. Η πρώτη μελέτη περίπτωσης θα επικεντρωνόταν σε γυναίκες επιχειρηματίες, η δεύτερη σε γυναίκες επιστήμονες αυτοαπασχολούμενες και μισθωτές και η τρίτη σε γυναίκες επιστήμονες άνεργες. Όμως, όπως έδειξε η προέρευνα, οι τρεις αυτές κατηγορίες ήταν πολύ γενικές και έχρηζαν περαιτέρω εξειδίκευσης έτσι ώστε να είναι δυνατόν να εξαχθούν συγκεκριμένα συμπεράσματα ανά επαγγελματική κατηγορία. Για το λόγο αυτό κρίθηκε αναγκαίο στο εσωτερικό των αρχικά σχεδιασμένων τριών μελετών περίπτωσης να ενσωματωθούν επιμέρους μελέτες περίπτωσης που να εμπλουτίζουν το φάσμα των υπό διερεύνηση επαγγελματικών κατηγοριών γυναικών και να βοηθούν

12. Βλ. ενδεικτικά, Λαμπίρη-Δημάκη Ι., 2004, «Προς μια κοινωνιολογία των επαγγελμάτων», στο Λαμπίρη-Δημάκη Ι., *Νομικές σπουδές και νομικά επαγγέλματα στην Ελλάδα, 1960-2003*, Γ΄ έκδοση, Αθήνα, Σάκκουλας, σελ. 3-49. Χιωτάκης Στ., 1998, *Για μια κοινωνιολογία των ελευθερίων επαγγελμάτων. Επιστημονική επαγγελματοποίηση των ιατρικών επαγγελμάτων*, Αθήνα, Οδυσσέας. Χτούρης Σ., 2017, ό.π.

στην καλύτερη κατανόηση της κατάστασης πραγμάτων στην Ελλάδα εν μέσω κρίσης.

Η επιλογή των υπό μελέτη επαγγελματικών κατηγοριών βασίστηκε σε κριτήρια, όπως το υψηλό εκπαιδευτικό κεφάλαιο και το επαγγελματικό κύρος, η αυτοαπασχόληση, η μισθωτή εργασία στο δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα. Έτσι, συμπεριλήφθηκαν στην ποιοτική έρευνα και επιμέρους μελέτες περίπτωσης που αφορούσαν τις εξής επαγγελματικές κατηγορίες γυναικών: α) Γυναίκες υπάλληλοι και ελεύθεροι επαγγελματίες, β) γυναίκες που εργάζονται στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, γ) γυναίκες σε επαγγέλματα υψηλής ευθύνης, δ) γυναίκες επιστήμονες υποαπασχολούμενες, άνεργες ή ετεροαπασχολούμενες, ε) γυναίκες των οποίων τα επαγγέλματα ή η απασχόληση έχουν πληγεί από την κρίση και συνιστούν πλέον νέες ευάλωτες επαγγελματικές κατηγορίες γυναικών προερχόμενες από τα μεσαία κοινωνικά στρώματα. Συνεπώς η ποιοτική έρευνα συμπεριέλαβε, τελικά, έντεκα μελέτες περίπτωσης εργαζομένων γυναικών και ανέργων οι οποίες ανήκουν σε διαφορετικούς επαγγελματικούς κλάδους: Γυναίκες ιστορικούς του ακαδημαϊκού χώρου, γυναίκες δημοσίους υπαλλήλους, γυναίκες δικαστές, γυναίκες δικηγόρους, γυναίκες συμβολαιογράφους, γυναίκες γιατρούς, γυναίκες φαρμακοποιούς, γυναίκες επιχειρηματίες - αισθητικούς, γυναίκες αρχιτεκτόνισσες που ασκούν ελεύθερο επάγγελμα, γυναίκες αρχιτεκτόνισσες και πολιτικούς μηχανικούς που είναι άνεργες ή υποαπασχολούμενες, αλλά και γυναίκες κοινωνιολόγους επίσης άνεργες, υποαπασχολούμενες, αλλά και ετερο-απασχολούμενες.

Το αντικείμενο του έργου, δηλαδή η σχέση εργασίας και οικογένειας, όπως αυτή διαμορφώνεται και βιώνεται από γυναίκες εργαζόμενες και άνεργες στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα, προσδιόρισε εν μέρει και την κατεύθυνση της διερεύνησης με την έννοια ότι έστρεψε την προσοχή της ερευνητικής ομάδας και στη σχέση μητρότητας και εργασίας. Στα κριτήρια επιλογής του πληθυσμού της έρευνας προστέθηκε η ύπαρξη παιδιών και μάλιστα ανηλίκων που να χρήζουν φροντίδας και να είναι εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας. Ως εκ τούτου επελέγησαν γυναίκες ηλικίας 25 έως 50 ετών, που ήταν μητέρες ανήλικων παιδιών χωρίς να ληφθεί υπόψη η λοιπή οικογενειακή τους κατάσταση.

Προκειμένου να προσεγγίσει η ερευνητική ομάδα τον πληθυσμό της ποιοτική έρευνας σχεδιάστηκε ένας οδηγός συνέντευξης που

να υπακούει στην έννοια του «κύκλου ζωής», κύκλου ζωής που συναρθρώνεται από επιμέρους «κόσμους»: τον κόσμο της οικογένειας και τον κόσμο της εργασίας. Η έρευνα ήταν κυρίως επικεντρωμένη στην παρούσα κατάσταση που αντιμετωπίζουν και βιώνουν οι γυναίκες που επελέγησαν. Ωστόσο κρίθηκε αναγκαίο να συλλεγούν και πληροφορίες σχετικές με την προηγηθείσα διαδρομή των γυναικών αυτών, δηλαδή τη σχέση των σπουδών τους και του επαγγέλματος με την πατρική οικογένεια ή/και το γάμο προκειμένου να αναδειχθούν οι σύνθετες και πολλαπλές όψεις συνάρθρωσης του κόσμου της εργασίας και του κόσμου της οικογένειας. Επίσης μία άλλη κατεύθυνση της έρευνας ήταν η ανίχνευση μελλοντικών δυνατοτήτων εξισορρόπησης οικογένειας και εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό κρίθηκε σκόπιμο να διερευνηθούν οι απόψεις των ερωτωμένων γυναικών για τις σχετικές προοπτικές. Ο οδηγός συνέντευξης διαρθρώθηκε, τελικά, από τέσσερις ενότητες: α) Τα κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων, β) το βιογραφικό ιστορικό, γ) την παρούσα κατάσταση και δ) τις προοπτικές. Στο εσωτερικό των ενοτήτων αυτών συμπεριελήφθησαν άξονες συζήτησης που εξειδίκευαν τα βασικά ζητούμενα της έρευνας ανά ενότητα. Ο οδηγός που σχεδιάστηκε ήταν οδηγός ημικατευθυνόμενης συνέντευξης διότι αποσκοπούσε ταυτόχρονα να εξασφαλίσει τη συλλογή των αναγκαίων πληροφοριών για κάποια βασικά θέματα της έρευνας, αλλά και να επιτρέψει στην ερωτώμενη να επιλέξει ελεύθερα τους τρόπους απάντησης και αφήγησης. Επιπρόσθετα ο οδηγός συνέντευξης σχεδιάστηκε με τη λογική να αποτελέσει έναν κεντρικό κορμό πάνω στον οποίο θα στηριζόταν η εξειδίκευσή του ανά μελέτη περίπτωσης και ανά ερευνώμενη επαγγελματική κατηγορία γυναικών.

Η προσέγγιση του πληθυσμού της έρευνας κάθε άλλο παρά ήταν εύκολη. Η τεχνική της χιονοστιβάδας που υιοθετήθηκε σε κάθε μελέτη περίπτωσης δεν εξασφάλισε αυτονόητα τον απαιτούμενο αριθμό ερωτωμένων ανά περίπτωση. Υπήρξαν αρνήσεις, προφάσεις, δυσκολίες προσδιορισμού του χρόνου συνάντησης λόγω υπεραπασχόλησης, αλλά και, ορισμένες φορές, λόγω επιφύλαξης απέναντι στο ερευνητικό εγχείρημα. Ούτε και ο εντοπισμός νέων ερωτώμενων που να εμπίπτουν στα κριτήρια της έρευνας ήταν εύκολος. Τελικώς ο συνολικός πληθυσμός της ποιοτικής έρευνας ανήλθε σε εκατόν δέκα γυναίκες που κατανέμονται ισάριθμα στις έντεκα μελέτες περίπτωσης,

ενώ το υλικό που συλλέχθηκε είναι εκτενές και υπερβαίνει τις χίλιες σελίδες απομαγνητοφωνημένου κειμένου.

Ο παρών συλλογικός τόμος με τίτλο «Γυναίκες ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια εν μέσω κρίσης. Μελέτες περίπτωσης» περιλαμβάνει αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας που διεξήγαγε το ΕΚΚΕ στο πλαίσιο του έργου. Από το πλούσιο ερευνητικό υλικό που συγκεντρώθηκε σταχυολογήθηκαν τα θέματα που άπτονται της σχέσης οικογένειας και εργασίας ανά επαγγελματική κατηγορία. Η σχέση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όπως έδειξε η ποιοτική έρευνα, επηρεάζεται σημαντικά από τις νέες συνθήκες που έχουν διαμορφωθεί λόγω της πρόσφατης οικονομικής κρίσης. Επτά χρόνια μετά την έλευση της κρίσης, η ελληνική κοινωνία έχει υποστεί ποικίλες επιπτώσεις που αντανακλώνται στο εισόδημα, την εργασία, το κράτος πρόνοιας, αλλά και την ιδιωτική σφαίρα. Μέσα σε αυτές τις συνθήκες η σχέση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όπως δείχνουν οι μελέτες περίπτωσης του έργου, επηρεάζεται από τους αλλεπάλληλους κραδασμούς των κοινωνικών μετασχηματισμών που συντελούνται εν μέσω κρίσης. Παράλληλα εξακολουθούν να εμφανίζονται και βασικές διαστάσεις της ανισότητας κατά φύλο που προϋπήρχαν της πρόσφατης οικονομικής κρίσης. Η ποιοτική έρευνα δίνοντας «φωνή» στις γυναίκες επαγγελματίες εν μέσω κρίσης ανέδειξε, επίσης, τη σημασία της εκφοράς του λόγου τους σε σχέση με τις επιπτώσεις της κρίσης στην επαγγελματική και οικογενειακή τους ζωή. Σε ένα συλλογικό τόμο που έχει ποιοτικό προσανατολισμό δεν ήταν, ως εκ τούτου, δυνατόν να μην προβληθεί ανάλογα ο ζωντανός λόγος των γυναικών επαγγελματιών. Αποτελεί, κατά συνέπεια, επιλογή των επιμελητριών του τόμου να συμπεριληφθούν στα κείμενα εκτεταμένα αποσπάσματα των συνεντεύξεων χωρίς, βεβαίως, να ταυτοποιούνται τα υποκείμενα της έρευνας.

Ο παρών τόμος περιέχει κείμενα που παρουσιάζουν ευσύνοπτα τα αποτελέσματα των οκτώ από τις έντεκα μελέτες περίπτωσης της ποιοτικής έρευνας του έργου, ενώ κείμενα για τις υπόλοιπες τρεις μελέτες δημοσιεύονται σε ειδικό τόμο για τα νομικά επαγγέλματα. Στον παρόντα τόμο κρίθηκε σκόπιμο να συμπεριληφθεί επιπλέον και η ποιοτική έρευνα για την πολιτική συμφιλίωσης ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή που διεξήχθη από μέλος της ομάδας του ΕΚΚΕ στο πλαίσιο του έργου.

Το πρώτο κείμενο που περιέχει ο παρών τόμος έχει τίτλο «*Τα δεσμά ενός ελεύθερου επαγγέλματος. Μητέρες Αρχιτεκτόνισσες*» και προτάσσεται τιμητικά στη μνήμη της συναδέλφου μας Φραίης Καμούτση. Στη συγκεκριμένη μελέτη περίπτωσης για τις γυναίκες αρχιτεκτόνισσες που ασκούν ελεύθερο επάγγελμα φάνηκε ότι η επαγγελματική τους ζωή έχει σοβαρά πληγεί από την οικονομική κρίση. Οι αφηγήσεις τους ανέδειξαν τα σημεία τριβής που ανακύπτουν τόσο κατά την άσκηση του επαγγέλματος εν μέσω κρίσης, όσο και κατά την προσπάθεια εξεύρεσης ισορροπίας μεταξύ του κόσμου της εργασίας και του κόσμου της οικογένειας. Η έρευνα κατέγραψε, επίσης, τις πολλαπλές επινοήσεις στις οποίες καταφεύγουν οι γυναίκες αυτές και τις πρακτικές που υιοθετούν κατά την άσκηση των σύνθετων ρόλων τους προκειμένου να ανταποκριθούν στις πολλαπλές απαιτήσεις της επαγγελματικής και της οικογενειακής τους ζωής.

Στο κείμενό της με τίτλο *«Οι κόρες της Κλειώς ανάμεσα στην εστία και την ιστορία. Ζητήματα εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών στην ακαδημαϊκή κοινότητα»,* η Ιωάννα Παπαθανασίου διερευνά τη σχέση εργασίας και οικογένειας σε μια ειδική επαγγελματική κατηγορία. Οι γυναίκες ιστορικοί της ακαδημαϊκής κοινότητας δεν φαίνεται να πλήττονται από την οικονομική κρίση των τελευταίων ετών, τουλάχιστον στο βαθμό που πλήττονται άλλες επαγγελματικές ομάδες. Όμως αντιμετωπίζουν, ακόμα και σήμερα, παρά τη θεσμική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων, αντιλήψεις και κοινωνικά στερεότυπα μέσω των οποίων εκφράζονται έμφυλοι ανταγωνισμοί προερχόμενοι κυρίως από το επαγγελματικό περιβάλλον. Η ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών αυτών παραμένει ασταθής, όπως δείχνουν οι διαφορετικές και αναπροσαρμοζόμενες οικογενειακές στρατηγικές που τους επιτρέπουν να διαχειρίζονται ευέλικτα τους ποικίλους ρόλους που διαδραματίζουν, τους ρόλους τους ως γυναικών, μητέρων, θυγατέρων, συζύγων, συντρόφων, αλλά και ως επαγγελματιών σε ένα ανδροκρατούμενο επαγγελματικό περιβάλλον.

Στο κείμενο με τίτλο *«Η γυναικεία υπαλληλία του δημόσιου τομέα και η δύσκολη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής»* της Χριστίνας Βαρουξή αναδεικνύεται η δύσκολη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για τις γυναίκες δημοσίους υπαλλήλους. Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης στη χώρα την τελευταία εξαετία, οι

γυναίκες υπάλληλοι του δημόσιου τομέα βιώνουν δυσμενείς ανατροπές στους όρους και τις συνθήκες εργασίας τους, οι οποίες επηρεάζουν τόσο τις επαγγελματικές τους προσδοκίες, όσο και την ικανότητά τους να τις εναρμονίσουν με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Η έρευνα κατέγραψε τις ιδιαιτερότητες της διαδικασίας συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας δίνοντας έμφαση στην προσπάθεια των γυναικών υπαλλήλων με παιδιά να εξισορροπήσουν τις υποχρεώσεις της δουλειάς με τη φροντίδα της οικογένειάς τους. Στις αφηγήσεις των γυναικών υπαλλήλων του δημόσιου τομέα συμπεριελήφθηκαν και προτάσεις μέτρων που θα μπορούσαν να συμβάλουν στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Στο κείμενο με τίτλο *«Ο μύθος της εξισορρόπησης οικογένειας κι εργασίας. Η περίπτωση των γυναικών γιατρών»* η Αλίκη Μουρίκη δίνει έμφαση στη διαρκή σύγκρουση μεταξύ των επαγγελματικών και οικογενειακών ρόλων των γυναικών γιατρών με ανήλικα παιδιά. Η επιτυχής και ισορροπημένη εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή μοιάζει ιδιαίτερα δύσκολη για τις περισσότερες γυναίκες γιατρούς με ανήλικα παιδιά. Η παρατεταμένη οικονομική κρίση επιτείνει τις αντικειμενικές και υποκειμενικές δυσκολίες που έτσι κι αλλιώς αντιμετωπίζουν στην προσπάθειά τους να ασκήσουν επιτυχώς το επάγγελμά τους, παράλληλα με τη δημιουργία οικογένειας, αλλά και την προσωπική τους ισορροπία. Καθώς χειροτερεύουν οι συνθήκες άσκησης του ιατρικού επαγγέλματος, χειροτερεύουν και οι προοπτικές εξισορρόπησης των σύνθετων ρόλων που έχουν επωμιστεί οι γυναίκες γιατροί. Όπως προκύπτει από την ποιοτική έρευνα, οι γυναίκες γιατροί αντιμετωπίζουν με στωικότητα και προσωπικές θυσίες τις σημαντικές δυσκολίες συνδυασμού των σύνθετων ρόλων τους, με μικρές εκπτώσεις στον χρόνο που αφιερώνουν στα παιδιά τους και πολύ μεγαλύτερες στην καριέρα τους και την προσωπική τους ανάπτυξη.

Στο κείμενο με τίτλο *«Εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής γυναικών φαρμακοποιών. Κρίσιμες ανατροπές σε ένα γυναικείο επάγγελμα»* της Χαράς Στρατουδάκη αναδεικνύονται οι μεγάλες ανατροπές που συντελούνται στο γυναικείο επάγγελμα της φαρμακοποιού εν μέσω κρίσης. Μέχρι πρόσφατα πολλές γυναίκες επέλεγαν το επάγγελμα της φαρμακοποιού θεωρώντας πως, ανάμεσα στα επαγγέλματα υγείας, είναι το περισσότερο γυναικείο, αφού παρείχε το κατάλληλο

ωράριο και συνθήκες εργασίας που επέτρεπαν την ομαλή εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή. Με την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης και τη διαφοροποίηση του τρόπου λειτουργίας των φαρμακείων η ισορροπία που είχε επιτευχθεί κλονίστηκε. Οι γυναίκες φαρμακοποιοί αισθάνονται πως δεν ανταποκρίνονται ικανοποιητικά σε κανέναν από τους ρόλους τους και κοιτάζουν το μέλλον χωρίς αισιοδοξία.

Στο κείμενο με τίτλο *«Επάγγελμα αισθητικός. Εύθραυστες ισορροπίες ανάμεσα στις φιλοδοξίες και τις επιθυμίες»* η Δήμητρα Κονδύλη μελετά μια ιδιαίτερη επαγγελματική κατηγορία γυναικών που συνδυάζουν την επιστήμη, την τέχνη και την επιχειρηματικότητα. Πρόκειται για γυναίκες που ασκούν το επάγγελμα της αισθητικού, ενός επαγγέλματος που προϋποθέτει όχι μόνο επιχειρηματικές δεξιότητες, αλλά και φυσική αντοχή. Η έρευνα έφερε στην επιφάνεια τις εύθραυστες ισορροπίες ανάμεσα στις φιλοδοξίες και τις επιθυμίες των γυναικών αυτών, που είναι παράλληλα μητέρες ανηλίκων παιδιών, ιδιαίτερα σε συνθήκες κρίσης. Η παρούσα κρίση συνετέλεσε στην αύξηση των ωρών εργασίας και τη μείωση του κόστους των παρεχομένων υπηρεσιών, αλλά και ανάγκασε τις αισθητικούς να καταβάλουν αυξημένες προσπάθειες προκειμένου να διατηρήσουν την πελατεία τους. Δημιουργήθηκε έτσι μια εύθραυστη σύζευξη επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ανέκυψαν διλήμματα ως προς την ιεράρχηση προτεραιοτήτων και αναγκών ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή σφαίρα.

Το κείμενο με τίτλο *«Αρχιτεκτόνισσες και πολιτικοί μηχανικοί. Ένα επάγγελμα σε κρίση και η αναζήτηση ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής»* της Ναταλίας Σπυροπούλου αναδεικνύει ότι η οικογενειακή και επαγγελματική ζωή των γυναικών αρχιτεκτόνων και πολιτικών μηχανικών που κινούνται ανάμεσα στην ετεροαπασχόληση και την ανεργία έχει πληγεί από την οικονομική κρίση. Έχουν σοβαρά επηρεαστεί οι συνθήκες εργασίας των συγκεκριμένων επαγγελματικών κλάδων, αλλά και οι τρόποι με τους οποίους, προ κρίσης, οι γυναίκες αυτές συνδύαζαν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή. Η έρευνα ανέδειξε τα προβλήματα που οι γυναίκες αρχιτεκτόνισσες και πολιτικοί μηχανικοί αντιμετωπίζουν σήμερα λόγω της κρίσης, αλλά και τις διαφορετικές στρατηγικές που αυτές ακολουθούν προκειμένου να ανταποκριθούν στους πολλαπλούς ρόλους που έχουν αναλάβει στο πλαίσιο της επαγγελματικής και της οικογενειακής τους ζωής.

Στο κείμενο με τίτλο *«Γυναίκες κοινωνιολόγοι. Οικογένεια, απασχόληση, υποαπασχόληση και ανεργία στον καιρό της κρίσης»* η Μάχη Χατζηγιάννη επικεντρώνεται σε μια κατηγορία γυναικών επιστημόνων με πτυχίο «χαμηλής αξίας» στην αγορά εργασίας, τις γυναίκες κοινωνιολόγους. Όπως ανέδειξε η έρευνα για τις άνεργες ή υποαπασχολούμενες γυναίκες κοινωνιολόγους η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής τίθεται με άλλους όρους σε σχέση με αυτούς που τίθενται για τις συναδέλφους τους που έχουν μονιμότερη απασχόληση. Οι γυναίκες κοινωνιολόγοι που ερωτήθηκαν απασχολούνται ευκαιριακά ή έχουν μια ελάχιστη επαγγελματική δραστηριότητα, κατάσταση η οποία επιδεινώθηκε στα χρόνια έλευσης της κρίσης στη χώρα μας. Αξιοσημείωτο είναι ότι ακόμη και η ανάληψη μιας μικρής διάρκειας απασχόλησης εξαρτάται συχνά από τη δυνατότητα φύλαξης των παιδιών τους και γενικότερα από τη βοήθεια της οικογένειάς τους. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το ότι, για τις νεότερες γυναίκες κοινωνιολόγους, η απόκτηση παιδιών είναι συνειδητή επιλογή και δεν φαίνεται να επηρεάζεται από τη δυσκολία συνδυασμού των ρόλων της εργαζόμενης γυναίκας και μητέρας.

Στον παρόντα τόμο συμπεριλαμβάνεται ως *επίμετρο* και η ποιοτική έρευνα που διεξήγαγε η Μανίνα Κακεπάκη για τις πολιτικές συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα της κρίσης. Στο κείμενό της με τίτλο *«Οι δημόσιες πολιτικές εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Μια κριτική αξιολόγηση»* η συγγραφέας αναφέρεται στη διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Συνομιλώντας με εμπειρογνώμονες και στελέχη της δημόσιας διοίκησης διαπιστώνει ότι βασικό εμπόδιο για την υλοποίηση των πολιτικών συμφιλίωσης αποτελεί, κατ' αρχήν, η σοβαρή έλλειψη πόρων για την άσκηση κοινωνικής πολιτικής λόγω των μεγάλων περικοπών στις δαπάνες για την υποστήριξη δομών του κράτους πρόνοιας. Κατά δεύτερο λόγο, οι πολιτικές αυτές παρακωλύονται από το γεγονός ότι οι εργασιακές σχέσεις καθίστανται πλέον ευέλικτες και άτυπες με αποτέλεσμα να μην προστατεύονται οι εργαζόμενοι/νες από το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο. Τέλος, σε καιρούς κρίσης και με τις κρατούσες συνθήκες στην αγορά εργασίας, τα σχετικά με την ισότητα των φύλων αιτήματα και διεκδικήσεις θεωρούνται από τους ιθύνοντες ως «πολυτέλεια».

Αποτιμώντας συνολικά τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας προκύπτει ότι κοινός παρονομαστής όλων των μελετών περίπτωσης είναι ότι σήμερα, στην Ελλάδα της κρίσης, η σχέση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποκλίνει όλο και περισσότερο από την προοπτική της συμφιλίωσης. Είτε πρόκειται για γυναίκες ιστορικούς που εργάζονται σε πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα, είτε για γυναίκες δημοσίους υπαλλήλους, γιατρούς, φαρμακοποιούς, επιχειρηματίες αισθητικούς, αρχιτέκτονες, πολιτικούς μηχανικούς και κοινωνιολόγους, η εξισορρόπηση του κόσμου της εργασίας και του κόσμου της οικογένειας εμφανίζεται σαν ένα επιπλέον επώδυνο «καθήκον» στον μακρύ κατάλογο επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των γυναικών αυτών. Εν απουσία υποστηρικτικών κρατικών δομών και σε συνθήκες συρρίκνωσης των εισοδημάτων η προσφυγή σε αμειβόμενες εξωτερικές υπηρεσίες βοηθητικού χαρακτήρα, τόσο στην εργασία, όσο και στην οικογένεια, καθίσταται εξαιρετικά δυσχερής. Αντίθετα, οι υιοθετούμενες μνημονιακές πολιτικές επιδεινώνουν τις συνθήκες άσκησης των επαγγελμάτων και πλήττουν ποικιλοτρόπως τις γυναίκες που μελετήθηκαν. Οι πολιτικές αυτές λειτουργούν σε βάρος της προοπτικής συμφιλίωσης των κόσμων της εργασίας και της οικογένειας ωθώντας, σε κάποιες περιπτώσεις, τις γυναίκες αυτές ακόμα και να αναζητούν διέξοδο στην πρόωρη έξοδο από το επάγγελμα. Στην Ελλάδα της κρίσης η πλάστιγγα ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή των γυναικών έχει αρχίσει να γέρνει προς την πλευρά της επιστροφής στον παραδοσιακό ρόλο της μητέρας και νοικοκυράς, σε βάρος της θέσης που κατέκτησαν οι γυναίκες στη δημόσια σφαίρα μεταπολεμικά και ιδίως κατά τις τελευταίες δεκαετίες.

Αν και συνιστούν ποιοτικές διερευνήσεις μικρής κλίμακας που οδηγούν σε ενδείξεις και όχι σε γενικεύσεις, οι συγκεκριμένες μελέτες περίπτωσης επιχειρούν μια εις βάθος προσέγγιση της σχέσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών στην Ελλάδα της κρίσης. Η προσέγγιση αυτή μπορεί να αποβεί χρήσιμη ποικιλοτρόπως. Οι μελέτες αυτές μπορούν να λειτουργήσουν συμπληρωματικά σε σχέση με προϋπάρχοντα και τρέχοντα ερευνητικά εγχειρήματα ποσοτικού χαρακτήρα. Μπορούν επίσης να τροφοδοτήσουν το σχεδιασμό πολιτικών. Μελλοντικές πολιτικές συμφιλίωσης θα μπορούσαν να σχεδιαστούν στη βάση συγκεκριμένων και απτών ερευνητικών δεδομένων έτσι ώστε να απεκδυθούν του γενικευτικού, ομογενοποιητι-

κού και αφηρημένου χαρακτήρα που έχουν μέχρι σήμερα. Αναμφίβολα, όμως, οι μελέτες περίπτωσης του παρόντος τόμου θα μπορούσαν να αποβούν χρήσιμες και σε νέα ερευνητικά εγχειρήματα τα οποία θα ήθελαν να συνεχίσουν την έρευνα σε ανάλογες κατευθύνσεις. Σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο θα άξιζε να ληφθεί υπόψη ότι οι νέες συνθήκες κρίσης άμεσα μεν πλήττουν τις σχέσεις των φύλων στην εργασία και την οικογένεια,[13] καθώς και την εξέλιξη πολλών επαγγελμάτων, μακροπρόθεσμα δε μετασχηματίζουν τους όρους κοινωνικής κινητικότητας και κοινωνικής αναπαραγωγής στο πλαίσιο της ελληνικής κοινωνίας. Ακόμα δεν θα έπρεπε να διαφύγει της προσοχής αυτό το οποίο επανειλημμένα αναδείχθηκε κατά τη διάρκεια της ποιοτικής έρευνας, ότι η τρέχουσα οικονομική κρίση «στεγάζει» πολλές άλλες, λιγότερο ορατές, κρίσεις.

Μαρία Θανοπούλου και Ιωάννα Τσίγκανου

13. Ενδεικτικά, για την κρίση στην οικογένεια, που προηγείται κατά πολύ της έλευσης της τρέχουσας οικονομικής κρίσης, βλ., Μουσούρου Λ., 1999, «Κρίση της οικογένειας και κρίση αξιών», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, Ειδικό Τεύχος, *Σύγχρονη οικογένεια. Διεπιστημονικές προσεγγίσεις*, 98-99, σελ. 5-20.

ΤΑ ΔΕΣΜΑ ΕΝΟΣ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ. ΜΗΤΕΡΕΣ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΣΣΕΣ[1]

Συλλογική συμβολή στη μνήμη της συναδέλφου μας Φραίης Καμούτση

Η σχέση εργασίας και οικογένειας σε επαγγέλματα υψηλών προσόντων και απαιτήσεων δεν έχει μέχρι σήμερα απασχολήσει την ελληνική ερευνητική κοινότητα. Κεντρικό ζητούμενο της έρευνας ήταν η εξέταση των μορφών και τρόπων διάταξης και ρύθμισης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μιας κατηγορίας γυναικών που ασκούν επάγγελμα «υψηλών» προσόντων, όπως η περίπτωση των γυναικών αρχιτεκτόνων ελευθέρων επαγγελματιών. Προκειμένου να αποτυπωθούν οι ποικίλες όψεις της σχέσης εργασίας και οικογένειας στις γυναίκες αυτές διερευνήθηκαν θέματα, όπως οι συνθήκες άσκησης του επαγγέλματος, ο τρόπος ζωής, η εξισορρόπηση εργασίας και οικογένειας κατά φύλο. Για τους σκοπούς της έρευνας, επελέγησαν με την τεχνική της «χιονοστοιβάδας» δέκα γυναίκες αρχιτεκτόνισσες με ανήλικα παιδιά, οι οποίες όχι απλώς εργάζονται ως αυτοαπασχολούμενες, ελεύθεροι επαγγελματίες, αλλά διατηρούν και δικό τους αρχιτεκτονικό γραφείο.

Στη συγκεκριμένη μελέτη περίπτωσης ο γενικός οδηγός συνέντευξης της έρευνας εξειδικεύτηκε περαιτέρω προκειμένου να προσαρμο-

1. Η παρούσα μελέτη περίπτωσης σχεδιάστηκε από τη Φραίη Καμούτση, συνάδελφο και μητέρα αρχιτεκτόνισσα που ανέλαβε τη διεξαγωγή της έρευνας με προσωπικό ενδιαφέρον και ιδιαίτερο ενθουσιασμό. Δυστυχώς σοβαρά προβλήματα υγείας την εμπόδισαν να ολοκληρώσει την έρευνα πεδίου. Στην ολοκλήρωσή της συνέβαλαν η Δήμητρα Κονδύλη και η Ιωάννα Παπαθανασίου. Οι επιμελήτριες του παρόντος τόμου επιχείρησαν να συνθέσουν τα ερευνητικά αποτελέσματα με τρόπο που να προβάλει τη σημασία αυτής της ειδικής μελέτης περίπτωσης για τις μητέρες αρχιτεκτόνισσες που ασκούν ελεύθερο επάγγελμα και διατηρούν δικό τους αρχιτεκτονικό γραφείο στο πλαίσιο υλοποίησης της ποιοτικής έρευνας του έργου.

στεί προς τις ιδιομορφίες του επαγγέλματος. Ως εκ τούτου σχεδιάστηκε ένας εκτενής οδηγός συνέντευξης ο οποίες συμπεριέλαβε δώδεκα διακριτές θεματικές ενότητες. Επιπλέον, εντός κάθε ενότητας, διατυπώθηκαν συγκεκριμένα ερωτήματα τα οποία αφορούσαν επιμέρους πτυχές αυτών των ενοτήτων. Αναλυτικότερα ζητήθηκε από τις γυναίκες του πληθυσμού της έρευνας να αφηγηθούν τα βιώματά τους σε σχέση με τις παρακάτω ενότητες:

Α) Δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά της ερωτώμενης, καθώς και του νοικοκυριού. Σκοπός της πρώτης αυτής ενότητας ήταν να καταγράψει τη σύνθεση νοικοκυριού της ερωτώμενης: τον αριθμό, το φύλο, την ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο των μελών του νοικοκυριού, καθώς και το επάγγελμα του συζύγου ή συντρόφου. Επιπρόσθετα ενδιέφερε στο πλαίσιο αυτής της καταγραφής η θέση, η επιφάνεια, το ιδιοκτησιακό καθεστώς της κατοικίας, η οργάνωση του χώρου κατοικίας και οι τυχόν ελλείψεις.

Β) Αναδρομή: Επιλογή σπουδών σε Αρχιτεκτονική Σχολή. Στην ενότητα αυτή τα ερωτήματα που τέθηκαν αφορούσαν τους λόγους για τους οποίους αποφάσισαν οι ερωτώμενες να σπουδάσουν σε Αρχιτεκτονικές Σχολές, την εικόνα που αυτές είχαν διαμορφώσει για τις σπουδές αρχιτεκτονικής εκ των προτέρων, αν επρόκειτο, δηλαδή, για καλλιτεχνικές σπουδές, για εφαρμοσμένη επιστήμη, κ.λπ. Επίσης στην ενότητα αυτή συμπεριλήφθηκε και το ζήτημα της νοηματοδότησης του επαγγέλματος του/της αρχιτέκτονα ως δημιουργικού επαγγέλματος, ως επαγγέλματος με κοινωνική σημασία, ως επαγγέλματος που σχετίζεται με το αισθητικό περιβάλλον κ.λπ. Ιδιαίτερα ενδιέφεραν την έρευνα τα όνειρα των ερωτωμένων γυναικών σχετικά με το επάγγελμα, οι τυχόν προϋπάρχουσες εμπειρίες από το επάγγελμα του/της αρχιτέκτονα από το οικογενειακό ή ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, οι τυχόν επιδράσεις και η προέλευσή τους, το ταλέντο και οι επιδόσεις σε καλλιτεχνικά μαθήματα.

Γ) Γονεϊκό περιβάλλον. Στην ενότητα αυτή συμπεριλήφθηκαν τα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά των γονέων της ερωτώμενης (ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, επάγγελμα, θέση απασχόλησης πατέρα και μητέρας). Ιδιαίτερη σημασία δόθηκε στη θέση της κατοικίας του/των γονέων και στο ιδιοκτησιακό καθεστώς της κατοικίας.

Δ) Εκπαιδευτική διαδρομή και βιωματική εμπειρία των σπουδών. Αφετηρία της διαδρομής αυτής θεωρήθηκε η φοίτηση στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στη συνέχεια απασχόλησε την έρευνα το θέμα της προετοιμασίας για την εισαγωγή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, φροντιστήριο σχεδίου και μαθημάτων, ιδιαίτερα μαθήματα ή μαθήματα σε φροντιστήριο κ.λπ. Ως σταθμός της εκπαιδευτικής διαδρομής θεωρήθηκαν οι σπουδές στη Σχολή φοίτησης. Εκτός από το έτος εισαγωγής δόθηκε έμφαση στη σχέση του αντικειμένου των σπουδών με τις προσδοκίες της ερωτώμενης, στα κρισιμότερα θέματα και τις δυσκολίες που την απασχόλησαν στη διάρκεια των σπουδών, στο κοινωνικό περιβάλλον της Σχολής, στα μαθήματα και τις κατευθύνσεις που επέλεξε, μεταξύ των οποίων και ζητήματα χώρου και φύλου. Η διερεύνηση της εκπαιδευτικής διαδρομής συνεχίστηκε με αναζήτηση πληροφοριών για τη διάρκεια των σπουδών, τη δυνατότητα ή την ανάγκη παράλληλης απασχόλησης και το είδος αυτής της απασχόλησης. Πέραν αυτών, όμως, η έρευνα στράφηκε και στο θέμα των μεταπτυχιακών σπουδών: ποιες ήταν οι επιλογές και οι προσδοκίες, η διάρκεια αυτού του εκπαιδευτικού κύκλου σπουδών, η χρηματοδότηση, ο τόπος, η ειδίκευση. Η ενότητα αυτή συμπληρώθηκε με τη διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης της ερωτώμενης από την γενικότερη καλλιέργεια και μόρφωση που της πρόσφερε ο κύκλος σπουδών.

Ε) Μορφοποίηση ατομικών επαγγελματικών στόχων και επιλογών. Η διαμόρφωση των επαγγελματικών στόχων συναρτήθηκε με την επαγγελματική εμπειρία που είχε αποκτήσει η ερωτώμενη πριν την επιλογή του ελεύθερου επαγγέλματος. Με άλλα λόγια την έρευνα απασχόλησε το ερώτημα μέσα από ποιες διαδρομές, δυνατότητες επιλογών και τυχόν συγκυρίες η ερωτώμενη επέλεξε το ελεύθερο επάγγελμα. Ειδικότερη έμφαση δόθηκε στη διερεύνηση της επιλογής της αυτοαπασχόλησης σε συνδυασμό με την επιλογή δημιουργίας οικογένειας και γενικότερα τρόπου ζωής. Στο πλαίσιο αυτό ενδιέφεραν ιδιαίτερα οι απόψεις κάθε ερωτώμενης ως προς την ύπαρξη διαφοροποιήσεων ή ομοιοτήτων στην επαγγελματική διαδρομή αντρών και γυναικών αρχιτεκτόνων προκειμένου να καταγραφούν έμφυλες διαφορές και να διαπιστωθεί ο κατά φύλα

καταμερισμός εργασίας εντός του επαγγέλματος: τί αναλαμβάνει, δηλαδή, ή τί ανατίθεται σε κάθε φύλο (είδος μελέτης ή έργου, συμμετοχή σε διαγωνισμούς, ανάληψη επιβλέψεων κατασκευής), αλλά και τί προβληματισμούς έχουν οι γυναίκες αρχιτεκτόνισσες για το ρόλο της γυναίκας αρχιτεκτόνισσας στην παραγωγή του χώρου, κατά πόσον έρχονται αντιμέτωπες με αναπαραγωγή έμφυλων στερεοτύπων και κατά πόσον τα αποδέχονται.

Στ) Εργασιακό προφίλ και δομή οργάνωσης γραφείου. Στην ενότητα αυτή ενδιέφερε η διερεύνηση της θέσης και του ρόλου της ερωτώμενης μέσα στο γραφείο της, ο αριθμός, το φύλο, η ειδικότητα και οι σχέσεις μεταξύ των μελών του γραφείου (συγγενικά πρόσωπα, συμφοιτητές,φίλοι, κ.λπ.). Επίσης ενδιέφερε η καταγραφή του αριθμού τυχόν υπαλλήλων και οι ειδικότητές τους. Πέραν των θεμάτων που σχετίζονται με το ωράριο εργασίας και τις έμφυλες διαφορές (ομοιότητες και διαφορές σε σχέση με άντρες συνεργάτες), απασχόλησαν την έρευνα οι σχέσεις ιεραρχίας, ισοτιμίας και αυτονομίας των μελών του γραφείου, ειδικότερα στο πλαίσιο συστέγασης αρχιτεκτονικών γραφείων. Έμφαση δόθηκε στα κριτήρια επιλογής της θέσης του γραφείου (χωροταξία εργασίας), καθώς και στο ιδιοκτησιακό καθεστώς του γραφείου (ιδιόκτητο ή ενοικιαζόμενο).

Ζ) Απαιτήσεις της επαγγελματικής ζωής και η σχέση της με την κοινωνική ζωή. Στην ενότητα αυτή διερευνήθηκαν οι πολύπλευρες διαστάσεις της άσκησης του επαγγέλματος: οι δυσκολίες, τα διλήμματα, οι συγκρούσεις στο εργασιακό περιβάλλον, οι ανταγωνισμοί, οι ανισότητες, οι έμφυλες διακρίσεις. Έμφαση δόθηκε στο ζήτημα της επαγγελματικής εξέλιξης, δηλαδή στα περιθώρια και όρια μιας τέτοιας εξέλιξης και ειδικότερα σε σύγκριση με άνδρες συναδέλφους (έμφυλες διαφορές). Στο πλαίσιο αυτής της ενότητας σημαντικό τμήμα της διερεύνησης αποτέλεσε και η όσμωση μεταξύ επαγγελματικών σχέσεων και κοινωνικής ζωής.

Η) Σχέσεις επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Στην ενότητα αυτή πρωτεύουσα θέση είχε η διερεύνηση των δυσκολιών του επαγγέλματος: το άγχος, η υψηλή ευθύνη, η έλλειψη υποστήριξης, τα εξοντωτικά ωράρια εργασίας κ.λπ. Διερευνητέο ήταν κατά πόσο υπάρχει ικανοποίηση και ευχαρίστηση από την άσκηση του επαγγέλματος

και κατά πόσο το επάγγελμα συντελεί στην αυτό-επιβεβαίωση. Κεντρικό θέμα που απασχόλησε την έρευνα ήταν και η οργάνωση του χρόνου και ειδικότερα των δραστηριοτήτων σε συνάρτηση με το πρόβλημα επάρκειας χρόνου. Η σχέση των χώρων γραφείου και κατοικίας υπό το πρίσμα της επέκτασης της επαγγελματικής ζωής στον ιδιωτικό χώρο αποτέλεσε ένα εξίσου σημαντικό θέμα κατά τη διερεύνηση της σχέσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Με δεδομένη την ανεπάρκεια του χρόνου τέθηκε το ερώτημα κατά πόσον οι ερωτώμενες έχουν ελεύθερο χρόνο για κοινωνική ζωή, ψυχαγωγία, άθληση, πολιτική δράση και πολιτιστικές δραστηριότητες.

Θ) Εργασία την εποχή της κρίσης. Η ενότητα αυτή επικεντρώθηκε στις συνθήκες άσκησης του επαγγέλματος την εποχή της πρόσφατης οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα. Τέθηκε το ερώτημα κατά πόσον η κρίση επηρέασε την άσκηση του ελεύθερου επαγγέλματος και με ποιους τρόπους: μείωση απασχόλησης και των απασχολουμένων ως προσαρμογή στις συνθήκες κρίσης, προσωπική ανασφάλεια για το μέλλον, προοπτική μετανάστευσης και αλλαγής τόπου και χώρου εργασίας, προοπτική αλλαγής θέσης στο επάγγελμα με το πέρασμα σε μισθωτή εργασία. Έμφαση δόθηκε στις συνθήκες επισφάλειας της εργασίας κατά φύλο την εποχή της κρίσης.

Ι) Σχέση επαγγελματικού και οικογενειακού κύκλου ζωής. Στην ενότητα αυτή ενδιέφερε να εξεταστούν όψεις της σχέσης επαγγελματικού και οικογενειακού κύκλου ζωής: κατ' αρχήν, η απόφαση δημιουργίας οικογένειας, ο οικογενειακός προγραμματισμός (χρόνος απόκτησης και αριθμός παιδιών) και οι σχετικές επαγγελματικές επιλογές και, στη συνέχεια, οι εντάσεις και τα διλήμματα που παρουσιάζονται στις διάφορες φάσεις του κύκλου της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Ιδιαίτερη έμφαση σχεδιάστηκε να δοθεί στην οικογενειακή βοήθεια και το βοηθητικό προσωπικό στον επαγγελματικό, αλλά και τον ιδιωτικό χώρο.

ΙΑ) Άσκηση πολλαπλών ρόλων και ανάδειξη των εντάσεων, των ισορροπιών, των πολύπλευρων και αντιθετικών συναισθημάτων. Σημαντική ενότητα του οδηγού συνέντευξης ήταν αυτή που αφορούσε την πρόσληψη και νοηματοδότηση των πολλαπλών ρόλων της ερωτώμενης σε

σχέση με το βιολογικό φύλο (γυναίκα και μητέρα) και με το κοινωνικό φύλο (σύζυγος, σύντροφος, εργαζόμενη). Σε συνάρτηση με αυτήν την πολυδιάστατη πρόσληψη του φύλου ιδιαίτερα ενδιέφερε η πρόσληψη της δημιουργίας, δημιουργίας μέσα από το επάγγελμα της αρχιτεκτονικής, μέσα από το ρόλο της μητέρας και σε συνάρτηση με τον προσωπικό χώρο και χρόνο. Στο πλαίσιο της διερεύνησης της σχέσης εργασίας και οικογένειας δόθηκε έμφαση και στη διεύρυνση ή συρρίκνωση των επιθυμιών, καθώς και την εκπλήρωση ή τη διάψευση των προσδοκιών. Επίκεντρο της ενότητας αυτής αποτέλεσαν οι σημαντικότερες δυσκολίες που αντιμετώπιζαν οι ερωτώμενες ως προς την εξισορρόπηση μεταξύ των πολύπλευρων ρόλων επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής με αναφορά και στην ποιότητα ζωής. Το θέμα της κατανομής των οικογενειακών υποχρεώσεων ήταν ο κεντρικός άξονας με βάση τον οποίο σχεδιάστηκε να εξεταστούν τα διαφορετικά είδη σχέσεων μεταξύ των συζύγων ή συντρόφων. Κατ' αρχήν ενδιέφεραν οι σχέσεις συνεργασίας ή μη με τον σύζυγο ή σύντροφο ως προς τις ευθύνες ανατροφής των παιδιών, τις οικιακές εργασίες, καθώς και τα έκτακτα περιστατικά (π.χ. επαγγελματικά ταξίδια, ασθένειες παιδιών ή εξαρτώμενων ενηλίκων στην ευρύτερη οικογένεια). Ακολούθησαν οι σχέσεις έντασης και ισορροπίας και οι επιπτώσεις των σχέσεων αυτών στην καριέρα, την οικογενειακή και την προσωπική ζωή της ερωτώμενης. Στο πλαίσιο αυτό σχεδιάστηκε να αναζητηθούν θέματα αποσταθεροποίησης ή επαναπροσδιορισμού των προσωπικών και των επαγγελματικών σχέσεων, όπως και αναπροσδιορισμού των απαιτήσεων της οικογενειακής ζωής. Όλα τα παραπάνω σχεδιάστηκε να εξεταστούν σε συνάρτηση με ατομικές ή οικογενειακές πρακτικές διευκόλυνσης της εξισορρόπησης τόσο της επαγγελματικής ζωής, όσο και γενικότερα του τρόπου ζωής.

ΙΒ) Απόψεις και κρίσεις ως προς τη παρεχόμενη κοινωνική υποδομή. Στο σημείο αυτό του οδηγού συνέντευξης συμπεριλήφθηκαν θέματα που αφορούν τη κρατική μέριμνα για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Ενδιέφεραν οι απόψεις της ερωτώμενης για τη βρεφονηπιακή μέριμνα και τα κριτήρια επιλογής βρεφονηπιακού σταθμού. Στη συνέχεια ενδιέφεραν κριτήρια επιλογής σχολείου πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (δημόσια

ή ιδιωτική εκπαίδευση, τόπος κ.λπ.), αλλά και οι επιπτώσεις της τρέχουσας κρίσης στις επιλογές αυτές. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στις απόψεις της ερωτώμενης για τις σημαντικότερες ελλείψεις που παρατηρούνται στην προσχολική και σχολική κοινωνική υποδομή και στον τρόπο λειτουργίας αυτής της υποδομής. Σε συνάρτηση με αυτές ενδιέφερε ο τρόπος που οι ελλείψεις και δυσλειτουργίες αυτές επηρεάζουν την επαγγελματική ζωή της ερωτώμενης. Τέλος ενδιέφερε να καταγραφούν προτάσεις της ερωτώμενης για τη λήψη μέτρων και την ανάληψη πρωτοβουλιών που θα διευκόλυναν τη συμφιλίωση των πολύπλευρων ρόλων.

Βασικά ευρήματα της έρευνας

Οι γυναίκες αρχιτεκτόνισσες ελεύθεροι επαγγελματίες έχουν επιλέξει το επάγγελμα συνειδητά. Για κάποιες γυναίκες η επιλογή αυτή αποτελεί φυσική συνέχεια και παρεπόμενο της οικογενειακής τους ιστορίας εφόσον κατάγονται από οικογένειες αρχιτεκτόνων - ελεύθερων επαγγελματιών με ιδιόκτητο συνήθως αρχιτεκτονικό γραφείο, που αναπαράγονται κοινωνικά μέσω της συνέχισης του επαγγέλματος αυτού από γενιά σε γενιά. Μάλιστα, σε κάποιες περιπτώσεις, η διαγενεακή συνέχιση του επαγγέλματος εκτείνεται σε τρεις γενιές. Σε άλλες περιπτώσεις η επιλογή του επαγγέλματος συναρτάται με το αντικείμενό του, αλλά και την πρόσληψή του ως επαγγέλματος που άπτεται τόσο του πεδίου της επιστήμης, όσο και του πεδίου της τέχνης.

Και στις δέκα περιπτώσεις ερωτώμενων η επιλογή του επαγγέλματος διαπνέεται από αυτό που ονομάζουν *«αγάπη για την αρχιτεκτονική»*. Η έκφραση αυτή θα μπορούσε να παραπέμπει σε ένα είδος ελιτισμού, αλλά και σε μια ανάγκη άλλοτε συγκρότησης και άλλοτε επιβεβαίωσης μιας ιδιαίτερης ταυτότητας, αυτής της γυναίκας αρχιτέκτονα. Ενδιαφέρον στοιχείο το οποίο ανέδειξε η έρευνα στις γυναίκες αρχιτεκτόνισσες είναι ότι οι περισσότερες από αυτές έχουν συζύγους που προέρχονται από συναφείς χώρους. Οι σύζυγοί τους είναι είτε αρχιτέκτονες, είτε πολιτικοί μηχανικοί, γεγονός που υπογραμμίζει τη διττή φύση της σχέσης εργασίας και οικογένειας στις γυναίκες αρχιτεκτόνισσες.

Τόσο οι σπουδές στο εξωτερικό, όσο και ο κύκλος γνωριμιών που διαθέτουν οι περισσότερες από τις ερωτώμενες αποτελούν ένα ση-

μαντικό εκπαιδευτικό και κοινωνικό κεφάλαιο το οποίο στηρίζει την άσκηση του ελεύθερου επαγγέλματος. Η στήριξη αυτή είναι περισσότερο αναγκαία όταν το επάγγελμα του αρχιτέκτονα ασκείται από γυναίκες οι οποίες βρίσκονται αντιμέτωπες με τις ιδιαίτερες σχέσεις φύλου που επικρατούν στον κατασκευαστικό τομέα (εργολάβοι, συνεργεία ανδροκρατούμενα, καχυποψία πελατών, κ.λπ.).

Όσο το επάγγελμα αποφέρει έσοδα, η εξισορρόπηση οικογένειας και εργασίας είναι εφικτή εφόσον υπάρχει βοήθεια επ' αμοιβή στο γραφείο και στο σπίτι. Παράλληλα, την άσκηση του ελευθέρου επαγγέλματος στηρίζει και το οικογενειακό δίκτυο (γονείς οι οποίοι βοηθούν στο γραφείο και στο σπίτι με διάφορους τρόπους). Με την έλευση της κρίσης, την κατάρρευση του κατασκευαστικού κλάδου, τη μείωση των εισοδημάτων, την υπερφορολόγηση των ελευθέρων επαγγελματιών και την υπερφορολόγηση των ακινήτων, το επάγγελμα πλήττεται σοβαρά. Η επιβίωση των γραφείων των γυναικών αρχιτεκτόνων ελεύθερων επαγγελματιών καθίσταται προβληματική και τα γραφεία τους με μεγάλη δυσκολία συντηρούνται. Προκειμένου οι γυναίκες αρχιτεκτόνισσες να ανταποκριθούν στις οικονομικές τους υποχρεώσεις εν μέσω κρίσης αναλαμβάνουν τρέχουσες, διεκπεραιωτικού χαρακτήρα, εργασίες που σχετίζονται κυρίως με τις διαδικασίες νομιμοποίησης αυθαιρεσιών στα ακίνητα και την υπερβολική γραφειοκρατία. Υφίστανται, δηλαδή, τις συνέπειες της μετάθεσης μέρους των ευθυνών του κράτους στους μηχανικούς, αλλά και τις συνέπειες της όξυνσης της γραφειοκρατίας. Από την άλλη πλευρά οι σχέσεις των γυναικών αρχιτεκτόνων ελεύθερων επαγγελματιών με τους πελάτες δυσχεραίνονται καθώς οι πελάτες εν μέσω κρίσης είναι καχύποπτοι και απαιτητικοί, ενώ παράλληλα καθυστερούν να καταβάλουν τις οφειλόμενες αμοιβές.

Η νεοδιαμορφωθείσα αυτή κατάσταση οδηγεί σε ένα αίσθημα ματαίωσης των προσδοκιών που είχαν οι ερωτώμενες γυναίκες αρχιτεκτόνισσες. Από την άσκηση ενός επαγγέλματος που θεωρούσαν ότι ανήκει στην κατηγορία των επαγγελμάτων *«ελίτ»* αναγκάζονται να προσαρμοστούν σε μία νέα πραγματικότητα απλής διεκπεραίωσης εργασιών διαδικαστικού και γραφειοκρατικού τύπου που απέχουν πολύ από τον επιστημονικό και καλλιτεχνικό χαρακτήρα του επαγγέλματος, αλλά και τις αρχικές υψηλές τους προσδοκίες.

Σε πολλές περιπτώσεις η κρίση στο επάγγελμα έχει επιφέρει μια μετατόπιση στους τρόπους προσπορισμού εισοδημάτων. Παράλ-

ληλα με το γραφείο που υπολειτουργεί και δεν αποφέρει έσοδα οι γυναίκες αρχιτέκτονες ελεύθεροι επαγγελματίες αναζητούν ευκαιριακές εργασίες ή άλλους τρόπους ενίσχυσης του οικογενειακού εισοδήματος. Συχνά προσφεύγουν σε παραδοσιακές μορφές οικοτεχνίας κατασκευάζοντας χειροποίητα αντικείμενα ευρείας κατανάλωσης (τσάντες, πλεκτά, κ.λπ.) τα οποία πωλούν σε υπαίθριες αγορές ή στον κύκλο των γνωστών.

Η μεγάλη δυσκολία που βιώνουν οι γυναίκες αρχιτέκτονες ελεύθερες επαγγελματίες προκειμένου να βιοποριστούν επηρεάζει άμεσα και τη σχέση εργασίας και οικογένειας. Συνήθως τα ωράρια εργασίας στο γραφείο και στο σπίτι επιμηκύνονται σε βάρος του χρόνου για την οικογένεια και σε βάρος του ύπνου. Η έλλειψη κρατικής μέριμνας, αλλά και η αδυναμία προσφυγής σε επ' αμοιβή βοήθεια για τα παιδιά, αναγκάζουν τις γυναίκες αυτές να επωμίζονται σχεδόν εξ ολοκλήρου και τα βάρη «του οίκου». Ακόμα και στις περιπτώσεις που οι σύζυγοι συμμετέχουν στην ισότιμη κατανομή των οικογενειακών βαρών, οι γυναίκες αρχιτέκτονες ελεύθεροι επαγγελματίες είναι αυτές οι οποίες φέρουν το βάρος της ευθύνης του συντονισμού και του προγραμματισμού των υποθέσεων του σπιτιού.

Με μαεστρία, θυσίες, επινοητικότητα και υπομονή –σαν τις παραδοσιακές ελληνίδες νοικοκυρές– οι γυναίκες αυτές διεκπεραιώνουν τις απαιτήσεις της καθημερινότητας βιώνοντας, μέσα στο διαρκή αγώνα επιβίωσης, πολλαπλές ματαιώσεις: ματαιώσεις που αφορούν το ίδιο το επιστημονικό αντικείμενο της εργασίας τους, αλλά και το υψηλό γόητρο του επαγγέλματος και την ευμάρεια που το συνόδευε.

Συνοπτικά συμπεράσματα

Η άσκηση του ελεύθερου επαγγέλματος του αρχιτέκτονα έχει σοβαρά πληγεί από τις επιπτώσεις της τρέχουσας οικονομικής κρίσης. Όπως προκύπτει από την έρευνα, οι γυναίκες αρχιτέκτονες ελεύθεροι επαγγελματίες βρίσκονται σε καθεστώς υποαπασχόλησης ή ετεροαπασχόλησης. Την ίδια στιγμή σωρεύονται οι υποχρεώσεις κάλυψης των αναγκών του γραφείου και οι συνεχώς αυξανόμενες φορολογικές επιβαρύνσεις που επιβάλλονται στους ελεύθερους επαγγελματίες εν καιρώ κρίσης.

Από την άλλη πλευρά η υποαπασχόληση φαινομενικά έχει επιτρέψει στις γυναίκες αυτές να απελευθερώσουν χρόνο προς όφελος της ανατροφής των παιδιών. Μια άλλη ανάγνωση όμως του γεγονότος αυτού είναι ότι έχει αυξηθεί ο χρόνος ενασχόλησης στο σπίτι με εργασίες του γραφείου που ελάχιστα αποφέρουν σε εισόδημα, όπως και ο χρόνος που απαιτείται για τις οικιακές εργασίες εφόσον δεν υπάρχει πλέον «βοήθεια στο σπίτι».

Η όποια ισορροπία επιτυγχάνεται ανάμεσα στην επαγγελματική και την οικογενειακή ζωή των γυναικών αρχιτεκτόνων ελεύθερων επαγγελματιών επιτυγχάνεται σε βάρος της επιστημονικής και καλλιτεχνικής διάστασης του επαγγέλματος, σε βάρος των προσωπικών επαγγελματικών προσδοκιών, αλλά και σε βάρος των προσωπικών αναγκών. Οι γυναίκες αυτές αντιμετωπίζουν το μέλλον με αβεβαιότητα. Επιχειρούν καθημερινά να κρατήσουν τις δύσκολες ισορροπίες ανάμεσα στην οικογένεια και την εργασία προκειμένου να μην ματαιωθούν πλήρως τα νεανικά τους όνειρα για το επάγγελμα και την οικογένεια.

Οι αφηγήσεις των γυναικών αρχιτεκτόνων ελεύθερων επαγγελματιών, μητέρων ανηλίκων παιδιών, ανέδειξαν τα σημεία τριβής που ανακύπτουν τόσο κατά την άσκηση του επαγγέλματος εν μέσω κρίσης, όσο και κατά την προσπάθεια εξεύρεσης ισορροπίας μεταξύ του κόσμου της εργασίας και του κόσμου της οικογένειας. Η έρευνα κατέγραψε τις πολλαπλές επινοήσεις που μηχανεύονται και τις πρακτικές που οι γυναίκες αυτές υιοθετούν κατά την άσκηση των σύνθετων ρόλων που διαδραματίζουν προκειμένου να ανταποκριθούν στις πολλαπλές απαιτήσεις της επαγγελματικής και της οικογενειακής τους ζωής.

Εν κατακλείδι, στην έρευνα αυτή, που σκοπό είχε την αποτύπωση των απόψεων και των εμπειριών των γυναικών αρχιτεκτόνων ελεύθερων επαγγελματιών για τη σχέση εργασίας και οικογένειας, φάνηκε ότι η επαγγελματική ζωή των γυναικών αυτών έχει σοβαρά πληγεί από την οικονομική κρίση. Εν μέσω κρίσης οι γυναίκες αυτές βιώνουν στην ουσία τα «δεσμά» ενός κατ' επίφαση «ελεύθερου» επαγγέλματος, εφόσον με μεγάλη δυσκολία μπορούν να διατηρήσουν ενεργό το αρχιτεκτονικό τους γραφείο.

Βιβλιογραφία

Βαΐου, Ντ. και Λυκογιάννη, Ρ. (2007). Όταν ο αρχιτέκτων είναι γυναίκα. *Αρχιτέκτονες*, Περιοδικό του ΣΑΔΑΣ-ΠΕΑ, 61, περίοδος Β, Ιανουάριος - Φεβρουάριος, σελ. 69-71.

Καρδαμίτση-Αδάμη, Μ. (1993). Ελληνίδες αρχιτεκτόνισσες 1923-1963. *Πυρφόρος*, Ιούλιος-Οκτώβριος. Στο journals.lib.ntua.gr/index.php/pyrforos/article/viewFile/207/206

Λαδά, Σ. (2006). Νέοι τρόποι στην αρχιτεκτονική. Επιτελέσεις του φύλου στο χώρο και αντιστρόφως. *Σύγχρονα Θέματα*, 94, Ιούλιος-Σεπτέμβριος, σελ. 74-78.

Λυκογιάννη, Ρ. (1999). Το φύλο της Αρχιτεκτονικής. Πρακτικά Ημερίδας της ΕΔΕΜ με θέμα *Ευαισθητοποίηση των γυναικών μηχανικών για την αναβάθμιση της ποιότητας ζωής*.

ΣΑΔΑΣ-ΠΕΑ, *Αττική σε κρίση*. Συνέδριο του Τμήματος Αττικής του Συλλόγου Αρχιτεκτόνων (ΣΑΔΑΣ- ΠΕΑ). Στο https://atticaincrisis.com/

ΟΙ ΚΟΡΕΣ ΤΗΣ ΚΛΕΙΩΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΕΣΤΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΣΤΟΡΙΑ

ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ

Ιωάννα Παπαθανασίου

Μια προσπάθεια συλλογική, που πραγματεύεται το ζήτημα της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών, όπως το αντιλαμβάνονται οι ίδιες με βάση το επάγγελμά τους, δεν μπορεί να μην συμπεριλάβει τις εκπροσώπους του γυναικείου φύλου στην ακαδημαϊκή κοινότητα. Αναφέρομαι στις λειτουργούς της ανώτατης πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και τις ερευνήτριες που αντιπροσωπεύουν σχεδόν το 1/3 (30,5%) του ακαδημαϊκού προσωπικού στην Ελλάδα. Σκοπός του παρόντος κειμένου είναι να δείξει ότι η «ισότητα» στις σχέσεις των δύο φύλων, αν και προβλέπεται στο παρόν σύστημα από ένα ισχυρό θεσμικό πλαίσιο, παρεμποδίζεται δομικά και εμπράκτως ακόμη και σε επαγγελματικές κατηγορίες που κατατάσσονται αβίαστα στις κοινωνικές και πνευματικές «ελίτ» της χώρας. Τα προβλήματα δεν οφείλονται αποκλειστικά ούτε στην παραδοσιακή διάκριση μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου χώρου που επιμένει να κατατάσσει τις γυναίκες στον πρώτο, ούτε στον «ιεραρχικό κατά φύλα καταμερισμό στην αγορά της εργασίας». Η πολυσυζητημένη, τα τελευταία χρόνια, εγγενής ανδροκρατική στελέχωση των ανώτερων δημοσίων δομών αποτελεί σύμπτωμα μιας ευρύτερης έμφυλης τάξης πραγμάτων που συνεχίζει να διαποτίζει και τις σύγχρονες κοινωνίες.

*Ευχαριστώ πολύ τη φίλη και συνάδελφο Ελένη Φουρναράκη για την εποικοδομητική ανάγνωση αυτού του κειμένου.

Η άνοδος του μορφωτικού επιπέδου των γυναικών και η συνεχής βελτίωση της θέσης τους στον τομέα της απασχόλησης επέτρεψε, μετά τον πόλεμο και ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, την είσοδό τους σε επαγγελματικούς χώρους που στερεοτυπικά καθιερώθηκαν ως «ανδρικοί». Οι ανώτατες σπουδές, ωστόσο, και η επαγγελματική σταδιοδρομία δεν φαίνεται να αποτρέπουν την παρατεταμένη –αν και σταδιακά μειούμενη– υποεκπροσώπηση της γυναικείας παρουσίας σε κομβικές θέσεις της επιστημονικής, όπως και της διοικητικής ιεραρχίας και, κυρίως, τα εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά συμμετοχής τους στα κέντρα σχεδιασμού και λήψης των αποφάσεων.

Το φαινόμενο, βεβαίως δεν είναι μόνον ελληνικό. Όπως τόνιζε, πριν μερικά χρόνια η Λάουρα Μαράτου «σε όλες τις χώρες-μέλη της ΕΕ έχουν επισημανθεί σαφείς διαφορές ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες, τόσο στις εκπαιδευτικές, όσο και στις επαγγελματικές τους διαδρομές και οι γυναίκες αποτελούν τη μειοψηφία του προσωπικού των Πανεπιστημίων και των ερευνητικών κέντρων, σύμφωνα με τα δεδομένα σχετικών εκθέσεων».[1]

Οι εκτιμήσεις αυτές επιβεβαιώνονται από πρόσφατη ποιοτική έρευνα που διεξαγάγαμε το καλοκαίρι του 2016 επικεντρώνοντας σε μια από τις πολυπληθέστερες, σε αριθμό γυναικών, κατηγορίες επιστημονικών ειδικοτήτων, στις ιστορικούς που εργάζονται ως Διδακτικό Επιστημονικό Προσωπικό σε διάφορα ελληνικά πανεπιστήμια. Δέκα ελληνίδες ιστορικοί κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήματα για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην προσπάθεια εναρμόνισης των διαφορετικών ρόλων που έχουν αναλάβει ως μητέρες, σύζυγοι, θυγατέρες και, παράλληλα, ως πανεπιστημιακοί λειτουργοί στην ανώτατη εκπαίδευση και ως γυναίκες επιστήμονες στο ανδροκρατούμενο και ανταγωνιστικό ακαδημαϊκό περιβάλλον.

1. Μαράτου, 2004, σελ. 7-10. Για τη θέση των γυναικών στο πανεπιστήμιο, βλ. επίσης, Ηλιού, 1988, σελ. 3-24. Βοσνιάδου και Βαΐου, 2006, σελ. 45-49, Καλτσόγια–Τουρναβίτη, 2011, σελ. 421-438. Για το ΕΚΠΑ βλ. Βοσνιάδου και Βαΐου, «Η θέση των γυναικών στο επιστημονικό προσωπικό του Πανεπιστημίου Αθηνών».

1. Ερευνητικά προαπαιτούμενα

Η Ελλάδα κατατάσσεται σταθερά τα τελευταία χρόνια στις χώρες εκείνες όπου το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών καταγράφει ποσοστά υπεροχής έναντι εκείνου των ανδρών. Οι επιτυχίες δεν αφορούν μόνον τις πολυσυζητημένες «πρωτιές» στην είσοδό τους στην ανώτατη εκπαίδευση και τις σπουδές τους. Σχετίζονται επίσης με τον αριθμό των πτυχιούχων νέων γυναικών. Σύμφωνα με σχετικά πρόσφατη δημοσιοποίηση στοιχείων από το Υπουργείο Παιδείας «στο σύνολο των ΑΕΙ για τους τακτικούς φοιτητές/τριες, κατά μέσο όρο την τελευταία δωδεκαετία [2003-2015], το 44,7% εκπροσωπεί άνδρες και το 55,3% γυναίκες με τα ποσοστά στους πτυχιούχους να διαμορφώνονται σε 38,3% και 61,7% αντίστοιχα. [...] Δηλαδή, στο σύνολο των ΑΕΙ την τελευταία δωδεκαετία έχουμε 127.705 περισσότερες γυναίκες πτυχιούχους έναντι των αντρών».[2]

Ωστόσο, παρά τον αυξανόμενο αριθμό των φοιτητριών, όπως και εκείνον των νέων γυναικών πτυχιούχων, η γυναικεία παρουσία δεν ακολουθεί την ίδια τάση στο επίπεδο των μεταπτυχιακών σπουδών. Στο ανώτατο αυτό επίπεδο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τα ποσοστά μετρούν σαφώς υπέρ του ανδρικού φύλου. Σύμφωνα με επεξεργασίες δεδομένων της τελευταίας απογραφής του πληθυσμού (2011), μεταπτυχιακές σπουδές έχει ακολουθήσει και ολοκληρώσει το 1,4% του ελληνικού πληθυσμού, ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος αποτελούν αντίστοιχα το 0,4%.[3] Το ποσοστό αυτό μπορεί να κατατάσσει τη χώρα μας σε μια αρκετά ενδιαφέρουσα θέση, ένατη ανάμεσα στις 22 χώρες που έλαβαν μέρος σε αντίστοιχη έρευνα του ΟΟΣΑ, καθώς οι διδάκτορες αντιστοιχούν σε 7,3 ανά χίλια άτομα του οικονομικά ενεργού πληθυσμού.[4] Όμως, το συγκεκριμένο «εξειδικευμένο

2. Βλ. το ρεπορτάζ «"Πρωτιά" του γυναικείου φύλου στα Πανεπιστήμια και ΤΕΙ» της 09.06.2016 στην *esos.gr*., *Καθημερινή Ηλεκτρονική Εφημερίδα για την Παιδεία*.

3. Βλ. τους ειδικούς στατιστικούς πίνακες στο http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SAM03/2011. (Ανάκτηση 17 Οκτωβρίου 2016). Ιδιαίτερα τον Πίνακα Α03. Απογραφή πληθυσμού 2011. Μόνιμος Πληθυσμός, κατά φύλο, ομάδες ηλικιών και επίπεδο εκπαίδευσης.

4. Πρόκειται για την πρόσφατη διεθνή έρευνα «*International Survey on Careers of Doctorate Holders-CDH*» του ΟΟΣΑ και τα στοιχεία για την Ελλάδα που συγκέντρωσε και παρουσίασε το ΕΚΤ. *Βλ.* «Οι διδάκτορες στην Ελλάδα: σταδιοδρομία και κινητικότητα» στο http://www.ekt.gr/en/node/19878. Επίσης το *σχετικό άρθρο* «Αποτελέσματα με-

ανθρώπινο δυναμικό υψηλών προσόντων», το οποίο θεωρείται ότι συνεισφέρει στην «αναπτυξιακή προοπτική της χώρας»,[5] είναι κατά πλειοψηφία γένους αρσενικού. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών είναι σε ποσοστό 52,3% άνδρες και 47,7% γυναίκες, ενώ οι αποστάσεις μεγαλώνουν περισσότερο στους κατόχους διδακτορικού διπλώματος, 65,2% άνδρες και 34,8% γυναίκες.[6]

Βεβαίως οι διαφορές φαίνεται ότι αποκλιμακώνονται στις νεώτερες γενιές. Όπως προκύπτει από την μελέτη του ΕΚΤ το 2016 «το μεγαλύτερο ποσοστό σε γυναίκες κατόχους διδακτορικού τίτλου (45,1%) καταγράφεται στην ηλικιακή ομάδα κάτω των 35 ετών και μειώνεται με την αύξηση των ομάδων ηλικίας, υποδηλώνοντας την αυξημένη συμμετοχή των νεότερων γυναικών σε διδακτορικές σπουδές». Αυτές οι ευοίωνες διαπιστώσεις, ωστόσο, δεν αναιρούν τις ανισότητες στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Το αντίθετο, μάλιστα. Τα προβλήματα που αναδύονται στην Ελλάδα της κρίσης μοιάζουν να εμποδίζουν την άμβλυνση σε αντίστοιχο επίπεδο των έμφυλων ανισοτήτων. Αν μια θέση ΔΕΠ στο ελληνικό πανεπιστήμιο ή ερευνητή σε κάποιο ερευνητικό ίδρυμα συνιστά –χωρίς να είναι μονόδρομος– τη βασική επαγγελματική επιλογή των νέων διδακτόρων, μόνον το 56,9% ακολουθεί ακαδημαϊκή σταδιοδρομία. Οι υπόλοιποι, σύμφωνα πάντα με την μελέτη του ΕΚΤ, ακολουθούν διαφορετικές διαδρομές στον επιχειρηματικό, κρατικό ή κάποιον άλλο τομέα ή και στην αλλοδαπή.[7] Από όσους εντάσσονται στον ακαδημαϊκό χώρο το 62,9% είναι άνδρες και

λέτης: «Οι διδάκτορες στην Ελλάδα: Σταδιοδρομία και Κινητικότητα»» της 04.04.2016 στην *esos.gr, Καθημερινή Ηλεκτρονική Εφημερίδα για την Παιδεία* στο http://www.esos.gr/arthra/43306/apotelesmata-meletis-oi-didaktores-stin-ellada-stadiodromia-kai-kinitikotita. (Ανάκτηση 29 Οκτωβρίου 2016).

5. Στο ίδιο.

6. Βλ., ό.π., τους ειδικούς στατιστικούς πίνακες στο http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SAM03/2011. Σύμφωνα με τις επεξεργασίες του ΕΚΤ, ο αριθμός των διδακτόρων στην Ελλάδα που προκρίθηκε για επεξεργασία ανέρχεται το 2016 σε 35.947 άτομα εκ των οποίων το 38,9% είναι γυναίκες. Πρβλ. με το «Οι διδάκτορες στην Ελλάδα: σταδιοδρομία και κινητικότητα» στο http://www.ekt.gr/en/node/19878. Όπως και να έχει, αξίζει να σημειώσουμε ένα ακόμη στοιχείο της ΕΛΣΤΑΤ που αφορά τις ανισότητες των φύλων στους αναλφάβητους και στο χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο. Παρατηρούμε ότι στο ποσοστό 4,1% που αντιστοιχεί σε όσους εγκατέλειψαν το Δημοτικό, αλλά γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση, το 36,4% είναι άνδρες και το 63,6% γυναίκες. Αντίστοιχα, στο 2,25% που εκπροσωπούν οι αναλφάβητοι μόνον το 32,0% είναι άνδρες και το 68,0% γυναίκες.

7. Βλ. παραπάνω υποσημείωση 4.

το 37,1% γυναίκες. Η διαφορά αυτή, μικρότερη από την καταγεγραμμένη στην τελευταία απογραφή πληθυσμού διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών που κατέχουν διδακτορικό δίπλωμα, παραμένει επίσης μικρότερη και από την αντίστοιχη διαφορά που παρατηρείται εντός του εγχώριου ακαδημαϊκού δυναμικού. Είναι, όμως, σαφώς μεγαλύτερη από εκείνη που σημειώνεται μεταξύ των νέων διδακτορούχων. Έτσι, θα ήταν μάλλον βιαστικό να θεωρήσουμε ότι οι νέες διδακτόρισσες αντιμετωπίζουν τα ίδια προσκόμματα στην ένταξή τους στο ακαδημαϊκό προσωπικό με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Σε κάθε περίπτωση, οι έμφυλοι συσχετισμοί εντός του ακαδημαϊκού χώρου αποδίδονται με ακρίβεια στη χαρτογράφηση που επιχειρήσαμε με βάση τις ιστοσελίδες των διαφόρων πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και των ερευνητικών κέντρων της χώρας.[8] Σύμφωνα με την συγκεκριμένη έρευνα ο αριθμός των 8.541 ενταγμένων στις τέσσερις βαθμίδες[9] της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αντιστοιχεί σε 5.944 άνδρες (69,4%) και σε 2.697 γυναίκες (30,6%). Αντίστοιχα, οι 588 ερευνητές ανεξαρτήτως του τρόπου που κατανέμονται στις ερευνητικές βαθμίδες,[10] αντιστοιχούν σε 395 άνδρες (67,2%) και 193 γυναίκες (32,8%). Συνολικά, ο ακαδημαϊκός χώρος αριθμεί 9.129 ενεργά μέλη εκ των οποίων οι 6.339 άνδρες αντιπροσωπεύουν το 69,5% του ακαδημαϊκού δυναμικού της χώρας και οι 2.790 γυναίκες το 30,5%.

Τα ποσοστά αυτά επιμερίζονται, όπως είναι φυσικό, με διαφορετικούς τρόπους στις διάφορες ειδικότητες. Ακολουθώντας τις αναλυτι-

8. Η χαρτογράφηση πραγματοποιήθηκε το καλοκαίρι του 2016 στα 19 πανεπιστημιακά ιδρύματα της χώρας. Αναλυτικά διερευνήσαμε κατά σχολές και τμήματα, τα: ΕΚΠΑ, ΕΜΠ, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Γεωπονικό Πανεπιστήμιο, Σχολή Καλών Τεχνών, ΠΑΠΕΙ, Αριστοτέλειο Π.Θ, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Πανεπιστήμιο Πατρών, Ιόνιο Πανεπιστήμιο, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Πολυτεχνείο Κρήτης, Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Η έρευνα επεκτάθηκε επίσης στα εποπτευόμενα από την ΓΓΕΤ 10 ερευνητικά κέντρα της χώρας. Συγκεκριμένα διερευνήσαμε κατά ινστιτούτο τα: ΕΙΕ, ΕΚΚΕ, Ελληνικό Ινστιτούτο Παστέρ, Εθνικό Αστεροσκοπείο, ΕΚΕΦΕ Δημόκριτος, ΕΚΕΒΕ Α. Φλέμινγκ, ΕΛΚΕΘΕ, ΙΤΕ, Αθηνά και ΕΚΕΤΑ. Τα αποτελέσματα της έρευνας διασταυρώθηκαν το φθινόπωρο της ίδιας χρονιάς μετά την ανανέωση κάποιων ιστοσελίδων.

9. Περιλαμβάνονται οι λέκτορες/-ισσες και επίκουροι καθηγητές/-τριες που εργάζονται επί θητεία.

10. Δεν περιλαμβάνονται οι Ειδικοί Λειτουργικοί Επιστήμονες (ΕΛΕ) και οι εργαζόμενοι/-ες με συμβάσεις έργου.

κές ταξινομήσεις ανά ειδικότητα, όπως προτείνονται στο Εγχειρίδιο Frascati[11] του ΟΟΣΑ, οι κατανομές των δύο φύλων στους πέντε βασικούς κλάδους της εκπαίδευσης και της έρευνας εμφανίζουν για την χώρα μας την ακόλουθη εικόνα:

Κατανομή σε βασικούς κλάδους εκπαίδευσης και έρευνας ανά φύλο

Βασικοί κλάδοι	Σύνολο	Άνδρες	%	Γυναίκες	%
Κοινωνικές και Ανθρωπιστικές Επιστήμες	3.321	2.076	62,5	1.317	39,5
Γεωπονικές Επιστήμες	364	265	72,8	99	27,2
Μηχανολογία – Τεχνολογία	1.385	1.117	82,2	268	19,7
Επιστήμες Υγείας	2.241	1.512	70,2	729	33,8
Φυσικές Επιστήμες	1.746	1.369	78,4	377	21,6

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα ο μεγαλύτερος αριθμός γυναικών απορροφάται σήμερα στις Κοινωνικές και Ανθρωπιστικές Επιστήμες. Στις επιστήμες αυτές 1.317 γυναίκες συνιστούν μια δυναμική σταθερά ως προς την εκπροσώπηση στην ακαδημαϊκή κοινότητα. Στις Κοινωνικές και Ανθρωπιστικές Επιστήμες, άλλωστε, συγκεντρώνεται και ο μεγαλύτερος αριθμός πανεπιστημιακών και ερευνητών (3.321 άτομα). Η δεύτερη πολυπληθέστερη σε ακαδημαϊκό προσωπικό κατηγορία (2.241 άτομα), οι Επιστήμες της Υγείας, συγκεντρώνουν αντίστοιχα το δεύτερο σημαντικό ποσοστό γυναικών καθώς 729 γυναίκες εκπαιδεύουν το νέο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό της χώρας αλλά και απασχολούνται στην έρευνα στους τομείς της υγείας. Με χαμηλότερα ποσοστά εμφανίζονται οι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου στις Φυσικές Επιστήμες, την Μηχανολογία - Τεχνολογία και, τέλος, στην Γεωπονία, όπου καταγράφονται μόνον 99 γυναίκες πανεπιστημιακοί.

11. Ο διεθνής αυτός τρόπος συγκέντρωσης και αποτύπωσης στατιστικών στοιχείων και επεξεργασιών για την έρευνα και την ανάπτυξη έχει υιοθετηθεί σε 35 χώρες μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα. Βλ. περισσότερα για την ανανεωμένη γαλλική έκδοση του 2016 στην ιστοσελίδα: http://www.oecd.org/fr/innovation/inno/manueldefrascatimethodetypeproposeepourlesenquetessurlarechercheetledeveloppementexperimental6emeedition.htm. (Ανάκτηση 27 Οκτωβρίου 2016).

Στην γενική αυτή εικόνα της πανεπιστημιακής και ερευνητικής κοινότητας χρήσιμο είναι να επισημάνουμε τις επιμέρους διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται ανάμεσα σε σχολές και σε τμήματα ως προς την εκπροσώπηση του φύλου. Το πλέον ακραίο παράδειγμα προέρχεται από τον χώρο των πολυτεχνικών σχολών. Στη Σχολή Αρχιτεκτόνων Μηχανικών του ΕΜΠ οι γυναίκες «σπάζουν τα στεγανά» με παρουσία της τάξης του 51,3% σε αντίθεση με την Σχολή των Ναυπηγών Μηχανολόγων Μηχανικών, όπου αποκλείονται παντελώς στο μέτρο που οι άνδρες συγκεντρώνουν το 100%. Ποσοστό 50,0% συγκεντρώνουν οι διδάσκουσες και στο Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών του Αριστοτέλειου Πανεπιστήμιου επιβεβαιώνοντας τη σχέση των γυναικών με μια σχολή που αντλεί ταυτόχρονα από τις επιστήμες του Ανθρώπου και την Μηχανολογία.

Μια ακόμη παρατήρηση αφορά σε τάση που διαφαίνεται το τελευταίο χρονικό διάστημα και συμπίπτει με την συρρίκνωση των προκηρύξεων νέων θέσεων στην ακαδημαϊκή κοινότητα, οπότε λόγω του περιορισμένου αριθμού των υπό διορισμό μελών ΔΕΠ, η παρατήρησή μας μπορεί να είναι συμπτωματική. Όπως και να έχει οι καταστάσεις των υπό διορισμό νέων πανεπιστημιακών και ερευνητών την περίοδο της οικονομικής κρίσης δείχνουν ότι, στη συγκεκριμένη συγκυρία, οι άνδρες είναι πιθανόν να προκρίνονται έναντι των γυναικών συνυποψηφίων τους.

2. Γυναίκες και επιστήμες του ανθρώπου

Η παρουσία των γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο μοιάζει να συνδέεται με παραδοσιακούς γυναικείους ρόλους. Ως παραμάνα ή παιδαγωγός και αργότερα ως δασκάλα, αλλά και ως αδελφή νοσοκόμος και νοσηλεύτρια, η γυναίκα δοκιμάστηκε επαγγελματικά μέσα στους αιώνες. Αυτή την παράδοση μάλλον ακολούθησε όταν πέρασε για πρώτη φορά τις πύλες της ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης. Στην Ελλάδα έγινε φοιτήτρια στο γύρισμα του 19ου αιώνα, άρχισε να αποκτά ως απόφοιτος του πανεπιστημίου στον μεσοπόλεμο επαγγελματική υπόσταση και κατέκτησε μια θέση στο ανδροκρατούμενο πανεπιστήμιο μετά τον Β΄ παγκόσμιο πόλεμο.

Αν η άρνηση της Συγκλήτου, τον Σεπτέμβριο του 1887, να επιτρέψει την εγγραφή στην Ιατρική Σχολή της αποφοίτου του Αρσακείου

Ελένης Παντελίδου την οδήγησε, σε ένδειξη διαμαρτυρίας, στην αυτοκτονία, η άδεια εγγραφής στη Φιλοσοφική Σχολή του Εθνικού Πανεπιστημίου που λαμβάνει τον Σεπτέμβριο του 1890 η Ιωάννα Στεφανόπολι από τον τότε υπουργό Παιδείας Αθανάσιο Κανακάρη, παρά τις αντιρρήσεις της Συγκλήτου, την καταγράφει στην ιστορική μνήμη ως την πρώτη γυναίκα που φοιτά στο ελληνικό πανεπιστήμιο.[12] Από τα τέλη του 19ου αιώνα, άλλωστε, οι αντιστάσεις του πανεπιστημιακού κατεστημένου –όχι όμως και της κοινωνίας– υποχωρούσαν αφήνοντας τη θέση τους σε ένα διάχυτο σκεπτικισμό που συνδεόταν με τις νέες πραγματικότητες. «Η χειραφέτησις των γυναικών εγένετο ήδη συρμός και θα ήτο μάταιος αναχρονισμός να καταπολεμήται παρ' ημίν...» σημείωνε το 1897 ο τότε πρύτανης και καθηγητής Γενικής Χημείας Αναστάσιος Χρηστομάνος και συμπλήρωνε «οφείλομεν να ανεχώμεθα αυτάς και να μη παρακωλύωμεν την επιστημονικήν ανάπτυξιν του γυναικείου φύλου, αλλά και να μην ενισχύωμεν αυτάς δι' υπερβολικής ενθαρρύνσεως».[13]

Πενήντα χρόνια αργότερα, το 1947, μετά από δύο παγκόσμιους πολέμους, έγινε το επόμενο βήμα προς το κοινωνικό και επαγγελματικό άβατο της ανώτατης εκπαίδευσης. Η παλαιά απόφοιτος και παυθείσα το 1910, λόγω αντιδράσεων των φοιτητών, υφηγήτρια[14] της Ιατρικής Σχολής Αγγελική Παναγιωτάτου, μετά από τη διεθνή αναγνώριση που χαρακτήρισε τις έρευνές της στην επιδημιολογία, ονομαζόταν καθηγήτρια «τιμής ένεκεν» της Υγιεινής στο Πανεπιστήμιο Αθηνών. Γινόταν έτσι η πρώτη γυναίκα που κατακτούσε καθηγητική θέση στο ελληνικό πανεπιστήμιο, ενώ λίγα χρόνια αργότερα, το 1950, θα γινόταν το πρώτο γυναικείο αντεπιστέλλον μέλος της ανδροκρατούμενης Ακαδημίας Αθηνών.

---

12. Βλ. «Η Φιλοσοφική άλλοτε και τώρα», στο http://www.deanphil.uoa.gr/h-sxoli.html. (Ανάκτηση 15 Ιουνίου 2016). Βλ. επίσης Ζιώγου-Καραστεργίου, 1988.

13. Βλ. Σπ. Γερ. Μαρκέτος, «Αγγελική Παναγιωτάτου (1878-1954). Η πρώτη γυναίκα καθηγήτρια της Ιατρικής Σχολής».

14. Η Αγγελική Παναγιωτάτου είχε διορισθεί υφηγήτρια Υγιεινής στην Ιατρική Σχολή του ΕΚΠΑ στις 25 Νοεμβρίου 1908, αλλά μετά τις βίαιες αντιδράσεις των φοιτητών κατά την πρώτη της παράδοση στις 10 Μαρτίου 1910 επαύθη. Στη συνέχεια εγκατέλειψε την Αθήνα, μετεκπαιδεύτηκε στη Γαλλία και έγινε καθηγήτρια στο Πανεπιστήμιο του Καΐρου. Βλ. για τον διορισμό της, Ιστορικό Αρχείο ΕΚΠΑ, Συνεδριάσεις της Συγκλήτου, Συνεδρίαση ΣΤ΄: 25 Νοεμβρίου 1908. Βλ., επίσης, την αυτοβιογραφία, Παναγιωτάτου, 1951.

«Η από κοινού συνεργασία των δύο φύλων, των αείποτε εν μάχη και αντιπράξει διατελούντων»,[15] όπως σημείωνε το 1890 η *Εφημερίς των Κυριών*, αν και δεν βρήκε ένθερμους συμμάχους στον ανδρικό πληθυσμό ως σύνθημα των φεμινιστριών του τέλους του 19ου αιώνα, προχώρησε στην πράξη μέσα από την ριζοσπαστικοποίηση των κοινωνιών που έφερε κυρίως ο Β΄ παγκόσμιος πόλεμος. Οι συγκυρίες ενίσχυσαν τη μαζική έξοδο των γυναικών των μεσαίων και αστικών στρωμάτων στην αγορά εργασίας, συνέτειναν στην οικονομική και επαγγελματική χειραφέτησή τους και οδήγησαν στην καθιέρωση του δικαιώματος ψήφου και εμπλοκής στα κοινά, όπως αυτή κατοχυρώθηκε σταδιακά από την πολιτεία με την δημιουργία ενός σαφούς θεσμικού πλαισίου.

Αντίστοιχα, ο δρόμος προς την επιστημονική κοινότητα και την ακαδημαϊκή σταδιοδρομία άνοιξε για τις γυναίκες, παρά τα προσκόμματα και τα εν ενεργεία στερεότυπα, κυρίως μέσα από τις Επιστήμες του Ανθρώπου και της Υγείας. Η ενθάρρυνση προς το γυναικείο φύλο, την επιστημονική του κατάρτιση και σταδιοδρομία μπορεί να μην ήταν η επιζητούμενη, ωστόσο «[…] η μεγίστη και σημαντικωτάτη των επαναστάσεων, ας η ανθρωπότης κατά τον μακρόν αυτής βίον επετέλεσεν», μία επανάσταση «εξόχως γόνιμος, εξόχως αποτελεσματική, διότι είναι ειρηνική […]»,[16] απέδιδε καρπούς.

Δεν πρόκειται ωστόσο για την αντίληψη περί ισότητας των φύλων που έβγαινε νικήτρια από την αναμέτρηση, αλλά για την επικράτηση, κάτω από την πίεση των καινούργιων κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών δεδομένων, μιας λογικής αναγνώρισης του δικαιώματος στις γυναίκες να επεκταθούν επαγγελματικά σε ανδροκρατούμενους χώρους, πλην όμως σε τομείς που αντιστοιχούν στις «φυσικές» γυναικείες ικανότητες και που αναβιώνουν σε άλλο επίπεδο ρόλους παραδοσιακούς.

Τα μεγαλύτερα ποσοστά που σημειώνει το γυναικείο φύλο ως ακαδημαϊκό δυναμικό εντοπίζονται ακόμη και σήμερα σε ειδικότητες που συνδέονται σαφώς με την παραγωγή και αναπαραγωγή της γνώσης σε κάποιους τομείς των ανθρωπιστικών και κοινωνικών επιστημών και

15. Βλ. «Η δεσποινίς Στεφανόπολι γενομένη δεκτή εν τω Εθνικώ Πανεπιστημίω», *Η εφημερίς των κυριών*, αρ. φ. 183, 14 Οκτωβρίου 1890.

16. Στο ίδιο.

δευτερευόντως των επιστημών της υγείας. Ο πίνακας που ακολουθεί δίνει με ποσοστά την γυναικεία πλειοψηφική συνιστώσα του ελληνικού ακαδημαϊκού προσωπικού ανά πανεπιστημιακά τμήματα και ερευνητικά ινστιτούτα.

Η γυναικεία πλειοψηφική συνιστώσα του ελληνικού ακαδημαϊκού προσωπικού ανά πανεπιστημιακό τμήμα και ερευνητικό ινστιτούτο

Παν/μιο Ερευνητικό Κέντρο	Παν/κό Τμήμα Ερευνητικό Ινστιτούτο	Ποσοστό Γυναικών
ΑΡΙΣΤΟΤ.	Τμήμα Ψυχολογίας	86,9%
ΕΚΠΑ	Ξενόγλωσσες Φιλολογίες και Σπουδές (7)	από 84,0% έως 58,3%
ΑΡΙΣΤΟΤ.	Ξενόγλωσσες Φιλολογίες (4)	από 83,3% έως 69,2%
ΕΚΠΑ	Τμήμα Εκπαίδευσης & Αγωγής Προσχολικής Ηλικίας	81,8%
ΠΕΛΟΠΟΝ.	Τμήμα Θεατρικών Σπουδών	73,3%
ΠΑΣΤΕΡ	Ελληνικό Ινστιτούτο Παστέρ	80,0%
ΠΕΛΟΠΟΝ.	Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας & Διαχείρισης Πολιτισμικών Αγαθών	71,4%
ΕΚΠΑ	Τμήμα Θεατρικών Σπουδών	66,6%
ΕΚΠΑ	Τμήμα Ψυχολογίας	66,6%
ΧΑΡΟΚΟΠ.	Τμήμα Οικιακής Οικονομίας & Οικολογίας	66,6%
ΠΕΛΟΠΟΝ.	Τμήμα Φιλολογίας	66,6%
ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ	Ινστιτούτο Βιοεπιστημών & Εφαρμογών	66,6%
ΙΩΑΝΝΙΝ.	Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών	65,0%
ΕΙΕ	Ινστιτούτο Ιστορικών Ερευνών	64,3%
ΑΡΙΣΤΟΤ.	Τμήμα Θεάτρου	63,1%
ΔΗΜΟΚΡ.	Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης στην Προσχολική Αγωγή	63,1%
ΠΑΝΤΕΙΟ	Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας	62,5%
ΠΑΝΤΕΙΟ	Τμήμα Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού	62,5%
ΠΑΤΡΩΝ	Τμήμα Φιλολογίας	62,5%
ΔΗΜΟΚΡ.	Τμήμα Μοριακής Βιολογίας & Γενετικής	61,9%
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης	60,1%
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής	60,0%
ΔΗΜΟΚΡ.	Τμήμα Ελληνικής Φιλολογίας	60,0%
ΑΡΙΣΤΟΤ.	Τμήμα Επιστημών Προσχολικής Αγωγής & Εκπαίδευσης	58,6%
ΕΚΠΑ	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	58,3%

ΕΚΠΑ	Τμήμα Φιλολογίας	57,4%
ΕΚΠΑ	Τμήμα Ιστορίας και Αρχαιολογίας	56,0%
ΕΚΚΕ	Ινστιτούτο Κοινωνικών Ερευνών	56,0%
ΑΡΙΣΤΟΤ.	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	55,5%
ΚΡΗΤΗΣ	Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης	55,2%
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας & Κοινωνικής Ανθρωπολογίας	55,0%
ΚΡΗΤΗΣ	Τμήμα Φιλολογίας	54,5%
ΠΕΛΟΠΟΝ.	Τμήμα Νοσηλευτικής	54,5%
ΑΡΙΣΤΟΤ.	Τμήμα Βιολογίας	53,3%
ΙΩΑΝΝΙΝ.	Τμήμα Φιλολογίας	52,1%
ΚΡΗΤΗΣ	Τμήμα Ιστορίας και Αρχαιολογίας	52,1%
ΑΙΓΑΙΟΥ	Τμήμα Επιστημών Προσχολικής Αγωγής	52,1%
ΠΑΤΡΩΝ	Τμήμα Θεατρικών Σπουδών	51,5%
ΕΚΠΑ	Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής & Ψυχολογίας	51,4%
ΕΜΠ	Σχολή Αρχιτεκτόνων Μηχανικών	51,3%

Σε σύνολο 254 τμημάτων, που κατανέμονται μεταξύ των 18 ελληνικών πανεπιστημιακών ιδρυμάτων, πλειοψηφία του γυναικείου φύλου σε επίπεδο μελών ΔΕΠ καταγράφεται μόνο στα 46. Αντίστοιχα, πλειοψηφία των ερευνητριών εντοπίζεται μόνο σε 4 από τα 31 ινστιτούτα των 10 ερευνητικών κέντρων της χώρας που εποπτεύονται από την ΓΓΕΤ.

3. Οι «κόρες της Κλειώς» ως πληθυσμός της έρευνάς μας

Αν και σύντομες, η επισκόπηση για τη θέση των γυναικών ως μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας και η αναδρομή στην ιστορία δείχνουν ότι η έρευνα για την εξισορρόπηση μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής του συγκεκριμένου γυναικείου πληθυσμού έχει ως σημείο εκκίνησης κάποια δεδομένα που οδηγούν σε αντίστοιχα ερωτήματα. Άραγε η παρατεταμένη –αν και σταδιακά μειούμενη– υποεκπροσώπηση της γυναικείας παρουσίας στην πανεπιστημιακή και ερευνητική κοινότητα και στην επιστημονική ιεραρχία οφείλεται αποκλειστικά στις αντιστάσεις και τα εμπόδια που έθεταν και θέτουν η ανδροκρατική στελέχωση των ανώτερων δημοσίων δομών και ο ιεραρχικός κατά φύλα καταμερισμός στην αγορά της εργασίας;[17] Μήπως,

17. Για μια ιστορική επισκόπηση του φαινομένου βλ. Αβδελά, 1990.

στη συνέχεια κοινωνικών αντιλήψεων και στερεοτύπων, η ανέλιξη των γυναικών, ακόμη και σε επαγγελματικές κατηγορίες που τις κατατάσσουν στις πνευματικές «ελίτ» της χώρας, παρεμποδίζεται εμπράκτως από έμφυλους ανταγωνισμούς και άλλους παράγοντες που δεν περιορίζονται μόνον στο επαγγελματικό περιβάλλον; Αν η γυναικεία παρουσία στις επιστήμες του ανθρώπου συνδέεται με την αναβίωση, σε άλλο επίπεδο, παραδοσιακών ρόλων που αντιστοιχούν στις «φυσικές» γυναικείες ικανότητες, πώς διαχειρίζονται οι ίδιες τα θέματα που προκύπτουν από τους κατ' εξοχήν παραδοσιακούς ρόλους που διατηρούν ως γυναίκες, μητέρες, θυγατέρες και σύζυγοι και, ταυτόχρονα, ως επαγγελματίες σε ένα κατά μείζονα λόγο ανδροκρατούμενο επαγγελματικό περίγυρο;

Απαντήσεις για τα ερωτήματα αυτά αναζητήσαμε στην ποιοτική έρευνα που πραγματοποιήσαμε με δέκα γυναίκες - μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας, το καλοκαίρι του 2016.[18] Τον πληθυσμό της έρευνάς μας αποτέλεσαν ελληνίδες ιστορικοί με ειδίκευση στη νεώτερη και σύγχρονη ιστορία, ηλικίας μεταξύ 45 και 55 ετών, κάτοχοι διδακτορικών διπλωμάτων από πανεπιστημιακά ιδρύματα της Ελλάδας ή του εξωτερικού και σταθερή σχέση εργασίας, κατόπιν κρίσης, σε διαφορετικά πανεπιστήμια και σε διαφορετικές βαθμίδες. Η σύνθεση της ερωτώμενης πληθυσμιακής ομάδας υπάκουσε σε προδιαγραφές που έθετε το ευρύτερο ερευνητικό πλαίσιο για την εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών. Έτσι το όριο ηλικίας έως 55 ετών των ερωτωμένων γυναικών και κυρίως η ύπαρξη ανήλικων τέκνων αποτέλεσαν προϋποθέσεις που τηρήθηκαν στο εγχείρημά μας, ενώ, για λόγους ομοιογένειας, περιοριστήκαμε στην αναζήτηση του πληθυσμού της έρευνας στα πανεπιστημιακά ιδρύματα της χώρας.

18. Η έρευνα έγινε με την τεχνική των ημι-κατευθυνόμενων συνεντεύξεων. Οι συνεντεύξεις, διάρκειας 90 έως 150 λεπτών, έγιναν από την υπογράφουσα το παρόν κείμενο, τον Μάιο και Ιούνιο 2016, στο πλαίσιο προσωπικών συναντήσεων με τις ερωτώμενες, ενώ σε δυο περιπτώσεις χρησιμοποιήθηκε η από απόσταση συνέντευξη μέσω SKYPE. Κάθε συνέντευξη είχε οργανωθεί σε τρία μέρη: το πρώτο αφορούσε τη διαδρομή της ερωτώμενης και πληροφορίες τόσο για τις σπουδές, όσο και για τις επαγγελματικές της επιλογές. Το δεύτερο μέρος, που χρησιμοποιήθηκε για τη συγγραφή του παρόντος κειμένου, περιείχε ερωτήσεις συναφείς με τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η ερωτώμενη μέσα από τους πολλαπλούς ρόλους που έχει επωμισθεί στο πλαίσιο της οικογενειακής και επαγγελματικής της ζωής και ένα τρίτο μέρος της συνέντευξης αφορούσε τη σχέση των γυναικών με την ιστορία.

Από τις ερωτώμενες ιστορικούς δύο είναι καθηγήτριες, δύο είναι αναπληρώτριες καθηγήτριες, τέσσερις επίκουροι και δύο λεκτόρισες. Από αυτές τρείς εργάζονται στο ΕΚΠΑ, δύο στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, μια στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης και οι υπόλοιπες στα περιφερειακά πανεπιστήμια Ιωαννίνων, Κέρκυρας, Αιγαίου και Πελοποννήσου. Είναι όλες μητέρες ανήλικων τέκνων, τρείς μόνον έχουν από δύο παιδιά και οι υπόλοιπες από ένα. Είναι όλες παντρεμένες ή σε ελεύθερη συμβίωση, αλλά, σε κάποιες περιπτώσεις, ο σύντροφος δεν είναι πατέρας των παιδιών τους. Οι σύντροφοί τους είναι κατά κύριο λόγο άτομα αντίστοιχων προσόντων, πανεπιστημιακοί συνάδελφοι στο ίδιο ή σε διαφορετικά πανεπιστήμια, ερευνητές ή υψηλόβαθμα στελέχη στην διοίκηση ή τον ιδιωτικό τομέα. Η οικονομική κρίση των τελευταίων χρόνων έχει επηρεάσει –το δηλώνουν οι ίδιες υπογραμμίζοντας *«όχι τόσο όπως άλλα τμήματα της κοινωνίας»*– και το δικό τους βιοτικό επίπεδο. Παραμένουν έτσι θεωρητικά μια «προνομιούχα» κοινωνική κατηγορία.

Αν οι προδιαγραφές του έργου επηρέασαν την σύνθεση του πληθυσμού που οφείλαμε να ερευνήσουμε, η απόφαση για την επιλογή των ιστορικών ως αυτόνομης κατηγορίας για την ποιοτική αναζήτηση στοιχείων και πληροφοριών από τον ακαδημαϊκό χώρο ήταν δική μας επιλογή και υπάκουσε σε συγκεκριμένα κριτήρια. Πολυμελής κοινότητα με σταθερή παρουσία και αναγνώριση στον χώρο των κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών οι ιστορικοί αποτελούν και στην Ελλάδα ένα στερεοτυπικά ανδρικό επάγγελμα στο οποίο η παρουσία των γυναικών κλιμακώνεται θεαματικά τις τελευταίες δεκαετίες, ιδιαίτερα μετά την δημιουργία των ξεχωριστών τμημάτων Ιστορίας και Αρχαιολογίας στο πανεπιστήμιο.[19] Η σταδιακή αύξηση του αριθμού των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων στη χώρα και η «προικοδότησή» τους με νεόδμητα τμήματα[20] που προσφέρουν ιστορικές

19. Το 1983-84 λειτούργησαν για πρώτη φορά αυτόνομα τα τμήματα Ιστορίας και Αρχαιολογίας του ΕΚΠΑ, του ΑΠΘ, του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων και του Πανεπιστημίου Κρήτης που αποσπάστηκαν με βάση τον νέο τότε νόμο για την τριτοβάθμια εκπαίδευση από τα τμήματα Φιλολογίας των αντίστοιχων πανεπιστημίων. Επίσης, από το 1998-99 λειτουργεί αυτόνομα το Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Ιστορίας (Πάντειο Πανεπιστήμιο) μετά την κατάτμηση του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σπουδών.

20. Αναφέρομαι στα εξής τμήματα: Τμήμα Ιστορίας (Ιόνιο Πανεπιστήμιο) Κέρκυρα, 1985-86 – Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας (Πανεπιστήμιο Αιγαίου)

σπουδές και μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών στην ιστορία συνέβαλε και αυτή, με τη σειρά της, στη διεύρυνση του αριθμού των ιστορικών. Σήμερα η σημαντικότερη επιστημονική εταιρεία, δηλαδή το επιστημονικό σωματείο των ιστορικών στην Ελλάδα που ονομάζεται Εταιρεία Μελέτης Νέου Ελληνισμού «Μνήμων» και εκδίδει το ομώνυμο περιοδικό, αριθμεί 156 ενεργά μέλη εκ των οποίων 101 είναι γυναίκες (64,7%).[21]

Η υπεροχή της γυναικείας παρουσίας στους ιστορικούς καταγράφεται, αν και σε μικρότερο ποσοστό, και στην ακαδημαϊκή κοινότητα. Στο πανεπιστήμιο, σε σύνολο 200 ιστορικών, οι 102 είναι γυναίκες (51,0%), ενώ, σε τρία από τα εποπτευόμενα από την ΓΓΕΤ ερευνητικά κέντρα όπου απασχολούνται με σταθερή εργασιακή σχέση ιστορικοί, τα αποτελέσματα είναι πιο θεαματικά. Οι γυναίκες ιστορικοί φτάνουν τον αριθμό 18 (60%), ενώ οι άνδρες συνάδελφοί τους είναι 12.[22] Εκτός από τη δημογραφική δυναμική που εμφανίζουν οι γυναίκες ιστορικοί, ως πρόσθετο και ενδιαφέρον κριτήριο για την επιλογή προσμέτρησε η διάχυση της ειδικότητας στα διάφορα τμήματα των ανθρωπιστικών και κοινωνικών επιστημών. Σε αντίθεση με τους φιλολόγους, για παράδειγμα, ή τους αρχαιολόγους που συγκεντρώνονται στα ελληνόγλωσσα και ξενόγλωσσα φιλολογικά τμήματα ή στα τμήματα που παρέχουν αρχαιολογικές σπουδές, οι 200 πανεπιστημιακοί ιστορικοί διδάσκουν σε 56 διαφορετικά πανεπιστημιακά τμήματα ανά την Ελλάδα. Η διάχυση αυτή που αφορά, όπως είναι λογικό, και τις εκπροσώπους του γυναικείου φύλου επιτρέπει την αποτύπωση εικόνων και εκτιμήσεων που αφορούν γενικότερα την πανεπιστημιακή κοινότητα, ιδιαίτερα στις σχολές και στα τμήματα των ανθρωπιστι-

---

Μυτιλήνη, 1987-88 – Τμήμα Ιστορίας και Εθνολογίας (Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο) Κομοτηνή, 1991-92 – Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Λαογραφίας (Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας) Βόλος, 1993-94 – Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Διαχείρισης Πολιτιστικών Αγαθών (Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου) Καλαμάτα, 2003-4.

21. Τα στοιχεία προέρχονται από την ιστοσελίδα του σωματείου, η οποία, όπως οι ίδιοι μας πληροφορούν, δεν έχει επικαιροποιηθεί. Βλ. http://www.emne-mnimon.gr/greek/meli-p-6.html (Ανάκτηση 17 Σεπτεμβρίου 2016).

22. Μεγάλο ποσοστό γυναικών ιστορικών παρατηρείται και στα 2 ερευνητικά κέντρα της Ακαδημίας Αθηνών, το Κέντρο Ερεύνης του Μεσαιωνικού και Νέου Ελληνισμού (60,0%) και στο Κέντρο Ερεύνης της Ιστορίας του Νεωτέρου Ελληνισμού (71,4%), αλλά τα κέντρα αυτά δεν προσμετρήθηκαν στην έρευνά μας ως μη εποπτευόμενα από την ΓΓΕΤ.

κών και κοινωνικών επιστημών. Υπό την έννοια αυτή, οι κόρες της μούσας της Ιστορίας, της Κλειώς, μετέχουν στην πανεπιστημιακή ζωή μέσα από τμήματα όπου συνυπάρχουν διαφορετικές ειδικότητες και όπου οι γυναίκες δεν αποτελούν υποχρεωτικά την πλειονότητα. Στη λογική αυτή, τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν ως προς την επαγγελματική τους εξέλιξη, αλλά και τα θέματα εξισορρόπησης μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μπορούν να χαρακτηριστούν αντιπροσωπευτικά στο βαθμό που δεν διαφέρουν ριζικά από εκείνα των περισσοτέρων γυναικών επιστημόνων της ακαδημαϊκής κοινότητας.

4. Ανάμεσα στην εστία και την ιστορία

Οι ιστορικοί με τις οποίες μοιραστήκαμε τις απόψεις τους σχολίασαν την καθημερινότητά τους ανάμεσα στην εστία, δηλαδή στα του οίκου, και στην ιστορία, ή, καλύτερα, στη διδασκαλία και την ιστορική έρευνα που συνιστούν τις δύο όψεις της επαγγελματικής τους ιδιότητας. Ανέδειξαν πτυχές της οικογενειακής και της επαγγελματικής τους ζωής που συνδέονται με την ιδιαιτερότητα του κοινωνικού τους φύλου και, παράλληλα, κατέθεσαν τη γνώμη τους για τα διαφορετικής τάξης προβλήματα και τις προκλήσεις με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπες. Τα σημαντικότερα θέματα με τα οποία ασχολήθηκαν κατανέμονται στις τέσσερις ενότητες που ακολουθούν.

4.1. Μητρότητα και ακαδημαϊκή σταδιοδρομία

> *«Υπάρχει μια κατηγορία φίλων και συναδέλφων που δεν έχουν παιδιά και αυτό διαφοροποιεί τη ζωή τους σε επίπεδο καθημερινότητας, σε επίπεδο μετακίνησης και σε πολλά επίπεδα. Οι άνθρωποι που έχουν παιδιά είναι μια άλλη, επίσης, μεγάλη κατηγορία στην οποία ανήκω και νομίζω πως όλοι και όλες που γνωρίζω, τρέχουν και παλεύουν πολύ».*

Με αυτόν τον σαφή τρόπο μια από τις συνομιλήτριές μας ταξινόμησε σε δύο χωριστές κατηγορίες την ακαδημαϊκή κοινότητα και, κατ' επέκταση, τον κόσμο των ενηλίκων. Τοποθέτησε έτσι στο επίκεντρο της συζήτησης το ζήτημα της ύπαρξης παιδιών και ειδικότερα της μη-

τρότητας ως δομικού στοιχείου που επηρεάζει καταλυτικά τη ζωή, την καθημερινότητα και τους ρυθμούς της, αλλά και έφερε στο προσκήνιο το ζήτημα της τεκνοποίησης.

Αν και δεν έχει μελετηθεί συστηματικά είναι εμφανές ότι ένας σημαντικός αριθμός γυναικών στην ακαδημαϊκή κοινότητα παραμένουν ή προτιμούν να παραμείνουν άτεκνες. Η ουδέτερη φράση *«έτσι τα έφερε η ζωή»*, που χρησιμοποιείται συχνά και επανέρχεται και στον λόγο των συνομιλητριών μας, εμπεριέχει ουσιαστικά δύο πραγματικότητες στις οποίες δεν προσμετρώνται, όπως είναι φυσικό, οι οργανικές δυσλειτουργίες. Η πρώτη σχετίζεται με μια απόφαση επένδυσης *«μόνον στην καριέρα»*, απόφαση που συνδέεται κατ' εξοχήν με τις δυσκολίες και τον ανταγωνισμό του επαγγέλματος και τη συνακόλουθη άρνηση για την ανάληψη των υποχρεώσεων που προϋποθέτει η δημιουργία οικογένειας. Η δεύτερη, σε στενή συνάρτηση με την πρώτη, χωρίς να προϋποθέτει κάποια προειλημμένη απόφαση, συνδέεται με μια συνεχή μετάθεση του χρόνου τεκνοποίησης μπροστά στην κυρίαρχη λογική οικοδόμησης σταδιοδρομίας. Έτσι, όπως το δηλώνουν οι ίδιες, κάποιες γυναίκες τελικά *«έχασαν το τραίνο»*, καθώς, όταν θεώρησαν ότι *«τακτοποιήθηκαν επαγγελματικά, ήταν πλέον αργά…»*. Και οι δύο περιπτώσεις, ωστόσο, καταλήγουν σε ταυτόσημα αποτελέσματα. Παραμένοντας για μεγάλο διάστημα στο ρόλο των «ιδιαίτερων» ή των «χαρισματικών» παιδιών στις πατρογονικές τους οικογένειες ή και, κάποιες φορές, σε απόσταση από αυτές, οι γυναίκες εξασφαλίζουν τόσο τη φροντίδα του περιβάλλοντος, όσο και μια προσωπική προσήλωση στους στόχους τους. Δημιουργούν, εν ολίγοις, τους όρους και τις προϋποθέσεις που τους επιτρέπουν να προχωρήσουν απρόσκοπτα στην ακαδημαϊκή σταδιοδρομία και την επαγγελματική τους αναγνώριση, αλλά δεν γνωρίζουν *«τη μητρότητα ως μια από τις πιο ενδιαφέρουσες, σημαντικές και κεντρικές εμπειρίες»* της ζωής.

Πράγματι και οι δέκα ιστορικοί με τις οποίες συζητήσαμε, συνδέουν τη μητρότητα με μια συγκλονιστική εμπειρία που δεν θα την άλλαζαν και χαρακτηρίζουν την τεκνοποίηση ως *«μοναδικό δώρο της φύσης και της ζωής»*. Ταυτόχρονα, όμως, υπογραμμίζουν τις ριζικές αλλαγές, τις δεσμεύσεις και υποχρεώσεις που πηγάζουν από τη δημιουργία της οικογένειας. Για τον λόγο αυτό εξηγούν ότι ο ρόλος της μητέρας, που δεν είναι εύκολος, δεν προέκυψε στη ζωή τους τυχαία, αλλά ως αποτέλεσμα κοινής απόφασης που έλαβαν με τον σύντροφο ή τον σύζυγό

τους. Αν ο γάμος δεν λειτούργησε ως προϋπόθεση,[23] η *«καλή σχέση»*, συχνά μακροχρόνια, και η ηλικία συνέβαλαν καθοριστικά στην απόφαση και των δύο συντρόφων ή συζύγων για την απόκτηση παιδιού. Στην ίδια κατεύθυνση, η τεκνοποίηση για τις περισσότερες –αλλά και η υιοθεσία για μια συνομιλήτριά μας– αποφασίστηκαν ενώ οι ερωτώμενες είχαν ολοκληρώσει τον κύκλο των σπουδών τους και είχαν ήδη δρομολογήσει τις επαγγελματικές τους προοπτικές. Αντίστοιχα, σε κάποιες περιπτώσεις, η απόκτηση του παιδιού προηγήθηκε του τέλους της διδακτορικής διατριβής και συνδέθηκε, άλλοτε με προσωπικό πένθος, άλλοτε με κρίση ως προς τις επιλογές και άλλοτε με το άγχος της ηλικίας. Σε αντίθεση, όμως, με τα αναμενόμενα,[24] η εγκυμοσύνη και, στη συνέχεια, η γέννηση του παιδιού δεν λειτούργησαν ως τροχοπέδη. Στις συγκεκριμένες περιπτώσεις, μάλιστα, παρά την κούραση και τις ταλαιπωρίες, έδωσαν κίνητρο για την ολοκλήρωση των εκκρεμοτήτων και ώθηση για τη συνέχεια.

Η κοινή απόφαση και επιλογή, ο καταμερισμός των ευθυνών ανάμεσα στο ζευγάρι και οι εξωτερικές επικουρίες που επιστρατεύονται και προέρχονται, είτε από το οικογενειακό περιβάλλον, είτε στο πλαίσιο αμειβόμενων υπηρεσιών, ισορροπούν, κατά το δυνατόν, τα βάρη. Δεν αναιρούν, ωστόσο, την δεδομένη από τη φύση σχέση μητέρας-παιδιού, ούτε ανατρέπουν την παγιωμένη μέσα στο χρόνο αντίληψη ότι η πρώτιστη και βασική ευθύνη για το παιδί ανήκει στην μητέρα. Στη λογική αυτή η φράση *«δεν είναι ένα παιδί που το έκανα εγώ, αλλά ένα παιδί που το κάναμε μαζί»*, που ακούγεται συχνά σε κάποιες συνεντεύξεις, εκφράζει, σε συνάρτηση πάντα με τα συμφραζόμενα, τον επιμερισμό της ευθύνης λόγω της κουλτούρας του ανδρόγυνου. Υποδηλώνει, όμως, παράλληλα την αναγνώριση της προσφοράς του πατέρα στο μεγάλωμα και την ανατροφή του παιδιού λόγω των σοβαρών επαγγελματικών υποχρεώσεων που έχει και η μητέρα.

---

23. Σε τέσσερις περιπτώσεις την τεκνοποίηση ακολούθησε γάμος, σε δύο άλλες διατηρήθηκε το καθεστώς της ελεύθερης συμβίωσης και σε τέσσερις ο γάμος προηγήθηκε της τεκνοποίησης ή της απόφασης για υιοθεσία.

24. Το επισημαίνει και μια συνομιλήτρια μας περιγράφοντας την εμπειρία της: *«Και μένω έγκυος πριν να ξεκινήσω να γράφω [το διδακτορικό] κανονικά, γεννάω […] και τη δουλειά την πολύ χοντρή, αυτή που την ξέρουμε όλοι όσοι έχουμε γράψει, την έκανα από το πρωί μέχρι το βράδυ όταν το παιδί ήτανε μεταξύ ενάμιση και τρία. Δηλαδή, σε μια φάση που δεν θα περίμενα. Κανείς δεν θα μου έλεγε ότι μπορώ τότε να δουλέψω τόσο πολύ».*

Σε κάθε περίπτωση είναι σαφές ότι ακαδημαϊκή σταδιοδρομία και μητρότητα συνιστούν ένα ιδιαίτερο δίπολο καθώς απαιτούν και τα δύο διαθεσιμότητα, επένδυση και αυτόνομο χρόνο. Αν και οι ώρες εργασίας στο πανεπιστήμιο δεν αντιστοιχούν σε καθημερινή οκτάωρη απασχόληση, η φύση της εργασίας, η προετοιμασία των μαθημάτων, το ερευνητικό και συγγραφικό έργο, που απαιτεί συγκέντρωση και απομόνωση, έρχονται σε αντίφαση με τις ανάγκες των παιδιών. Στον κατάλογο των προβλημάτων προς επίλυση προστίθενται όσα προκαλεί η μετακίνηση, συχνά του ενός εκ των δύο ή και των δύο γονέων, προς τον τόπο εργασίας. Από τις ιστορικούς με τις οποίες συνομιλήσαμε πέντε μόνον εργάζονται στον τόπο διαμονής τους και, από αυτές, οι τρείς έχουν θητεύσει - όντας ήδη μητέρες - σε περιφερειακά πανεπιστήμια. Από τις άλλες πέντε, οι τέσσερις μετακινούνται κάθε βδομάδα προς τον τόπο εργασίας τους και μια έχει εγκατασταθεί με το παιδί της στην πόλη όπου εργάζεται. Αντίστοιχη είναι η κατάσταση των συντρόφων τους. Ένας ζει στο εξωτερικό και έρχεται στην Αθήνα για να συναντήσει την οικογένειά του, δύο είναι πανεπιστημιακοί και μετακινούνται κάθε εβδομάδα προς τις πόλεις όπου διδάσκουν, δύο έχουν επαγγελματικές υποχρεώσεις εκτός Αθηνών, τέσσερις εργάζονται και κατοικούν στον τόπο διαμονής της οικογένειας, ενώ υπάρχει και η περίπτωση πατέρα που δεν ασχολείται με την ανατροφή του παιδιού του καθώς οι σχέσεις έχουν διακοπεί και κατοικεί μακριά. Στον ρόλο του τον υποκαθιστά εδώ και αρκετά χρόνια εθελοντικά ο νέος σύντροφος της μητέρας.

4.2. Καθημερινότητα και οργάνωση του χρόνου

Σαφής επιλογή για τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας που αποτελούν τον πληθυσμό της παρούσας έρευνας η τεκνοποίηση και, επομένως, για τις γυναίκες, η μητρότητα απαιτεί ανακατανομές του χρόνου και διαφορετικές λογικές στην οργάνωση της καθημερινότητας. Όπως εύστοχα τονίζει μια συνομιλήτριά μας *«η πειθαρχία στις υποχρεώσεις απέναντι στο παιδί έφερε μια άλλου τύπου πειθαρχία, μια οργάνωση γενικότερα, στη ζωή μας»*.

Αν η *«πειθαρχία»* και το *«τρέξιμο για να τα προφτάσουμε όλα»* αποτελούν τις λέξεις-κλειδιά στη λειτουργία του νέου οικογενειακού συστήματος, οι τρόποι που επιλέγονται ως προς τη διαχείριση της

καθημερινότητας ποικίλλουν κατά περίπτωση, αλλά και κατά τις διαφορετικές φάσεις ανάπτυξης του παιδιού. Κάποιες από τις ιστορικούς που μοιράστηκαν μαζί μας τις εμπειρίες τους εξήγησαν ότι, όσο τα παιδιά τους ήταν βρέφη ή πολύ μικρά, προτιμούσαν να απομονωθούν και να εργάζονται στο σπίτι. Κάποιες άλλες επέλεξαν να εργάζονται καθημερινά εκτός σπιτιού, τις περισσότερες φορές στον χώρο εργασίας τους καθώς το γραφείο τους επέτρεπε καλύτερα να συγκεντρωθούν. Για κάποιες άλλες η μετακίνηση προς τον τόπο εργασίας τους στα περιφερειακά πανεπιστήμια επέβαλε, μετά τη λήξη της άδειας, την απουσία τους, για κάποιες μέρες της εβδομάδας, από το σπίτι.

Ο οικογενειακός καταμερισμός αποδείχτηκε, στις περισσότερες περιπτώσεις, σωτήρια λύση. Ο πατέρας, τις ώρες που ήταν διαθέσιμος από τις δικές του επαγγελματικές υποχρεώσεις, αναλάμβανε ενεργητικό ρόλο στα της καθημερινότητας μαζί με τους παππούδες. Η πατρική παρουσία λειτούργησε θετικά, κυρίως στις περιπτώσεις όπου η μητέρα όφειλε να μετακινηθεί εκτός έδρας, αλλά και στις βραδινές «βάρδιες», όταν είχε ανάγκη από ξεκούραση. Στην ίδια κατεύθυνση, η πατρογονική οικογένεια, κυρίως της μητέρας, συνεισέφερε αποτελεσματικά όταν οι γονείς της ήταν ακόμη εν ζωή και σε *«καλή κατάσταση»*. Την απουσία τους ή την έλλειψη διαθεσιμότητας αναπλήρωσαν οι *«εξωτερικές βοήθειες»*. Οι επ' αμοιβή υπηρεσίες επιστρατεύτηκαν σε όλες τις περιπτώσεις, σε διαφορετικό όμως βαθμό, για να καλύψουν τα κενά που δημιουργούσαν οι απουσίες, η προβληματική λειτουργία των βρεφονηπιακών σταθμών και τα πρακτικά ζητήματα καθημερινής λειτουργίας του νοικοκυριού.

Διαφορετικών τύπων ο καταμερισμός ευθυνών και αρμοδιοτήτων συνδέεται προφανώς με οικογενειακές στρατηγικές που αποσκοπούν στην εύρυθμη λειτουργία του συστήματος. Δεν είναι μάλλον τυχαίο ότι, στις περισσότερες περιπτώσεις, μετακίνησης της μητέρας, ο πατέρας παραμένει εντός έδρας, όπως και το ότι οι πατρογονικές οικογένειες τους περιβάλλουν με την φροντίδα τους. Στην ίδια κατεύθυνση δεν είναι, επίσης, τυχαίο ότι οι επικουρίες έξωθεν –συνήθως κάποιες *«καλές κυρίες»*– αναλαμβάνουν όλο και περισσότερο ενεργό ρόλο όταν το οικογενειακό σύστημα δυσλειτουργεί. Στην έρευνά μας καταγράψαμε την περίπτωση ζευγαριού όπου η εβδομαδιαία μετακίνηση της μητέρας και η απουσία του πατέρα στο εξωτερικό, *«σε όσο το δυνα-*

τόν πιο κοντινή χώρα», αναπληρώνονται από πρόσωπα που προσφέρουν σταθερά αμειβόμενη υπηρεσία και στα οποία, ύστερα από τόσα χρόνια, *«υπάρχει απόλυτη εμπιστοσύνη και θεωρούνται πλέον μέλη της οικογένειας»*. Σε μια άλλη περίπτωση, ζευγάρι εργαζόμενων σε δύο διαφορετικά περιφερειακά πανεπιστήμια, πέραν των αμειβόμενων υπηρεσιών, αποφάσισε να επιμερίσει τις επαγγελματικές υποχρεώσεις σε διαφορετικές ημέρες την εβδομάδα *«για να είναι και οι δυο τους όσο το δυνατόν περισσότερο δίπλα στο παιδί»*.

Όσο αποτελεσματικές κι αν αποδεικνύονται οι διαφορετικές οικογενειακές στρατηγικές επιλύουν μόνο τα πρακτικά θέματα. Η φράση *«είμαι γεμάτη τύψεις κι ενοχές»* επανέρχεται συνεχώς στον λόγο των συνομιλητριών μας όταν αναφέρονται στις ώρες που αφιερώνουν στα παιδιά τους, ανεξάρτητα από την κατάστασή τους και τις λύσεις που έχουν υιοθετήσει. Ο χαρακτηρισμός ως *«δημιουργικού»* του λιγοστού χρόνου ενασχόλησης με την καθημερινότητα του παιδιού, ειδικά στην τρυφερή του ηλικία, δεν ανακόπτει τις *«ενοχές»* που ξεδιπλώνονται πίσω από τις κλειστές πόρτες, τις διήμερες και τριήμερες απουσίες κάθε εβδομάδα στο πανεπιστήμιο ή το ταξίδι που επιβάλλει η συμμετοχή σε ένα διεθνές συνέδριο.

Από την άλλη πλευρά, όταν η ενασχόληση με την έρευνα αδρανεί λόγω των υποχρεώσεων προς την οικογένεια, ο θυμός υπερισχύει.

> *«Όσο [το παιδί] ήταν πολύ μικρό μείωσα τις επαγγελματικές μου υποχρεώσεις, δούλευα για μεγάλο διάστημα διεκπεραιωτικά και εκ περιουσίας. Αυτό όμως δεν μπορούσε να συνεχισθεί. […] Έπρεπε να περάσει αρκετός χρόνος για να βρω ισορροπία. Μέχρι τότε όμως ένοιωθα ότι τίποτε δεν έκανα καλά, ένοιωθα ότι ήμουν σε όλα ανεπαρκής»*.

Αυτό το διάχυτο αίσθημα της ανεπάρκειας επανέρχεται και στις ιστορικούς που δεν μετακινούνται προς τον τόπο εργασίας. Καθώς το κύριο βάρος του παιδιού πέφτει στην μητέρα, *«το φως και ο υπολογιστής [που] παραμένουν αναμμένα περιμένοντας το ξέκλεμα χρόνου ή τις ώρες του ύπνου»* δεν αρκούν για να αναπληρώσουν τις ενοχές ούτε προς το παιδί, ούτε προς εαυτόν.

Η εναρμόνιση των ρόλων επέρχεται σταδιακά. Ως μη αυτόματη διαδικασία οφείλεται σε νέες ισορροπίες που επιτυγχάνονται καθώς

«το παιδί περνά στο επόμενο στάδιο», μεγαλώνει και αυτονομείται σιγά-σιγά. Στη νέα φάση, το σχολείο, ιδιαίτερα το *«καλό σχολείο»*,[25] αναλαμβάνει, όταν υπάρχει η οικονομική δυνατότητα, μερίδιο της ανατροφής και της εκπαίδευσης παράλληλα με την οικογένεια. Ωστόσο, παρά τα λεγόμενα, στην οργάνωση της καθημερινότητας το σχολείο δεν φαίνεται να μετρά τόσο όσο η σταδιακή αλλαγή του χαρακτήρα των υποχρεώσεων απέναντι στο παιδί, η αποδοχή του παγιωμένου πλέον συστήματος και κυρίως η μείωση του οικογενειακού άγχους.

Μέσα από την αποδοχή το αίσθημα της ανεπάρκειας της μητέρας υποχωρεί, αλλά οι ενοχές για τις απουσίες διατηρούνται καθώς τα παιδιά φροντίζουν τα ίδια να τις συντηρούν. Η εργασία της μητέρας και το κενό που συνεπάγεται αποτελούν ένα *«ανεπιθύμητο κομμάτι της ζωής τους»* το οποίο γνωρίζουν ότι δεν μπορούν να το αλλάξουν. Το έχουν μάλιστα συνηθίσει γιατί *«πάντα έτσι ήταν»* για αυτά. Ωστόσο, κάποια από τις μετακινούμενες συνομιλήτριές μας, αναφερόμενη στον δεκατριάχρονο γιό της, τονίζει:

> *«Δεν έχει συμφιλιωθεί με το γεγονός ότι φεύγω αν και εντέλει το αποδέχεται ως μέρος μιας ρουτίνας. Εκεί όμως που του βγαίνει η μεγάλη αντίδραση είναι όταν πρόκειται να μείνω για περισσότερες μέρες εκτός ή να φύγω για κάποια άλλα ταξίδια, σε συνέδρια κλπ. Ελπίζω μεγαλώνοντας κι άλλο ότι θα το αποδεχθεί. Άλλωστε αυτό το κομμάτι το ερευνητικό που είχα αφήσει πίσω, έχω ήδη αρχίσει να το προσπαθώ, αλλά με φειδώ».*

4.3. Έμφυλες σχέσεις στην εργασία και στην οικογένεια

Είναι σαφές ότι έχει παρέλθει ανεπιστρεπτί ο καιρός που οι φοιτητικές ιαχές «στην κουζίνα, στην κουζίνα» πλημμύριζαν το αμφιθέατρο προτρέποντας, το 1911, την πρώτη υφηγήτρια του Πανεπιστημίου Αθηνών, Αγγελική Παναγιωτάτου, να εγκαταλείψει τη διδασκαλία. Άραγε έχει λήξει οριστικά και η ισχύς της συμβουλής του τότε πρυτάνεως

25. *«Ευτυχώς που υπάρχουν και καλά σχολεία που τα φροντίζουν»* επισημαίνει μια ιστορικός. Το ζευγάρι δεν μπορούσε να ανταποκριθεί λόγω έλλειψης χρόνου σε όλες τις εξωσχολικές δραστηριότητες. Προτίμησαν έτσι να στείλουν το παιδί σε ένα ιδιωτικό σχολείο που του παρέχει, εκτός από άρτια εκπαίδευση, τα απαραίτητα συμπληρωματικά προγράμματα εκμάθησης ξένων γλωσσών και αθλητικές δραστηριότητες.

περί της «μη υπερβολικής ενθαρρύνσεως των γυναικών»; Η απάντηση μοιάζει διφορούμενη διότι, αν και αφορά πάντα το γυναικείο φύλο, έχει πλέον αλλάξει κατεύθυνση. Η έλλειψη ενθάρρυνσης έχει μάλλον αποσυνδεθεί από τις φοιτήτριες στις οποίες αναφερόταν ο Αναστάσιος Χρηστομάνος. Χωρίς να έχει εκλείψει παντελώς, στρέφεται πλέον προς τις γυναίκες συναδέλφους και υποψήφιες συναδέλφους.

Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», δηλαδή η περιορισμένη πρόσβαση των γυναικών σε διοικητικές θέσεις και αξιώματα στο πανεπιστήμιο, αλλά και στην πρώτη βαθμίδα, συνδέεται για τις περισσότερες συνομιλήτριές μας με την έλλειψη ενθάρρυνσης από τους άνδρες συναδέλφους. Με άλλα λόγια αποτελεί ένα «ήπιο» σύμπτωμα των έμφυλων ανισοτήτων και ανταγωνισμών στο ακαδημαϊκό εργασιακό περιβάλλον. Δεν πρόκειται, όμως, μόνο γι' αυτό το φαινόμενο που παρατηρείται σε όλες τις χώρες.[26] Εντός της ελληνικής ακαδημαϊκής κοινότητας οι έμφυλοι ανταγωνισμοί μάλλον το υπερβαίνουν και φαίνεται ότι «κρατούν καλά». Η κοσμιότητα και η κουλτούρα λειτουργούν, βεβαίως, ως μηχανισμός αυτοελέγχου διατηρώντας, σε περιορισμένη κλίμακα, τη δημόσια εκφορά σεξιστικών σχολίων. Ωστόσο ο αξιοκρατικός κώδικας του ανδροκρατούμενου ελληνικού πανεπιστημίου εμπεριέχει ακόμα τα ίχνη του διάχυτου σεξισμού που ενυπάρχει σε όλη την ελληνική κοινωνία.

Τα παραδείγματα είναι πολλά, αλλά μεταγράφουμε τα τρία χαρακτηριστικότερα. *«Κοίτα τώρα που απόκτησες παιδί να μην αρχίσεις τα γνωστά 'θέλω άδεια', 'το παιδί αρρώστησε' και τα σχετικά».* Τα λόγια του εργοδότη-προϊσταμένου σε ιστορικό εργαζόμενη σε ιδιωτικό ερευνητικό ίδρυμα, πριν εκλεγεί στο πανεπιστήμιο, εμπεριέχουν την απόλυτη απαξίωση της μητρότητας και της γυναίκας. Υποκρύπτουν μια έμμεση απειλή προς την εργασιακή της κατάσταση και δεν απέχουν ιδιαίτερα από ενυπόγραφο σχόλιο υψηλόβαθμου, αλλά σχετικά νέου στην ηλικία πανεπιστημιακού δασκάλου σε εισηγητική έκθεση για την εκλογή ιστορικού στο πανεπιστήμιο. «Στην τεκμηρίωση ψήφου […] γράφει ότι ναι βεβαίως έχει κάνει όλη τη δουλειά που έχει κάνει κ.λπ. Θα ήταν, όμως, καλύτερη ή ισάξια με τους άνδρες συναδέλφους της, αν δεν είχε ακολουθήσει τον τρόπο ζωής που ακολούθησε, που προφανώς ήταν η οικογένεια».

26. Βλ. το συλλογικό έργο Blanpain, 2006.

Το τρίτο παράδειγμα αντλείται από την σεξιστική ειρωνεία ιστορικού όταν γυναίκα συνάδελφός του ανέλαβε την προεδρεία σημαντικής επιτροπής στην οποία μετείχαν και οι δυο. Το σχόλιο που ακολούθησε τα *«συγχαρητήρια» –«να μας κεράσεις για το αξίωμα με γεμιστά που θα τα φτιάξεις με τα χεράκια σου»–* άφησε άφωνους τους υπόλοιπους άνδρες πανεπιστημιακούς που στελέχωναν την επιτροπή.

Και στις τρεις περιπτώσεις οι απαξιωτικές-σεξιστικές κρίσεις προέρχονται από πρόσωπα που έχουν παιδιά και οικογένειες. Καθώς αυτού του τύπου οι συμπεριφορές αντανακλούν πιθανότατα και τις σχέσεις που οι συγκεκριμένοι άνδρες διατηρούν μέσα στις οικογένειές τους, το ερώτημα που τέθηκε, στη συνέχεια, ήταν κατά πόσο οι ίδιες αντιμετωπίζουν αντίστοιχες καταστάσεις και έμφυλους ανταγωνισμούς στον οικογενειακό τους περίγυρο. Οι συνομιλήτριές μας προτίμησαν να χρησιμοποιήσουν αναφορές από το φιλικό τους περιβάλλον τονίζοντας ότι δεν θεωρούν σπάνιο το παραπάνω φαινόμενο και ότι, σε κάποιες μάλιστα περιπτώσεις, έγινε αιτία ρήξης σχέσεων και διαζυγίων. Ταυτόχρονα, όμως, αισθάνθηκαν την ανάγκη να δείξουν ότι η έκταση και η συχνότητά του διαφοροποιούνται ανάλογα με τα πρόσωπα, τους χαρακτήρες τους και τα συστήματα πεποιθήσεων. Στη λογική αυτή οι περισσότερες θεωρούν ότι στην ακαδημαϊκή κοινότητα το φαινόμενο ταυτίζεται με έναν *«αντρικό συντηρητισμό»* που δεν μεταφράζεται με βάση τις πολιτικές επιλογές, στο μέτρο που μπορεί να φέρει δεξιό, αλλά και κάποιες φορές αριστερό πρόσημο.

Σε άμεση συνάρτηση με τα προηγούμενα και τις έμφυλες σχέσεις προκύπτει ένα ακόμη σημαντικό ζήτημα. Αφορά το κατά πόσο η στάση των ίδιων των γυναικών μπορεί να επηρεάζεται από τις επικρίσεις και τα αρνητικά σχόλια του επαγγελματικού περιβάλλοντος. Μια επιθετική ή «πληρωμένη» απάντηση, όπως και μια αδιάφορη στάση αποτελούν τα πιθανότερα σενάρια άμεσης αντίδρασης. Σε μακροπρόθεσμο επίπεδο, όμως, οι γυναίκες ενδέχεται να υιοθετούν διαφορετική στάση σε σχέση με τα του οίκου τους. Μπορεί, δηλαδή, να αποδέχονται στον τομέα της εργασίας ευκολότερα τα κοινωνικά στερεότυπα και να παραχωρούν στο άλλο φύλο όσα δικαιωματικά μπορούν και οι ίδιες να διεκδικήσουν.

Η παραχωρητική αυτή στάση αναδεικνύεται μέσα από δυο τοποθετήσεις μιας συνομιλήτριας ιστορικού. Αναφερόμενη στη σχέση με τον σύζυγο που μετακινείται σε περιφερειακό πανεπιστήμιο τονίζει:

> *«Έπρεπε να λείπει, εγώ ήμουν με τα παιδιά, με όλη τη δουλειά και την προσπάθεια του διδακτορικού. Εκεί κάπου συνειδητοποιούσα ότι όλα αυτά ήταν και δικές μου επιλογές, δεν μετέφερα το βάρος αλλού, αλλά από την άλλη δεν σήμαινε ότι δεν έπρεπε να υπάρχει ένα μοίρασμα ώστε να εκπληρωθούν και κάποιοι δικοί μου πόθοι, στόχοι, όνειρα. Οπότε και συγκρούσεις είχαμε και προσπάθεια να τα βρούμε μέσα σ' αυτό».*

Αντίθετα για τον επαγγελματικό χώρο της διευκρινίζει ότι την ενδιαφέρει μόνο η *«ποιότητα της δουλειάς»* της και όχι οι θέσεις ευθύνης και τα αξιώματα. Άλλωστε *«από τα δεδομένα που έχουμε γύρω μας φαίνεται ότι κυρίως είναι άνδρες οι άνθρωποι που θα βάλουν μπροστά την καριέρα τους και θέσεις με την έννοια των επικεφαλής... Προεδρικές ή πρυτανικές αρχές σε όλα αυτά είναι κυρίως άνδρες»*. Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» αποκτά έτσι μια συμπληρωματική διάσταση που οφείλουμε κάποια στιγμή να διερευνήσουμε. Αν η έλλειψη ενθάρρυνσης από τους άνδρες αποτελεί το ένα σκέλος μιας κοινωνικής πραγματικότητας, μήπως στο άλλο σκέλος βρίσκεται η εύκολη αποδοχή της κατάστασης από τις γυναίκες και μια εσωτερική αποθάρρυνση ως προς τη διεκδίκηση υψηλότερων θέσεων στην ακαδημαϊκή ιεραρχία;

4.4. Οι «προνομιούχοι» πανεπιστημιακοί και η οικονομική κρίση

«Προνομιούχα» επαγγελματική κατηγορία «εξασφαλισμένη με ειδικά μισθολόγια» οι πανεπιστημιακοί και οι ερευνητές δεν φαίνεται να πλήττονται από την οικονομική κρίση των τελευταίων ετών, τουλάχιστον στο βαθμό που πλήττονται άλλες επαγγελματικές ομάδες. Η διαπίστωση αυτή, κοινή και για τις δέκα ιστορικούς συνομιλήτριές μας, προκύπτει σε σύγκριση με άλλες επαγγελματικές κατηγορίες της ελληνικής κοινωνίας και εξειδικεύεται στις αναφορές για την πληθώρα των άνεργων και των ξενιτεμένων επιστημόνων, δυνάμει υποψήφιων συναδέλφων, που αναγκάζονται να μεταναστεύσουν καθώς η οικονομική κρίση πρακτικά «έκλεισε» το ελληνικό πανεπιστήμιο.

Οι κοινές εκτιμήσεις, ωστόσο, για την επιδεινούμενη οικονομική κατάσταση της χώρας, όπως και για τις μειώσεις της τάξης του 40% στους δικούς τους μισθούς, δεν συνεπάγονται ομοιομορφία. Οι συνέπειες της κρίσης δεν αντανακλώνται και δεν επηρεάζουν με τον ίδιο

τρόπο στο σύνολό της την ακαδημαϊκή κοινότητα, όπως και το συλλογικό βίωμα δεν μεταφράζεται με τους ίδιους όρους για όλους. Οι διαφοροποιήσεις έχουν, όπως είναι λογικό, ως αφετηρία την περιουσιακή κατάσταση κάθε οικογένειας και κλιμακώνονται σύμφωνα με μια σειρά παραγόντων. Στην περίπτωση των συνομιλητριών μας ως σημαντικοί πρόσθετοι παράγοντες καταγράφονται το επάγγελμα και η οικονομική ευχέρεια του συζύγου, οι συμπληρωματικοί πόροι από προγράμματα ή δεύτερη εργασία και, κυρίως, ο τόπος εργασίας για τις ιστορικούς ή/και τους συντρόφους τους, όσους αντιμετωπίζουν σε εβδομαδιαία βάση τη μετακίνηση.

«Τι επίπτωση είχε για μας η οικονομική κρίση και η μείωση των μισθών μας» διερωτάται ιστορικός που κατοικεί σε ιδιόκτητο σπίτι και εργάζεται, όπως και ο σύζυγός της, στον τόπο διαμονής τους. *«Πέρα από το ψυχολογικό, νομίζω ότι το πιο σημαντικό που χάσαμε ήταν για μας τα ταξίδια, γιατί ταξιδεύαμε πολύ»* απαντά. Διαφορετική εντελώς είναι η απάντηση νεώτερης ιστορικού που εργάζεται σε διαφορετικό περιφερειακό πανεπιστήμιο από τον σύντροφό της, ενώ η οικογενειακή βάση βρίσκεται σε τρίτη πόλη, εκεί όπου υπάρχει δικό τους διαμέρισμα. Στην περίπτωσή τους τα *«συνεχή ταξίδια παραμένουν υποχρεωτικά»*, όσο κι αν αυξήθηκε το κόστος της μετακίνησης. Ουσιαστικά *«είναι το μόνο πράγμα που δεν άλλαξε»* στη ζωή τους στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, καθώς η μείωση των μισθών και η αύξηση των λειτουργικών εξόδων έθεσε επί τάπητος την ανάγκη περιορισμού των οικογενειακών δαπανών.

Ο περιορισμός των οικογενειακών δαπανών, όμως, δεν είναι εύκολη υπόθεση. Δύσκολα εφαρμόσιμος για όλους όσους, σε μια ηλικία, έχουν οργανώσει με συγκεκριμένους τρόπους τη ζωή τους, προσκρούει για τους μετακινούμενους, ειδικά για τα ζευγάρια, σε ένα ακόμη σοβαρό ζήτημα. *«Δεν έχουμε τρόπο συνύπαρξης γιατί δεν υπάρχει καμία δυνατότητα συνυπηρέτησης. Τα πανεπιστήμια είναι αυτοδιοίκητα ιδρύματα και δεν ισχύει ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας»* τονίζει μια συνομιλήτριά μας σπεύδοντας να συμπληρώσει ότι η ίδια δεν θα το επιδίωκε ακόμη κι αν παρουσιαζόταν κάποια ευκαιρία.

> *«Υπάρχει ένα είδος αίσθησης αν εμφανισθεί ένα ζευγάρι σε ένα ίδιο περιβάλλον ακαδημαϊκό. Ενδεχομένως έχει και αντιδεοντολογικό χαρακτήρα».*

Σε κάθε περίπτωση, στον οικογενειακό προγραμματισμό που διέπει τις οργανωμένες ζωές, η πλέον διαδεδομένη και ουσιαστική περικοπή, πλην της αγοράς βιβλίων, αφορά τη μείωση ή την κατάργηση των αμειβόμενων οικιακών υπηρεσιών για το σπίτι, αλλά και το παιδί. Αυτό που κάποτε θεωρείτο δεδομένο –οι κυρίες ή οι κοπέλες που φρόντιζαν σε σταθερή βάση το νοικοκυριό– δεν αναπληρώνεται εύκολα στις μέρες της κρίσης. *«Κάθε έξι μήνες αλλάζω κατσαρόλα. Ξέρεις πόσες φορές έχω κάψει τις φακές;»* είναι η χιουμοριστική απάντηση συνομιλήτριάς μας που αδυνατεί να ανταπεξέλθει στο κόστος μιας οικιακής βοηθού.

Το χιούμορ υποκρύπτει, αλλά δεν καλύπτει τα κενά που δημιουργούν οι περικοπές στην καθημερινότητα. Τα περισσότερα παιδιά των συνομιλητριών μας είναι ήδη στην εφηβεία, αλλά όσα είναι ακόμη μικρά δεν είναι λίγες οι φορές που κάθονται για χάρη της πολυάσχολης μητέρας *«με τις μπογιές και τα τετράδιά τους»* υπομονετικά σε κάποια αίθουσα συνεδρίου, διδασκαλίας ή έκτακτης γενικής συνέλευσης. Από την άλλη πλευρά, η εντατικοποίηση των ρυθμών και το *«τρέξιμο»* για τα του οίκου επιβαρύνουν όχι μόνον τα παιδιά, αλλά και τις μητέρες, ειδικά όταν ο σύζυγος απουσιάζει συνεχώς λόγω υποχρεώσεων. *«Αισθάνομαι να λειτουργώ σαν σε μονογονεϊκή οικογένεια»* δηλώνει η ιστορικός που συνευρίσκεται με τον άντρα της και το παιδί τους μόνον τα Σαββατοκύριακα και στις διακοπές. *«Αυτά τουλάχιστον προσπαθούμε να είναι δικά μας»* υπογραμμίζει.

Συμπεράσματα

Θεματοφύλακες της ιστορίας και της ιστορικής μνήμης, οι γυναίκες ιστορικοί με τις οποίες συνομιλήσαμε έχουν καταφέρει να κάνουν αισθητή την παρουσία τους και την ποιότητα της δουλειάς τους στον επιστημονικό χώρο και, δικαιώνοντας τις επιλογές τους, θεωρούν ότι η μητρότητα, παρά τις δυσκολίες και τους εξαντλητικούς ρυθμούς της καθημερινότητας, αποτελεί *«ύψιστο δώρο»*. Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην προσπάθεια εναρμόνισης των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεών τους δεν φαίνεται να απέχουν ιδιαίτερα από αυτά των γυναικών σε άλλες ειδικότητες της ακαδημαϊκής κοινότητας, όσων έχουν παιδιά και ταυτόχρονα δοκιμάζουν τις ιδιοτυπίες ενός επαγγέλματος που θεωρείται ευυπόληπτο, προνομιούχο και χωρίς ιδιαίτερες δυσκολίες εξωτερικά.

Έχοντας καταστήσει προνομιούχο χώρο τους τις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες και δευτερευόντως τις επιστήμες της υγείας, τομείς όπου η γυναικεία εργασία συναντάται με μια βαθιά παράδοση, οι γυναίκες πανεπιστημιακοί και ερευνήτριες ανελίσσονται σε επαγγελματικές κατηγορίες που τις κατατάσσουν στις πνευματικές «ελίτ» της χώρας αντιμετωπίζοντας ακόμη και σήμερα αντιλήψεις και κοινωνικά στερεότυπα μέσω των οποίων εκφράζονται έμφυλοι ανταγωνισμοί προερχόμενοι κυρίως από το επαγγελματικό περιβάλλον.

«Τα προσκόμματα υπάρχουν για να τα ξεπερνάμε» υποστηρίζουν οι ιστορικοί με τις οποίες συνομιλήσαμε δείχνοντας ότι οι ισορροπίες μέσα στις οποίες λειτουργούν δεν είναι σταθερές. Το αντίθετο μάλιστα, σε κάποιες περιπτώσεις μοιάζουν εξαιρετικά επισφαλείς, όπως προκύπτει από τις διαφορετικές και αναπροσαρμοζόμενες οικογενειακές στρατηγικές που τους επιτρέπουν να διαχειρίζονται με ευελιξία, παρά το ψυχικό κόστος, τους ρόλους που διατηρούν ως γυναίκες, μητέρες, θυγατέρες και σύζυγοι και ταυτόχρονα ως επαγγελματίες σε ένα, κατά μείζονα λόγο, ανδροκρατούμενο επαγγελματικό περίγυρο.

Βιώνοντας τους ρόλους αυτούς, με τις δυσκολίες και τις αντιφάσεις που χαρακτηρίζουν τη σύνθεσή τους, δεν προβάλλουν ένα ατομικό «success story», ούτε εξωραΐζουν υποχρεωτικά τις προσωπικές τους διαδρομές. Οι συνομιλήτριές μας δηλώνουν ότι τιμούν τις επιλογές τους και ότι προσπαθούν να ανταποκριθούν σε όλα τα επίπεδα εξηγώντας ότι κανένας από τους ρόλους που έχουν αναλάβει *«δεν δείχνει υποχρεωτική πορεία, ούτε αποτελεί μονόδρομο»*.

Για το λόγο αυτό, άλλωστε, επιστρατεύοντας νέες πρακτικές λύσεις σε όλα τα επίπεδα αντιστέκονται στη μείωση μισθών που τους επέβαλε η οικονομική κρίση των τελευταίων χρόνων. Ως γνήσιες κόρες της Κλειώς γνωρίζουν το παρελθόν, τις κοινωνίες του άλλοτε, τις σκληρές πραγματικότητες των κοινωνικών υποκειμένων και τις συνθήκες του κοινωνικού τους φύλου. Αν στις δυσκολίες αντλούν δύναμη *«από τη φρεσκάδα και την καθαρή ματιά των παιδιών»* τους, συνεχίζουν με τη συνείδηση ότι *«σε λίγα χρόνια τα παιδιά παίρνουν τον δρόμο τους κι εμείς συνεχίζουμε τον δικό μας»*. Αντικρούοντας έτσι την άποψη ότι η μητρότητα γίνεται «οροφή» για το επιστημονικό τους μέλλον, πιστεύουν ότι η ισόρροπη συμμετοχή στην οικογένεια και την ακαδημαϊκή κοινότητα εξασφαλίζεται μακροπρόθεσμα και μόνο μέσα από τη συνεχή επένδυση και την επικοινωνία.

Βιβλιογραφία

Αβδελά, Έ. (1990). *Δημόσιοι υπάλληλοι γένους θηλυκού. Καταμερισμός της εργασίας κατά φύλα στο δημόσιο τομέα, 1908-1955*. Αθήνα: Εμπορική Τράπεζα της Ελλάδος – Ιστορικό Αρχείο.

Blanpain, R. (ed.) (2006). *Women in Academia and equality law. Aiming high – falling short? Denmark, France, Germany, Hungary, Italy, the Netherlands, Sweden, United Kingdom*. Χάγη: Kluwer Law International.

Βοσνιάδου, Σ. και Βαΐου, Λ. (2006). Η θέση των γυναικών στο ακαδημαϊκό προσωπικό των ελληνικών πανεπιστημίων. Στο Θ. Παυλίδου (επιμ.), *Σπουδές Φύλου* (σελ. 45-49). Θεσσαλονίκη: εκδόσεις Ζήτη.

Βοσνιάδου, Σ. και Βαΐου, Λ. Η θέση των γυναικών στο επιστημονικό προσωπικό του Πανεπιστημίου Αθηνών. Στο http://www.eriande.elemedu.upatras.gr/eriande/synedria/synedrio4/praktika1/Baiou_bosniadou.htm (Ανάκτηση 27 Οκτωβρίου 2016)

Η δεσποινίς Στεφανόπολι γενομένη δεκτή εν τω Εθνικώ Πανεπιστημίω. (14 Οκτωβρίου 1890). *Η εφημερίς των κυριών*, αρ. φ. 183.

Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης – ΕΚΤ (2015). Οι διδάκτορες στην Ελλάδα: σταδιοδρομία και κινητικότητα. Στο Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD, International Survey on Careers of Doctorate Holders-CDH. Στο http://www.ekt.gr/en/node/19878. (Ανάκτηση 29 Οκτωβρίου 2016).

Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ. (1988). *Γυναίκες και ανώτατη εκπαίδευση στην Ελλάδα. Οι πρώτες φοιτήτριες στο Πανεπιστήμιο Αθηνών 1890-1920*. Θεσσαλονίκη: [χ.έ].

Ηλιού, Μ. (1988). Οι γυναίκες πανεπιστημιακοί. Εξέλιξη της θέσης τους ή στασιμότητα;. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 70, σελ. 3-24.

Ιστορικό Αρχείο ΕΚΠΑ, Συνεδριάσεις της Συγκλήτου, Συνεδρίαση ΣΤ΄: 25 Νοεμβρίου 1908. Στο http://pergamos.lib.uoa.gr/dl/read?pid=uoadl%3A2529&childId=0&hint=0.70. (Ανάκτηση 21 Σεπτεμβρίου 2016).

Καλτσόγια-Τουρναβίτη, Ν. (2011). Η θέση των γυναικών επιστημόνων στην ακαδημαϊκή κοινότητα και η αρχή της ισότητας». *Αφιέρωμα μνήμης στη Γιώτα Κραβαρίτου. Δίκαιο – Εργασία – Φύλο – Ψυχή*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Μαράτου, Λ. (2004). Η Επιστήμη έχει φύλο; Γυναίκες στον ακαδημαϊκό χώρο. *Ο Αγώνας της Γυναίκας*, 77, σελ. 7-10.

Μαρκέτος, Σπ. Γερ. Αγγελική Παναγιωτάτου (1878-1954). Η πρώτη γυναίκα καθηγήτρια της Ιατρικής Σχολής. Στο http://www.pi.ac.cy/pi/files/

epimorfosi/isotita_fylou/dimgymn/arxeia/epistimi/Epistimonika Arthra/Marketos_ProtiGynaikaEpistimi.pdf. (Ανάκτηση 15 Ιουνίου 2016).

Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD. *Manuel de Frascati: Méthode-type proposée pour les enquêtes sur la recherche et le développement expérimental* (6ème édition). Στο http://www.oecd.org/fr/innovation/inno/manueldefrascatimethodetypeproposeepourlesenquetessurlarechercheetledeveloppementexperimental6emeedition.htm. (Ανάκτηση 27 Οκτωβρίου 2016).

Παναγιωτάτου, Α. (1951). *Ο αγών της ζωής μου*. Αλεξάνδρεια.

«Πρωτιά» του γυναικείου φύλου στα Πανεπιστήμια και ΤΕΙ (09.06.2016). *Esos.gr, Καθημερινή Ηλεκτρονική Εφημερίδα για την Παιδεία*. Στο http://www.esos.gr/arthra/44460/protia-toy-gynaikeioy-fyloy-sta-panepistimia-kai-tei. (Ανάκτηση 29 Οκτωβρίου 2016).

Ρεντετζή, Μ. (2006). Η σκιαγράφηση της ιστορίας των γυναικών στις επιστήμες. *Σύγχρονα Θέματα*, 94, σελ. 50-61.

Η Φιλοσοφική άλλοτε και τώρα. Στο http://www.deanphil.uoa.gr/h-sxoli.html. (Ανάκτηση 15 Ιουνίου 2016).

Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ Η ΔΥΣΚΟΛΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Χριστίνα Βαρουξή

Στην Ελλάδα οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα περιγράφονται ως διαχρονικά προστατευμένοι από τις διαρθρωτικές αλλαγές των εκάστοτε κυβερνητικών πολιτικών. Η προστασία αυτή αφορά τη συνταγματικά κατοχυρωμένη μονιμότητα της απασχόλησής τους, καθώς και τη σταθερότητα των όρων εργασίας τους.[1] Στο πλαίσιο της προβληματικής για την ανάγκη εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ή οικογενειακής ζωής, η προστασία των εργαζόμενων στο δημόσιο αφορά τη δημιουργία συνθηκών ζωής οι οποίες επιτρέπουν στα άτομα την ισόρροπη άσκηση των ρόλων τους στη δουλειά και στην οικογένεια. Με άλλα λόγια, σχετίζεται με την άσκηση του δικαιώματος κάθε ανθρώπου σ' ένα επαρκές βιοτικό επίπεδο ικανό να εξασφαλίσει στον ίδιο και στην οικογένειά του υγεία και ευημερία.

Με την έναρξη της οικονομικής κρίσης στη χώρα οι πολιτικές που προωθήθηκαν σε σχέση με τη δημόσια διοίκηση στόχευσαν κυρίως στη συρρίκνωση του δημόσιου τομέα και τη συμπίεση των μισθολογικών δαπανών του προσωπικού του. Ως αποτέλεσμα, οι δημόσιοι υπάλληλοι βίωσαν δυσμενείς ανατροπές στους όρους εργασίας τους οι οποίες επηρέασαν τόσο τις επαγγελματικές τους προσδοκίες, όσο και την ικανότητά τους να τις συμφιλιώσουν με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Τα μέτρα που θεσπίστηκαν περιέλαβαν τη μείωση του προσωπικού, τις μετακινήσεις των υπαλλήλων (εφεδρεία, διαθεσι-

1. Βλ. Άρθρο 103 του Συντάγματος της Ελλάδας και «Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ», Τμήμα Διαρκούς Κώδικα Νομοθεσίας «Ραπτάρχης», Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, 16 Ιουλίου 2015.

μότητα, κινητικότητα), την οριζόντια περικοπή και το πάγωμα των μισθών, τη μείωση ή κατάργηση επιδομάτων, τις περικοπές στις συντάξεις και τα εφάπαξ, καθώς και την αύξηση των συνταξιοδοτικών ορίων ηλικίας.[2] Όσον αφορά στη μείωση των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων, τα διαθέσιμα στοιχεία καταγράφουν την απώλεια σχεδόν του 1/3 από το πραγματικό διαθέσιμο εισόδημα των εργαζόμενων,[3] τη σημαντική αύξηση του ποσοστού των εργαζόμενων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω των 1.000 ευρώ (35,8% το 2015 από 18,9% το 2009) και τη μείωση του ποσοστού που δηλώνει καθαρές μηνιαίες αποδοχές μεταξύ 1.100-1.600 ευρώ (34% το 2015 από 46,5% το 2009).[4] Όσον αφορά στη μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη για την ανάλυση του τακτικού προσωπικού, κατά την εξαετία 2009-2015 οι απασχολούμενοι στο ελληνικό Δημόσιο μειώθηκαν από 692.907 υπαλλήλους το 2009, σε 566.913 υπαλλήλους το 2015.[5]

Σύμφωνα με στοιχεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η απασχόληση των γυναικών υπαλλήλων του ευρύτερου δημόσιου τομέα στην Ελλάδα ανέρχεται σε 46,3% το 2010, 46,5% το 2013 και 46,7% το 2015.[6] Η υψηλή συγκέντρωση γυναικών σε αυτή την κατηγορία μισθωτών συνδέεται άμεσα με τη δυνατότητα επιλογής και πρόσβασης στο δημοσιοϋπαλληλικό επάγγελμα από το γυναικείο πληθυσμό και τον εργασιακό διαχωρισμό με βάση το φύλο.[7] Συνδέεται επίσης με τις αντιλήψεις για τον καταμερισμό των καθηκόντων οικογενειακής φροντίδας και νοικοκυριού εις βάρος των γυναικών,[8] τη διασφάλιση

2. Για μια αποτίμηση των μέτρων βλ. ΑΔΕΔΥ, 2014, Καρακιουλάφη κ.ά., 2015. Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, 2016.

3. ΑΔΕΔΥ, 2014, όπ.π., σελ. 2.

4. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2016.

5. Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Τμήμα Διαχείρισης και Λειτουργίας Ο.Π.Σ. Ανθρώπινου Δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης, Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) (2016α).

6. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, 2016.

7. Ο εργασιακός διαχωρισμός με βάση το φύλο αφορά την τάση για υπερσυγκέντρωση του ανδρικού ή του γυναικείου πληθυσμού σε ορισμένα επαγγέλματα ή τομείς της οικονομίας και συνδέεται με τα έμφυλα στερεότυπα που διαμορφώνουν τις εκπαιδευτικές προτιμήσεις και τις επαγγελματικές επιλογές των ατόμων. Για το θέμα και στοιχεία για την Ελλάδα και την Ε.Ε. βλ. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, όπ.π.

8. Σύμφωνα με στοιχεία του Ευρωβαρόμετρου για την ισότητα των φύλων στην ΕΕ

σταθερών και «ήπιων ή χαμηλής έντασης» συνθηκών εργασίας στο δημόσιο και την ύπαρξη ισχυρών προστατευτικών ρυθμίσεων για τη στήριξη της μητρότητας,[9] που πάντα προσέλκυαν σημαντικό αριθμό εργαζόμενων γυναικών στο δημόσιο τομέα.[10] Όπως επισημαίνει το Κοινοβούλιο, «αυτός ο τομέας είναι πολύ ελκυστικός για τις γυναίκες, καθώς παρέχει πολύ υψηλή προστασία και ασφάλεια... όπως, για παράδειγμα, καλύτερες συνθήκες για τη μητρότητα και τις γονικές άδειες και μεγαλύτερη προστασία από την απόλυση... καθώς και ευελιξία στο συνολικό χρόνο εργασίας και ωράρια που επιτρέπουν την καλύτερη ισορροπία εργασίας -προσωπικής ζωής. Ωστόσο, τα πλεονεκτήματα αυτά εξουδετερώνονται από τους χαμηλούς μισθούς και τις περιορισμένες προοπτικές σταδιοδρομίας».[11] Κατά τα τελευταία χρόνια ωστόσο, με βάση τα στοιχεία του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου, η γυναικεία υπαλληλία του Δημοσίου, παρόλο που εξακολουθεί να παρουσιάζει υψηλά ποσοστά συμμετοχής

το 2014, 75% των Ελλήνων συμφωνούν ότι «η οικογενειακή ζωή πάσχει στο σύνολό της όταν η μητέρα έχει δουλειά πλήρους απασχόλησης» και 41% δηλώνουν ότι πρέπει να υπάρξει «αλλαγή της στάσης των αντρών και των αγοριών απέναντι στις δραστηριότητες φροντίδας (οικιακά, φροντίδα των παιδιών ή/και των εξαρτώμενων ατόμων)», προκειμένου να αυξηθεί ο χρόνος που αφιερώνουν οι άντρες για δραστηριότητες φροντίδας. Επίσης, μεταξύ των τομέων όπου η ανισότητα των φύλων πρέπει να αντιμετωπιστεί άμεσα, 37% των Ελλήνων δηλώνουν «την αντιμετώπιση προκαταλήψεων λόγω δεδομένων αντιλήψεων σχετικά με την εικόνα και το ρόλο των γυναικών και των ανδρών» και 24% δηλώνουν «την άνιση κατανομή εργασιών του σπιτιού μεταξύ ανδρών και γυναικών». Βλ. Ευρωβαρόμετρο 428 (82.4), Μάρτιος 2015.

9. Ενδεικτικά αναφέρονται ορισμένες από τις προβλεπόμενες στον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα και τη σχετική νομοθεσία ρυθμίσεις όπως: α) η άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές δύο μήνες πριν και τρεις μήνες μετά τον τοκετό, β) η μείωση του χρόνου εργασίας του γονέα κατά δύο ώρες ημερησίως εφόσον έχει παιδιά ηλικίας έως δύο ετών και κατά μία ώρα εφόσον έχει παιδιά ηλικίας από δύο έως τεσσάρων ετών ή η άδεια ανατροφής παιδιού για εννέα μήνες, εφόσον δεν κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου, γ) η άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο εργάσιμες ημέρες το χρόνο σε υπαλλήλους που έχουν παιδί που πάσχει από νόσημα το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας ή πάσχει από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down και δ) η άδεια χωρίς αποδοχές έως ένα μήνα το χρόνο στο γονέα όταν πρόκειται για νοσηλεία ανήλικου παιδιού λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του. Βλ. σχετικά Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ, όπ.π., υποσ. 1.

10. Για την εξέλιξη και τις ιδιαιτερότητες της ένταξης των γυναικών υπαλλήλων στο δημόσιο τομέα βλ. ενδεικτικά Αβδελά, 1990, σελ. 110-156 και Μοίρα-Μυλωνοπούλου, 1998, σελ. 243-244.

11. Βλ. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, όπ.π.

στο σύνολο του δημοσιοϋπαλληλικού προσωπικού, ακολουθεί μια φθίνουσα αριθμητική πορεία. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες υπάλληλοι που ανήκουν στο τακτικό προσωπικό του στενού δημόσιου τομέα μειώθηκαν από 292.268 υπαλλήλους το 2012, σε 278.741 το 2013, σε 268.296 το 2014 και σε 264.723 υπαλλήλους το 2015.[12]

Σε ότι αφορά την κατανομή του γυναικείου δυναμικού στο εσωτερικό της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης, με βάση τα στοιχεία για το έτος 2015, καταγράφεται η αυξημένη συγκέντρωση γυναικών υπαλλήλων στο Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων (102.497 γυναίκες, 38,7%), στο Υπουργείο Υγείας (52.687 γυναίκες, 19,9%) και στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (40.018 γυναίκες, 15,1%). Επίσης, μια σημαντική μερίδα των γυναικών που ανήκουν στο τακτικό προσωπικό του δημόσιου τομέα εργάζονται ως διοικητικοί υπάλληλοι (100.961 γυναίκες, 38,13%), ενώ πολυάριθμη είναι και η συμμετοχή τους στο εκπαιδευτικό προσωπικό της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (90.270 γυναίκες, 34,1%) καθώς και στο νοσηλευτικό προσωπικό (30.803 γυναίκες, 11,6%). Όσον αφορά το είδος της εργασιακής σχέσης των γυναικών υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία για το έτος 2015, η πλειοψηφία των γυναικών του τακτικού προσωπικού εργάζονται ως μόνιμοι υπάλληλοι/λειτουργοί (236.001 γυναίκες, 89,1%), ενώ σημαντική είναι και η παρουσία γυναικών υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (27.008 γυναίκες, 10,2%). Επίσης, όπως προκύπτει από την κατηγοριοποίηση του γυναικείου δυναμικού ανά κατηγορία εκπαίδευσης, το 48,4% του γυναικείου τακτικού προσωπικού (128.215 γυναίκες) κατέχει πανεπιστημιακούς τίτλους σπουδών.

Έχοντας σκιαγραφήσει μια σύντομη περιγραφή της γυναικείας δημόσιας υπαλληλίας τα τελευταία χρόνια, στις επόμενες γραμμές θα

12. Τα στοιχεία αφορούν το τακτικό προσωπικό του δημόσιου τομέα (εκτός ΝΠΙΔ), δηλαδή τους μόνιμους υπαλλήλους/λειτουργούς, τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, τους απασχολούμενους με έμμισθη εντολή και τους υπαλλήλους επί θητεία που μονιμοποιούνται με τη λήξη της (Μέλη ΔΕΠ, Ιατροί ΕΣΥ, Ειδικοί Φρουροί). Περιλαμβάνεται το τακτικό προσωπικό των Υπουργείων, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των ΟΤΑ Α΄ και Β΄ Βαθμού και των εποπτευόμενων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου. Βλ. Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή), έγγραφο με αρ. πρωτ. ΔΙΠΑΑΔ/Φ.81/205/8075, 26/5/2016.

προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε τις εμπειρίες των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων: πώς βιώνουν την καθημερινότητα στη δουλειά και στην οικογένεια, πώς διαχειρίζονται τις απώλειες της οικονομικής κρίσης, σε ποιο βαθμό αυτές οι απώλειες έχουν επηρεάσει την οικογενειακή τους ζωή και πώς προτείνουν να βελτιωθεί η ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Στο πλαίσιο της έρευνας διεξήχθησαν δέκα προσωπικές ημιδομημένες συνεντεύξεις με γυναίκες δημοσίους υπαλλήλους που έχουν οικογένεια, με παιδιά ηλικίας έως 18 ετών. Προκειμένου να τις εντοπίσουμε χρησιμοποιήσαμε την τεχνική της χιονοστιβάδας. Οι υπάλληλοι στις οποίες απευθυνθήκαμε ανταποκρίθηκαν πολύ θετικά εκφράζοντας το ιδιαίτερο ενδιαφέρον τους για το αντικείμενο της έρευνας. Οι ερωτώμενες ανήκουν στο τακτικό προσωπικό του στενού δημόσιου τομέα και υπηρετούν σε κεντρικές υπηρεσίες Υπουργείων. Η εργασιακή τους σχέση με το δημόσιο είναι αυτή του μόνιμου δημόσιου υπαλλήλου ή του υπαλλήλου ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Στις συνεντεύξεις χρησιμοποιήθηκε ως βασικός οδηγός ένας ενδεικτικός κατάλογος θεμάτων και ερωτημάτων γύρω από τέσσερις βασικούς άξονες: επάγγελμα, οικογένεια, συνδυασμός οικογένειας και εργασίας, προοπτικές και προτάσεις. Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν στο διάστημα Απριλίου-Ιουνίου 2016.

Το κείμενο που ακολουθεί βασίζεται στις αφηγήσεις των δέκα αυτών γυναικών υπαλλήλων του δημόσιου τομέα οι οποίες μας περιέγραψαν την καθημερινή τους διαδρομή *«σπίτι-δουλειά, δουλειά-σπίτι»*. Μέσα από τις εμπειρίες τους οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι προτείνουν μέτρα που θα βελτιώσουν την ισορροπία της οικογενειακής και επαγγελματικής τους ζωής.

1. Τα ευρήματα της έρευνας

1.1. Η κοινωνική φυσιογνωμία των ερωτώμενων

Οι αφηγήτριές μας είναι δημόσιοι υπάλληλοι που υπηρετούν σε κεντρικές υπηρεσίες πέντε διαφορετικών Υπουργείων[13] και η προϋπη-

13. Οι υπάλληλοι από τις οποίες πήραμε τις συνεντεύξεις ανήκουν στο τακτικό

ρεσία τους κυμαίνεται από επτά έως είκοσι δύο χρόνια. Οι ερωτώμενες ανήκουν, οι περισσότερες, στην ηλικιακή κατηγορία των 37 έως 47 ετών, με δύο εξ αυτών να είναι μεγαλύτερες. Είναι όλες παντρεμένες, εκτός από μία πρόσφατα χωρισμένη, και μητέρες με ένα ή δύο παιδιά, κάποια από τα οποία προσχολικής ηλικίας, τα περισσότερα στο νηπιαγωγείο και το δημοτικό και πολύ λίγα διανύουν τα γυμνασιακά τους χρόνια. Οι πιο πολλές αφηγήτριες γεννήθηκαν στην Αθήνα, ενώ οι υπόλοιπες έχουν γονικές ρίζες στην περιφέρεια και έχουν μετοικήσει στη διάρκεια των σπουδών τους. Εννιά στις δέκα είναι απόφοιτες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι επτά με μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών και δύο απόφοιτες της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης. Τα πτυχία τους προέρχονται από το χώρο των ανθρωπιστικών, κοινωνικών και οικονομικών επιστημών. Προκειμένου να επιλέξουν τα αντικείμενα των σπουδών τους οι αφηγήτριες συνδύασαν τις προσωπικές τους κλίσεις με τις προσδοκίες τους για επαγγελματική αποκατάσταση, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη και τις οικογενειακές προτροπές για άμεση διασύνδεση σπουδών και αγοράς εργασίας.

> *«Το σκέφτηκα πιο πολύ πρακτικά από την άποψη ποιο επάγγελμα ήταν πιο πολύ στα πράγματα ώστε αποφοιτώντας να έχω άμεση επαγγελματική αποκατάσταση γιατί δεν γινόταν διαφορετικά».*

Κατά την εκτίμησή τους οι σπουδές και τα πτυχία τους, μολονότι λειτούργησαν ως εισιτήριο για την εισαγωγή τους στο δημόσιο, δεν αξιοποιούνται πλήρως στη θέση που βρίσκονται. Κάποιες συνέχισαν τις σπουδές τους στη διάρκεια της υπαλληλίας τους με σκοπό την αναβάθμιση της εργασιακής τους θέσης.

> *«Τώρα αν είναι συναφές αυτό που σπούδασα μ' αυτό που κάνω … Ξεκίνησα με το να είναι περίπου συναφή, αλλά κατά τη διάρκεια, έτσι είναι συνήθως στο δημόσιο, πας όπου σε βάλουν».*

προσωπικό του στενού δημόσιου τομέα και υπηρετούν σε κεντρικές υπηρεσίες των Υπουργείων Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Υγείας και Οικονομικών.

Οι λόγοι που επέλεξαν το δημοσιοϋπαλληλικό επάγγελμα, μετά από πολυετή, για τις περισσότερες, εργασιακή εμπειρία στον ιδιωτικό τομέα, ήταν αφενός η επαγγελματική τους αποκατάσταση, με όρους επάρκειας του εισοδήματος και σταθερότητας των όρων εργασίας τους, αλλά κυρίως η επιθυμία τους να εργαστούν σ' έναν ήπιο ή χαμηλής έντασης εργασιακό τομέα που θα ευνοούσε τη δημιουργία οικογένειας.

> *«Η αλήθεια είναι ότι δεν το είχα στο μυαλό μου να γίνω δημόσιος υπάλληλος επειδή είχαμε την εταιρεία. Ωστόσο όταν απέκτησα το δεύτερο παιδί, το σκεπτικό ήταν κάποιου είδους αποκατάσταση και κάποια ασφάλεια και να έχω πιο πολύ ελεύθερο χρόνο, γιατί το άλλο επάγγελμα είχε πολύ άγχος και κούραση. Επέλεξα δηλαδή κάτι που θα μπορούσα να μεγαλώσω την οικογένειά μου με καλύτερες συνθήκες και μπορώ να πω ότι είναι αλήθεια αυτό».*

> *«Επέλεξα το δημόσιο γιατί ήμουν παντρεμένη και ήθελα να κάνω παιδιά. Γιατί υπάρχει σταθερό ωράριο το οποίο είναι πολύ σημαντικό. Το δημόσιο έχει τις άδειες για μια μητέρα, την άδεια ανατροφής και της λοχείας που είναι πολύ σημαντικές. Δεν έχεις κάποιον να σου πει ότι δεν πρέπει να κάνεις παιδί, που εμμέσως στον ιδιωτικό τομέα ξέρεις ότι, όταν κάνεις καριέρα, στενεύουν τα περιθώρια».*

Στην επιλογή του δημοσιοϋπαλληλικού επαγγέλματος από τις αφηγήτριες δεν διαπιστώνεται αναπαραγωγή των γονικών επαγγελμάτων, αφού η εργασία του πατέρα καλύπτει επαγγελματικές δραστηριότητες του ιδιωτικού κυρίως τομέα (έμπορος, αγρότης, ναυτικός, οικοδόμος, μηχανολόγος-μηχανικός, ιδιωτικός υπάλληλος), ενώ οι μητέρες ασχολούνται συχνά με τα οικιακά ή βοηθούν στην οικογενειακή δραστηριότητα. Ωστόσο, καταγράφεται ως σημαντική η παρότρυνση της πατρικής οικογένειας για την απόκτηση μιας θέσης εργασίας στο δημόσιο η οποία θα είναι ευνοϊκή προς τη μητρότητα και τις μελλοντικές οικογενειακές υποχρεώσεις.

> *«Κι έτσι είχα πάντα μια νουθεσία από τον μπαμπά, από μικρή να φανταστείτε, Λύκειο πήγαινα και μου έλεγε 'να βγάλεις καλό*

απολυτήριο να μπορείς να μπεις στο δημόσιο και κάποια στιγμή να είσαι πιο ξεκούραστη, να κάνεις την οικογένεια σου'».

Η σχέση με την πατρική οικογένεια συνεχίζεται και στη διάρκεια του έγγαμου βίου, με τη μορφή στήριξης της νέας οικογενειακής ζωής, επηρεάζοντας μάλιστα και την επιλογή του τόπου κατοικίας των αφηγητριών, ο οποίος συχνά επιλέγεται με βάση την εγγύτητά του προς τον τόπο κατοικίας της πατρικής οικογένειας.

«Μένουμε πάνω-κάτω στο κτίριο. Ευτυχώς έχουμε τη γιαγιά μας και τη θεία μας που μας καλύπτει πλήρως. Αν δεν την είχαμε θα ήμασταν κι εμείς στον ίδιο πανικό που είναι οι άλλοι».

«Εντάξει έχω βοήθεια και από την πεθερά μου, γιατί μένει κοντά, αν έμενε μακριά, δεν την είχα ούτε και αυτήν τη βοήθεια. […] Μας κόψανε το μισθό μας. Πού να πάω να μείνω στη Νέα Σμύρνη να έχω βοήθεια από τη μαμά μου; Πήγα στην Αμφιάλη που είναι πιο φτηνή περιοχή, τι να κάνω; Το ένα φέρνει το άλλο. Και τουλάχιστον να είναι πιο φτηνό το ενοίκιο, να είναι ο άντρας μου, ο ένας από τους δύο να είναι κοντά στη δουλειά του».

Σε σχέση με την οικογένεια των αφηγητριών μας μια τελική παρατήρηση αφορά στον αριθμό των παιδιών τους –έχουν ένα ή δύο παιδιά– καθώς και στο επάγγελμα των συζύγων τους, οι οποίοι απασχολούνται κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, είτε ως υπάλληλοι, είτε ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Ελάχιστοι είναι οι σύζυγοι - υπάλληλοι του δημόσιου τομέα. Αυτό είναι, σε γενικές γραμμές, το περίγραμμα ζωής των αφηγητριών μας το οποίο καθορίζει την καθημερινή τους διαδρομή από το σπίτι στη δουλειά και αντίστροφα και την αναζήτηση ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

1.2. Η ζωή στο σπίτι και η φροντίδα της οικογένειας

Η εργασιακή μέρα των γυναικών ξεκινά και τελειώνει στο σπίτι, με τη γυναίκα φροντίστρια της οικογένειας να τρέχει να προλάβει το ωράριο της δουλειάς. Ο χρόνος υπολείπεται των οικογενειακών ευθυνών και η πρόκληση των εργαζόμενων μητέρων είναι να τα προλάβουν όλα.

«Αλλά εμένα δεν με παίρνει ο χρόνος να τα κάνω κι αύριο και μετά μαζεύονται, μαζεύονται, δεν προλαβαίνω. […] Καμιά φορά θέλω η μέρα να είναι διπλάσια».

«Όποτε δεήσει ο Κύριος να κοιμηθούν τα παιδιά πέφτω κι εγώ μπρούμυτα ή ανάσκελα, δεν έχει σημασία, σαν βράχος».

Οι αφηγήτριες εκτιμούν ότι, κατά τις διαφορετικές περιόδους του κύκλου ζωής τους, η διαχείριση της ισορροπίας μεταξύ οικογένειας και εργασίας συμβαδίζει με την ηλικία των παιδιών. Όσο πιο μικρά είναι τα παιδιά, τόσο πιο μεγάλες είναι οι ανάγκες για την παροχή φροντίδας και αυξημένες οι ευθύνες των εργαζόμενων γονιών. Για το λόγο αυτό θεωρούν ότι είναι πολύ σημαντική η υποστήριξη της εργαζόμενης μητέρας όταν τα παιδιά της είναι μικρά. Τότε είναι που υπάρχουν και οι μεγαλύτερες απαιτήσεις για κοινωνικές υποστηρικτικές υπηρεσίες. Όπως αναφέρουν, ωστόσο, οι υφιστάμενες κοινωνικές δομές παιδικής φροντίδας και προσχολικής αγωγής –βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί– δεν επαρκούν για να καλύψουν τις σχετικές ανάγκες ή/και δεν λειτουργούν με όρους «ποιοτικής φροντίδας» και ασφάλειας των παιδιών για λόγους που σχετίζονται με την ελλιπή χρηματοδότησή τους και το μειωμένο προσωπικό που απασχολούν. Επιπλέον, εξαιτίας της περιορισμένης δυναμικότητας των δομών αυτών, η πλήρωση των θέσεων γίνεται με κοινωνικά και εισοδηματικά κριτήρια, με αποτέλεσμα να αποκλείονται συχνά οι δημόσιοι υπάλληλοι αφού προηγούνται οι ασθενέστερες οικονομικά οικογένειες και οι κοινωνικά ευπαθείς ομάδες.

«Θεωρώ πάρα πολύ σημαντικό, αν θα μπορούσε να γίνει στις δημόσιες υπηρεσίες να έχει φροντίσει το κράτος να υπάρχουν παιδικοί σταθμοί για τις μητέρες. Είτε στον τόπο δουλειάς, είτε και αλλού, αν δεν είναι εύκολο στον τόπο δουλειάς».

«Αυτό που θα 'θελα είναι περισσότερες δομές από το κράτος. Και ξέρετε εμείς οι δημόσιοι υπάλληλοι είμαστε πλούσιοι, και ειδικότερα εμείς που έχουμε και οι δύο δουλειά στο δημόσιο, που αυτό και αν σήμερα θεωρείται προνόμιο, όσες αιτήσεις έχω κάνει σε δομές είτε των δήμων, είτε του κράτους, για το παιδί, απορρίπτομαι λόγω εισοδήματος».

Οι αφηγήτριες μας αναφέρουν, επίσης, ότι το ωράριο λειτουργίας των δομών παιδικής φροντίδας και προσχολικής αγωγής δεν επαρκεί για να καλύψει το εργασιακό τους ωράριο, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να το συνδυάσουν με το ωράριο εργασίας της δουλειάς. Οι ερωτώμενες που έχουν παιδιά της πρώτης σχολικής ηλικίας προσθέτουν ότι ούτε το ωράριο λειτουργίας των νηπιαγωγείων και των δημοτικών σχολείων συμβαδίζει με το εργασιακό ωράριο των εργαζόμενων γονέων, πρόβλημα που επιτείνουν το μη ενοποιημένο ωρολόγιο πρόγραμμα των διαφορετικών τύπων σχολείων ή/και οι περιορισμοί που τίθενται για το ολοήμερο σχολείο.[14]

> *«Αν δεν είχα τις γιαγιάδες θα έπρεπε οι παιδικοί σταθμοί να έχουν μεγαλύτερο ωράριο. Δηλαδή εγώ φεύγω από τις 6. Άντε δεν θα είχα το 7-3, θα είχα το 8-4 και πάλι όμως δεν θα μπορούσα να βασιστώ ότι 5 η ώρα θα είμαι στο σπίτι ή ότι θα είναι κάποιος να παίρνει τα παιδιά, να τα πηγαίνω στις 7, μετά κάποιος θα έπρεπε 5 η ώρα να τα πάρει. Άρα το ωράριο θα έπρεπε να είναι από τις 7 το πρωί μέχρι τις 5, τουλάχιστον οι παιδικοί σταθμοί».*

> *«Το δε σχολείο, μετά που ξεκινάει, …είναι 'τρελό'. Δηλαδή το νηπιαγωγείο που τελειώνει στις 12.30, ποιά δημόσια υπηρεσία τελειώνει στις 12.30; Άμα το έχεις στο δημόσιο νηπιαγωγείο, τι θα το κάνεις το παιδί; Πρέπει να έχεις συνέχεια μια γιαγιά ή έναν παππού ή οπωσδήποτε να πληρώνεις ένα άτομο».*

> *«Έχουμε ολοήμερο. Δεν ξέρω αν έχει λειτουργήσει φέτος, πέρσι λειτουργούσε το ολοήμερο. Είναι μέχρι τις 4 παρά τέταρτο. Δηλαδή ακόμα και με το 7-3 πάλι δεν προλαβαίνω να πάρω τα παιδιά από το σχολείο».*

14. Με την έναρξη του σχολικού έτους 2016-2017 τέθηκε σε εφαρμογή με απόφαση του ΥΠΕΠΘ το ενιαίου τύπου ολοήμερο Δημοτικό σχολείο, σε όλα τα δημοτικά σχολεία της χώρας με λειτουργικότητα από τετραθέσια και πάνω, με αναμόρφωση του διδακτικού ωραρίου και του ωρολόγιου προγράμματός τους. Με το ισχύον καθεστώς, η λήξη του υποχρεωτικού προγράμματος γενικεύεται για όλες τις τάξεις στις 13.15 ενώ προβλέπεται η λειτουργία προαιρετικού ολοήμερου προγράμματος από τις 13.15 έως τις 16.00. Ο ελάχιστος αριθμός μαθητών για τη λειτουργία του ολοήμερου προγράμματος ορίζεται στους 14 φοιτώντες μαθητές (σε εξαθέσια και άνω δημοτικά σχολεία) και σε 10 φοιτώντες μαθητές (σε τετραθέσια και πενταθέσια δημοτικά σχολεία). Βλ. απόφαση ΥΠΕΠΘ Φ12/657/70691/Δ1/26/4/2016 (ΦΕΚ 1324/11/5/2016, τ. Β').

Στην προσπάθειά τους να καλύψουν την ανεπάρκεια των δομών για τη φροντίδα και την εκπαίδευση των μικρών παιδιών οι υπάλληλοι που είναι μητέρες αναγκάζονται να ενεργοποιήσουν όλα τα άτυπα οικογενειακά δίκτυα υποστήριξης που έχουν ή/και να πληρώσουν υπηρεσίες ιδιωτικά αμειβόμενων φροντιστών ή ιδιωτικών δομών παιδικής φροντίδας και εκπαίδευσης, γεγονός που επιβαρύνει ιδιαίτερα το μειωμένο πλέον οικογενειακό τους εισόδημα.

> *«Όλοι, γιαγιάδες, παππούδες, η ελληνική οικογένεια είναι παρούσα. […] Με το που σχολάσουν το μεσημέρι και φάνε τα κορίτσια, οι γιαγιάδες είναι ελεύθερες υπηρεσίας και το σαββατοκύριακο ελεύθερες υπηρεσίας, δεν το συζητάμε. Αναλαμβάνουμε εμείς μετά, εγώ, ο μπαμπάς, ανάλογα και τη βάρδια του συζύγου».*

> *«Ναι, έχει αλλάξει και η δυνατότητά μας να απευθυνθούμε σε ιδιωτικούς φορείς όπως παλιά για αυτού του είδους τις παροχές, τις υπηρεσίες και γι' αυτό γίνεται πιο εμφανές το πρόβλημα τώρα. Γιατί, όταν έχεις λεφτά, λες, εντάξει, θα το πάω σε ιδιωτικό παιδικό σταθμό, θα λύσω το πρόβλημα, θα το αντιμετωπίσω. Αλλά, όταν δεν γίνεται πια, ζορίζεσαι».*

Ένα άλλο ζήτημα που απασχολεί τις εργαζόμενες μητέρες δημοσίους υπαλλήλους είναι αυτό της αξιοποίησης του χρόνου των παιδιών σε ώρες εκτός σχολικού ωραρίου ή στις θερινές διακοπές και τις επίσημες σχολικές αργίες. Εκτιμούν ότι, για τα διαστήματα αυτά, πρέπει να υπάρχουν ανοικτές κοινωνικές δομές δημιουργικής απασχόλησης, με πρωτοβουλία κυρίως της τοπικής αυτοδιοίκησης, εκτός ή εντός των σχολικών μονάδων και των δομών προσχολικής αγωγής, με αναδιαμόρφωση των κτιριακών τους εγκαταστάσεων και με παιδαγωγικό πρόγραμμα προσαρμοσμένο στην ηλικία των παιδιών.

> *«Υποδομές και για τις περιόδους Χριστούγεννα, Πάσχα, καλοκαίρι. Και το καλοκαίρι τί γίνεται; Υπάρχουν κέντρα σε εμάς, είναι ιδιωτικά, σου λέει 15 ευρώ την ημέρα. […] Το καλοκαίρι είναι βάσανο. Μετά κοιτάς τα camp. Μετά θα πας και δυο βδομάδες στη γιαγιά που θα φάει και ό,τι junk food. […] Έχεις πάντα το άγχος. Τον Μάιο έχεις πάντα το άγχος τι θα τα κάνω (τα παιδιά) το καλοκαίρι».*

«Θεωρώ ότι ο Δήμος, σε συνεργασία με τα σχολεία, θα έπρεπε να έχουν κάποιες δομές που να λειτουργούν όλο το χρόνο. Δηλαδή ακόμη και στο χώρο του σχολείου να μπορούν να πάνε (τα παιδιά) και να παίξουν και να είναι κάποιος που να τα απασχολήσει. Τουλάχιστον στις διακοπές».

Σε σχέση με τις αυξημένες ανάγκες παροχής φροντίδας, όταν τα παιδιά είναι μικρά, οι αφηγήτριες αναφέρθηκαν επίσης στην μαθησιακή υποστήριξη που οι ίδιοι οι γονείς αναγκάζονται να παρέχουν στα παιδιά τους προκειμένου να καλύπτουν τα κενά της εκπαίδευσης ή τις παιδαγωγικές ανάγκες της ηλικίας τους. Όπως διαπιστώνεται, συχνά οι μητέρες είναι που αναλαμβάνουν την υποστηρικτική μελέτη των παιδιών, με τους συζύγους να επωμίζονται συνήθως μόνο τις αθλητικές τους δραστηριότητες, γεγονός που επιβαρύνει ιδιαίτερα τις καθημερινές οικογενειακές ευθύνες των γυναικών. Το κοινό αίτημα των εργαζόμενων γονέων αφορά την πρόσβαση σε δωρεάν, δημόσια ποιοτική εκπαίδευση, η οποία θα καλύπτει τις παιδαγωγικές ανάγκες των μαθητών μέσα στα όρια του σχολείου έτσι ώστε να αποφεύγονται οι φροντιστηριακές ώρες σε βασικά μαθήματα και ξένες γλώσσες.

«Θεωρώ ότι εδώ στην Ελλάδα είναι πάρα πολύ κουραστικό, στα όρια του τραγικού. Πόσες υποχρεώσεις μένουν σε έναν άνθρωπο το απόγευμα σε σχέση με τα παιδιά, που έχουν να κάνουν με την εκπαίδευσή τους, με τη ψυχαγωγία τους, με δραστηριότητες που έχουν να κάνουν με τον αθλητισμό και όλα αυτά που καλύπτουν όλο το απόγευμα της μαμάς και όλο το απόγευμα του παιδιού, χωρίς κανένας από τους δύο να έχει ελεύθερο χρόνο. Θα μπορούσαν κάποια από αυτά να ενταχθούν σοβαρά, σοβαρά όμως, στο σύστημα εκπαίδευσης».

Τέλος, σε σχέση με τη φροντίδα της οικογένειας και του σπιτιού, οι αφηγήτριες μας αναφέρθηκαν στην άνιση κατανομή των ευθυνών του σπιτιού και της ανατροφής των παιδιών μεταξύ των συζύγων, γεγονός το οποίο έχει αρνητικές συνέπειες τόσο στην προσωπική τους ανάπτυξη, όσο και στις οικογενειακές και επαγγελματικές τους σχέσεις. Όπως εκτιμούν, ένας από τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους για τη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

είναι η ισότιμη συμμετοχή των ανδρών στις ευθύνες για το νοικοκυριό και τη φροντίδα της οικογένειας. Κατά την άποψή τους, προκειμένου να αυξηθεί ο χρόνος που αφιερώνουν οι άνδρες στην οικογενειακή ζωή, πρέπει, κατά κύριο λόγο, να ανατραπούν τα στερεότυπα σχετικά με το ρόλο των φύλων και την κατανομή των ευθυνών στις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα των παιδιών.

> *«Λοιπόν, στο μέτρο που μπορεί και βρίσκεται στο σπίτι και είναι παρών, (ο σύζυγος) βοηθάει πάρα πολύ, αλλά βοηθάει κυρίως στις δουλειές που έχουν να κάνουν με τεχνικά ζητήματα του σπιτιού, μικρές δουλίτσες που, σε μια παλιά θεωρία, θα λέγαμε ότι προσιδιάζουν περισσότερο στους άντρες του σπιτιού».*

> *«Ναι, παρόλο ότι έχουν αλλάξει τα πράγματα σε σχέση με το παρελθόν, νομίζω γενικώς ότι η γυναίκα, και να μην υπάρχει ας το πούμε σαν κουλτούρα και να είναι έτσι ειπωμένο ως τέτοιο, νομίζω ότι η γυναίκα φέρνει το μεγαλύτερο βάρος και έχει και την ευθύνη. Δηλαδή, αν κάτι συμβεί, είναι δουλειά της γυναίκας παρόλο ότι βοηθάνε οι άντρες. Έχει αλλάξει αυτό αρκετά, το μεγαλύτερο βάρος, όμως, είναι στις γυναικείες πλάτες, δηλαδή και το σπίτι και να είναι εντάξει και τις υποχρεώσεις και να τα σκεφτεί όλα. Και είναι πολλά».*

1.3. Η ζωή στο γραφείο και οι επαγγελματικές υποχρεώσεις

Είναι προφανές ότι η σταθερότητα της εργασιακής σχέσης των δημοσίων υπαλλήλων και των όρων που τη συνοδεύουν (μισθός, ωράριο, άδειες διευκολύνσεων κ.λπ.) ευνοεί τις υπαλλήλους με παιδιά να εκπληρώνουν τις πολλαπλές υποχρεώσεις τους στην εργασία και την οικογένειά τους. Έτσι, το πέρασμα από την οικογενειακή στην επαγγελματική ζωή είναι εφικτό χωρίς την υπεροχή της μιας εις βάρος της άλλης ή την κατάργηση των μεταξύ τους συνόρων.

> *«Με έχει βοηθήσει η δουλειά γιατί έχω ένα σταθερό ωράριο, δεν είμαι πρωί-απόγευμα. Και ο σταθερός μισθός, γιατί ξέρεις μέχρι πού φτάνεις, τί μπορείς να κάνεις με αυτά τα χρήματα».*

Ωστόσο, οι περικοπές στις παροχές και τους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων, κατά την περίοδο της κρίσης, έχουν απειλήσει όχι μόνο τον οικογενειακό τους προγραμματισμό, αλλά και την ικανότητα της γυναικείας υπαλληλίας να ισοσταθμίζει τα οφέλη της δουλειάς με τις απαιτήσεις της καθημερινής οικογενειακής φροντίδας.

> *«Η αλήθεια είναι ότι παλιότερα, πριν την κρίση, είχε πολύ περισσότερες παροχές και οικονομικά και όσον αφορά τις παροχές προς τα παιδιά».*

> *«Αλλά κι αυτά ψάχνουν να τα κόψουν. […] Επειδή υπάρχει τάση να θεωρούνται λίγο πολυτελή αυτά τα δικαιώματα, […] δεν είναι πολυτέλεια θεωρώ, είναι πάρα πολύ σπουδαία, γιατί έχει να κάνει και με την οικογένεια σαν κύτταρο της κοινωνίας που θα βγάλει ανθρώπους οι οποίοι πρέπει να έχουν μεγαλώσει σωστά, με ηρεμία και τάξη και να το δίνουν αυτό στην κοινωνία, να το επιστρέφουν. Πρέπει να στηριχθούν όλες αυτές οι παροχές και όσον αφορά την άδεια ανατροφής και όσον αφορά τις άδειες που πρέπει να παίρνει ένας γονιός».*

Συγχρόνως, όπως αναφέρουν οι αφηγήτριές μας έχουν αυξηθεί και οι εντάσεις της δουλειάς, αφού, σ' ένα περιβάλλον εργασιακής επισφάλειας και εκφοβισμού, το μειωμένο προσωπικό του δημόσιου τομέα καλείται να παρέχει τις ίδιες υπηρεσίες σε περισσότερους πολίτες. Ως αποτέλεσμα, το εργασιακό άχθος της μητέρας αυξάνεται, μεταφέρεται στην οικογενειακή εστία και η φροντίδα της οικογένειας συχνά περνά σε δεύτερη μοίρα.

> *«[Όταν περάσαμε] το πρώτο κύμα κρίσης και ήμασταν στην πρώτη γραμμή για να μας απολύσουν, γιατί εγώ είμαι ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, και μου έλεγε η μικρή 'μαμά μου λείπεις', της έλεγα κι εγώ 'θα μας απολύσουν, θα είμαστε πολύ χρόνο μαζί, μην ανησυχείς'. Και μετά μου έλεγε 'πότε θα σε απολύσουν;'».*

> *«Ναι, ναι, δηλαδή άρχισε να λειτουργεί λίγο το Υπουργείο σαν πολυεθνική εταιρεία. Αυξήθηκε ο ανταγωνισμός και ειδικά την περίοδο που κλήθηκαν να αξιολογηθούν οι υπάλληλοι από τους*

προϊσταμένους και τους Διευθυντές, εκεί μπήκαμε σε έναν φαύλο κύκλο, το ποιός θα αξιολογήσει ποιόν, με ποιά κριτήρια, είναι αντικειμενικά, δεν είναι αντικειμενικά, είναι υποκειμενικά, ποιός έχει φίλο ποιόν, ποιός βοηθάει ποιόν, γιατί, ενώ εγώ έχω περισσότερα προσόντα, ο άλλος να ευνοηθεί. Μπήκαμε σε έναν φαύλο κύκλο και ψυχολογικά σε φθείρει πάρα πολύ. Ήταν τελείως υποκειμενικά τα πράγματα και μπήκαμε σε μια διαδικασία ο ένας να εχθρεύεται τον άλλον».

Σε αυτό το οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον, όπου «η απώλεια» γίνεται συνήθεια, οι αφηγήτριες εκτιμούν ότι είναι πολύ σημαντική η υποστήριξη της εργαζόμενης μητέρας με παροχές και διευκολύνσεις κατά το χρονικό διάστημα που τα παιδιά της είναι μικρά.

«Τα πρώτα χρόνια, όταν μία γυναίκα είναι εργαζόμενη, πρέπει να υπάρχουν παροχές τα πρώτα χρόνια. Δηλαδή να υπάρχουν άδειες, να είναι πιο ευέλικτο το ωράριο, να δίνονται και επιδόματα για τα παιδιά. Ασφαλώς να μην κοπούν οι άδειες τα πρώτα χρόνια… Ίσα-ίσα να επεκταθούν και στον ιδιωτικό τομέα γιατί είναι σημαντικό».

Σε σχέση με την παροχή φροντίδας στην παιδική ηλικία τονίζεται η ανάγκη για βελτίωση του συστήματος γονικών αδειών, αφενός με την εξατομίκευση και επέκταση της διάρκειας της γονικής άδειας για την παρακολούθηση της σχολικής ζωής των παιδιών και αφετέρου με τη θέσπιση μιας γονικής άδειας παροχής φροντίδας για ιατρικούς λόγους (π.χ. ιατρικές εξετάσεις και επισκέψεις, κατ' οίκον ιατρική φροντίδα ή νοσηλεία σε νοσοκομείο).

«Το πρόβλημα, όταν είναι άρρωστα τα παιδιά, είναι ότι δεν μπορούμε να πάρουμε εμείς άδεια. Και δεν μιλάω μόνο, όταν είμαστε στο σπίτι, και στις σοβαρές περιπτώσεις, όταν τα παιδιά έτυχε να νοσηλευτούν μια βδομάδα, έπρεπε να βάλω κανονική άδεια. Δεν υπάρχει άλλος τρόπος. Όταν το παιδί μου νοσηλεύεται, δεν μπορεί να νοσηλευτεί μόνο του ένα παιδί τεσσάρων χρονών. Αναγκαστικά πρέπει να είσαι κι εσύ μαζί του».

Στο πλαίσιο αυτό καίριας σημασίας θεωρείται και η θέσπιση οικογενειακής άδειας για παροχή φροντίδας σε εξαρτημένα μέλη της οικογένειας (ηλικιωμένους συγγενείς, μέλη της οικογένειας με αναπηρία ή ασθενείς κ.λπ.) σε συνδυασμό με την καθιέρωση μιας πολιτικής «πιστωτικών μονάδων εργασιακού χρόνου οικογενειακής φροντίδας», οι οποίες μπορούν να αντισταθμίζονται σε τακτά χρονικά διαστήματα με τον πραγματικό χρόνο εργασίας.

> *«Βλέπω και συναδέλφους που φροντίζουν γονείς, πλέον γηραιούς πολύ. Κι εκεί υπάρχει μεγάλο θέμα. Έναν πατέρα ή μια μητέρα με άνοια, είναι βαρύ. Ενώ παλιά, εντάξει, περιγράφουν ότι όλοι παίρναμε άδεια τον Αύγουστο ή τον Ιούλιο. Τώρα δεν ισχύει αυτό επειδή δεν μπορείς να φροντίσεις τους γονείς με άλλον τρόπο, λόγω της οικονομικής συνθήκης, μοιράζονται οι άδειες όλο το χρόνο».*

Όπως εκτιμούν οι αφηγήτριες, οι πλέον αποτελεσματικοί τρόποι διευκόλυνσης των εργαζόμενων γυναικών δημοσίων υπαλλήλων με οικογένεια είναι η ατομική διαχείριση του εργασιακού χρόνου και η ευχέρεια επιλογής ευέλικτων και εξατομικευμένων μορφών οργάνωσης του χρόνου.[15] Οι αφηγήτριες της έρευνάς μας αναφέρουν ότι η προβλεπόμενη ημερήσια ευελιξία του ωραρίου εργασίας τους είναι περιορισμένη και δεν μπορεί να καλύψει έκτακτες ή αυξημένες ανάγκες οικογενειακής φροντίδας, όποτε αυτές προκύπτουν, στις διαφορετικές φάσεις του κύκλου ζωής τους. Γι' αυτό το λόγο θα ήθελαν την ευχέρεια της επιλογής του ωραρίου τους, όταν υπάρχουν έκτακτες ή αυξημένες ανάγκες οικογενειακής φροντίδας, για συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα του εργασιακού βίου, ή ακόμη και σε τακτική βάση, σε συνδυασμό με την καθιέρωση «πιστωτικών μονάδων εργασιακού χρόνου» που θα αντισταθμίζονται με τον πραγματικό χρόνο εργασίας.

---

15. Σύμφωνα με τις προβλεπόμενες διατάξεις για τους υπαλλήλους των δημοσίων υπηρεσιών και των Ν.Π.Δ.Δ., στις υπηρεσίες που εφαρμόζουν πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, οι ώρες εργασίας κάθε ημέρα ανέρχονται σε οκτώ και συνολικά σε σαράντα την εβδομάδα. Οι ώρες προσέλευσης και αποχώρησης ορίζονται από τις 7.00 το πρωί (ή 7.30/ 8.00/ 8.30/ 9.00) έως τις 15.00 το μεσημέρι (ή 15.30/16.00/16.30/17.00) κατ' επιλογή των υπαλλήλων. Η επιλογή του ωραρίου εργασίας γίνεται με δήλωση των υπαλλήλων τον Ιούνιο κάθε έτους και έχει ετήσια ισχύ. Βλ. Απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης με αρ. πρωτ. ΔΙΑΔΠ/ ΦΒ1/14757/25.7.2011.

Προς αυτήν την κατεύθυνση προτείνεται η εργασία με μειωμένο ωράριο για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, ή η εφαρμογή ενός διευρυμένου ημερήσιου ή/και εβδομαδιαίου ή/και μηνιαίου ευέλικτου εργασιακού ωραρίου, ή ενός ευέλικτου ωραρίου εργασίας ad hoc, στο πλαίσιο ενός προκαθορισμένου επιτρεπτού ορίου ευελιξίας.

> *«Νομίζω ότι θα μπορούσε να είναι ένα πιο ευέλικτο ωράριο γιατί δεν ξέρω κατά πόσο αυτό το στάνταρντ, ας πούμε 7.30-3.30, βολεύει. Αν υπήρχε μια ευελιξία στον καθένα, σήμερα μπορώ να κάνω το οκτάωρο μου 7-3, αύριο 8-4, μεθαύριο μπορώ κάτι άλλο… Να υπάρχει μία ευελιξία μέχρι τις 6 η ώρα, 6 με 6, να μην έχεις αυτό το άγχος το πρωινό ότι πρέπει να χτυπήσεις την κάρτα 8 η ώρα. Αυτό σου δημιουργεί ένα πρόσθετο άγχος».*

Για την εναρμόνιση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής σημαντική, επίσης, θεωρείται από τις αφηγήτριες και η δυνατότητα εφαρμογής ενός μικτού συστήματος εργασίας από το σπίτι ή τηλεργασίας και φυσικής εργασιακής παρουσίας ή η συμπιεσμένη εβδομάδα εργασίας στο πλαίσιο ενός προκαθορισμένου επιτρεπτού ορίου ευελιξίας ωρών ή/και ημερών.

> *«Τώρα που υπάρχει και η τεχνολογία, αν θα μπορούσαν κάποια πράγματα να γίνουν και στο σπίτι. Νομίζω ότι κάποιες ώρες θα μπορούσες να κάνεις και δουλειά στο σπίτι, τουλάχιστον ηλεκτρονικά. […] Εντάξει θα μπορούσαν και κάποια πράγματα ίσως να γίνουν στο σπίτι και να είναι πιο ευέλικτο, να πεις φέρνω σ' ένα στικάκι μια δουλειά».*

Σε σχέση με το εργασιακό τους περιβάλλον οι αφηγήτριες της έρευνάς μας αναφέρθηκαν, επίσης, στους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι με οικογένεια, προκειμένου να ικανοποιούνται οι επαγγελματικές τους φιλοδοξίες από την άποψη της οικονομικής τους ανταμοιβής και της ισότητας των φύλων. Όπως εκτιμούν, τα οικονομικά οφέλη και οι εργασιακές προοπτικές στο δημόσιο τομέα, κυρίως όπως έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια, δεν επαρκούν για να αντισταθμίσουν το βάρος των οικογενειακών τους υποχρεώσεων.

«Σε πολύ ανώτερα κλιμάκια ή φτάνεις όταν έχουν μεγαλώσει τα παιδιά σου ή αφήνεις λίγο πίσω αυτό το θέμα οικογένεια, δηλαδή, και ανεβαίνουν όσοι δεν έχουν παιδιά, όχι οικογένεια. Δεν μιλάω για έγγαμο βίο, μιλάω για παιδιά συγκεκριμένα. Αλλιώς κάνεις λίγο πίσω. Ε, και στην προκειμένη περίπτωση πρέπει να κάνει πίσω αυτός που έχει τα λιγότερα έσοδα. Δεν λέω φιλοδοξίες, λέω έσοδα».

«Ούτε η μισθοδοσία μας είναι ικανή που να σε βοηθήσει να παραμείνεις ενεργός και να διατηρήσεις τις φιλοδοξίες στο επάγγελμά σου και ταυτόχρονα να μπορέσεις να ανταποκριθείς στις υποχρεώσεις της οικογένειάς σου, να διαβάσεις τα παιδιά σου, να τα τρέξεις σε μαθήματα, γιατί ένα σχολείο από μόνο του δεν αρκεί. Οπότε από εκεί και πέρα τελειώνεις. Έχεις ένα τρομερό άγχος να τρέξεις για τα παιδιά, να έχεις χρήματα να τα βοηθήσεις, και έχει τελειώσει η φιλοδοξία σου στο επάγγελμα. Εντάξει, τουλάχιστον στο δημόσιο, στη βασική υπηρεσία του δημοσίου, να μην πω σε όλο το δημόσιο».

1.4. Ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Για τις εργαζόμενες μητέρες και αφηγήτριες της έρευνάς μας που είναι ταυτόχρονα φροντίστριες της οικογένειας και επαγγελματίες, οι δυο όψεις της ζωής τους μπορούν να συνυπάρξουν, άλλοτε εύκολα, συχνά πιο δύσκολα, με πολλές συγκρούσεις, αντιφάσεις, κούραση, άγχος και την αγωνία να τα καταφέρουν.

«Καμιά φορά είναι πολλά, πάρα πολλά αυτά που πρέπει να κάνεις παρότι νιώθεις σαν ολοκληρωμένη προσωπικότητα, είναι πολλά. […] Γιατί, αν το πρωί δουλεύεις, υπάρχουνε στον εργασιακό χώρο συγκρούσεις και εντάσεις. Δεν είναι όλα εύκολα και μαγικά και στο δημόσιο τώρα, πόσο μάλλον στον ιδιωτικό τομέα. Συγκρούονται οι ρόλοι, άμα θέλεις να τα κάνεις όλα κάπως καλά. Και είναι πολλή κούραση. Ασφαλώς και είναι πολλή κούραση. Πάντα υπάρχει κάτι που χάνεις».

Για όλες τις αφηγήτριες προτεραιότητα είναι η οικογένεια και η δουλειά το μέσο για να την υποστηρίζουν. Όχι όμως μόνο αυτό. Η εργασία εξασφαλίζει και στις ίδιες την οικονομική τους ανεξαρτησία, την προσωπική τους ανάπτυξη, την αυτοεκτίμηση και τη συναισθηματική τους ισορροπία. Με αποφασιστικότητα, λοιπόν, διεκδικούν και τα καλά της οικογένειας και τα οφέλη της δουλειάς και ζητούν τη φροντίδα του κράτους για να εκπληρώνουν καλύτερα τους ρόλους τους.

> *«Αν διευκολυνθεί η μητέρα, θα προσφέρει και καλύτερη δουλειά».*

> *«Γίνεται. Απλά να βοηθούσε το κράτος από πλευράς του με κάποιες παρεμβάσεις των παροχών και της πρόνοιας που έχει για την εργαζόμενη μητέρα, αλλά, εντάξει, ευελπιστώ. Κατανοώ ότι τώρα λειτουργούμε περισσότερο περιοριστικά, έτσι όπως έχουν οι δημοσιονομικές συνθήκες. Ευελπιστώ κάποια στιγμή να ξεπεραστούν όλα αυτά πραγματικά, έστω και για τα παιδιά μας, και να επανέλθουμε σε πιο ομαλούς ρυθμούς και να μπορέσουν να θεσπιστούν πράγματα, δομές για την οικογένεια, για τη μητέρα και για τα παιδιά τα ίδια».*

2. Προτάσεις συμφιλίωσης

Οι γυναίκες υπάλληλοι του δημόσιου τομέα, στην προσπάθειά τους να συνδυάσουν την οικογένεια και την εργασία τους, ζητούν μέτρα στήριξης της οικογένειας, τα οφέλη των οποίων εγγράφονται στην εργασιακή τους απόδοση καθώς και μέτρα βελτίωσης των όρων εργασίας τους προς όφελος της οικογένειάς τους. Συνοπτικά οι προτάσεις των αφηγητριών, εργαζόμενων μητέρων υπαλλήλων του δημόσιου τομέα συμπεριλαμβάνουν κατά προτεραιότητα τα εξής:

- Την χωρίς περιορισμούς πρόσβαση των μικρών παιδιών - βρεφικής, νηπιακής και προσχολικής ηλικίας - σε διαθέσιμες, ποιοτικές, οικονομικά προσιτές, κοντινές στον τόπο κατοικίας ή εσωτερικές στον τόπο εργασίας, κοινωνικές δομές παιδικής φροντίδας και προσχολικής αγωγής.
- Την ενίσχυση, με οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους, των δο-

μών παιδικής φροντίδας και προσχολικής αγωγής, καθώς και τη διεύρυνση του ωραρίου λειτουργίας τους ώστε να συμβαδίζει με το ωράριο εργασίας των γονέων.
- Την, χωρίς περιορισμούς, πρόσβαση των παιδιών πρώτης σχολικής ηλικίας σε νηπιαγωγεία και δημοτικά σχολεία κοντά στον τόπο κατοικίας τους, τα οποία θα λειτουργούν με ενιαίο ωράριο που να μπορεί να καλύψει το ωράριο του εργαζόμενου γονέα.
- Την καθολική πρόσβαση των παιδιών σε κοινωνικές δομές δημιουργικής απασχόλησης, σε χρόνο εκτός του σχολικού ωραρίου ή στις θερινές διακοπές και τις σχολικές αργίες. Οι δομές αυτές μπορούν να βρίσκονται εκτός ή εντός των σχολικών μονάδων, με αναδιαμόρφωση των κτιριακών τους εγκαταστάσεων και με παιδαγωγικό πρόγραμμα προσαρμοσμένο στην ηλικία των παιδιών.
- Την πρόσβαση σε δημόσια ποιοτική εκπαίδευση, η οποία θα καλύπτει τις εκπαιδευτικές ανάγκες των μαθητών μέσα στα όρια του σχολείου έτσι ώστε να αποφεύγονται οι φροντιστηριακές ώρες σε βασικά μαθήματα και ξένες γλώσσες.
- Την εξατομίκευση και επέκταση της διάρκειας της γονικής άδειας για την παρακολούθηση της προσχολικής και σχολικής ζωής των παιδιών.
- Τη θέσπιση γονικής άδειας παροχής φροντίδας για ιατρικούς λόγους και οικογενειακής άδειας για παροχή φροντίδας σε εξαρτημένα μέλη της οικογένειας, σε συνδυασμό με την καθιέρωση «πιστωτικών μονάδων εργασιακού χρόνου οικογενειακής φροντίδας».
- Την αναμόρφωση του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου προς την κατεύθυνση της πρόβλεψης μιας εξατομικευμένης, υποχρεωτικής και μη μεταβιβάσιμης γονικής άδειας φροντίδας ή ανατροφής παιδιού, η οποία θα ευνοούσε την αξιοποίηση οικογενειακών αδειών από τους πατέρες.
- Την ελαστικοποίηση του ωραρίου εργασίας, όταν υπάρχουν έκτακτες ή αυξημένες ανάγκες οικογενειακής φροντίδας για συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα του εργασιακού βίου ή ακόμη και σε τακτική βάση, σε συνδυασμό με την καθιέρωση «πιστωτικών μονάδων εργασιακού χρόνου». Προς αυτήν την κατεύθυνση προτείνεται η εργασία με μειωμένο ωράριο για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, ή η εφαρμογή ενός διευρυμένου ημερήσιου ή/και εβδομαδιαίου ή/και μηνιαίου ευέλικτου εργασιακού ωραρίου, ή ενός

ευέλικτου ωραρίου εργασίας ad hoc, στο πλαίσιο ενός προκαθορισμένου επιτρεπτού ορίου ευελιξίας.
– Την εφαρμογή ενός μικτού συστήματος εργασίας από το σπίτι ή/και τηλεργασίας και φυσικής εργασιακής παρουσίας, ή τη συμπιεσμένη εβδομάδα εργασίας στο πλαίσιο ενός προκαθορισμένου επιτρεπτού ορίου ευελιξίας ωρών ή/και ημερών.
– Την ισότιμη πρόσβαση των γυναικών υπαλλήλων με οικογένεια στις διευθυντικές και τις θέσεις ευθύνης των υπηρεσιών που εργάζονται, με όρους οικονομικής ανταμοιβής και ισότητας.
– Την επαναφορά των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων σε επίπεδα επάρκειας κάλυψης των προσωπικών και οικογενειακών τους αναγκών.

Συμπεράσματα

Στα χρόνια της κρίσης η μεγαλύτερη πρόκληση για τις εργαζόμενες μητέρες του δημόσιου τομέα είναι να βρουν αρκετό χρόνο για να ανταποκριθούν στις πολλαπλές υποχρεώσεις τους στη δουλειά και στην οικογένεια, με λιγότερα χρήματα, περισσότερες ευθύνες και την αίσθηση της απαξίωσης του επαγγέλματος τους να τις ακολουθεί και να τις στιγματίζει. Κατά την τελευταία εξαετία, οι περικοπές στους μισθούς, το προσωπικό και τις δημόσιες δομές στήριξης της οικογενειακής ζωής έχουν επιβαρύνει το ήδη χαμηλό δημοσιοϋπαλληλικό εισόδημα και τη δυνατότητα πρόσβασης των υπαλλήλων σε διαθέσιμες, ποιοτικές και οικονομικά προσιτές υπηρεσίες παιδικής φροντίδας και φροντίδας των εξαρτημένων μελών της οικογένειάς τους. Συγχρόνως έχουν αυξηθεί και οι απαιτήσεις της δουλειάς τους, με όρους εντατικοποίησης της εργασίας, αφού το μειωμένο προσωπικό, με μειωμένες αποδοχές και επαγγελματικές προοπτικές, καλείται να παρέχει σε περισσότερους πολίτες τις ίδιες ή και καλύτερες υπηρεσίες, στον ίδιο ή και μικρότερο χρόνο. Υπό αυτές τις συνθήκες οι γυναίκες υπάλληλοι του δημόσιου τομέα, με τις ιδιότητές τους ως παροχείς δημόσιων υπηρεσιών και ωφελούμενες οι ίδιες από αυτές, αλλά και ως φροντίστριες της οικογένειας και εισοδηματίες, στέκονται τριπλά πιεσμένες: καθημερινά επωμίζονται το μεγαλύτερο μερίδιο των πρόσθετων ευθυνών φροντίδας της οικογένειάς τους, αντιμετωπίζουν

την απίσχνανση του εισοδήματός τους και βιώνουν τον ευτελισμό της εργασιακής τους ιδιότητας. Ως αποτέλεσμα, η σύγκρουση μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής τους ζωής οξύνεται συμπαρασύροντας προς τα κάτω και τα δύο πεδία της δραστηριότητάς τους.

Το κοινό στοιχείο που προκύπτει από τις συνεντεύξεις των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων με παιδιά, πέρα από τις δυσκολίες που αναδεικνύονται στην καθημερινή τους πρακτική, είναι η επιμονή τους να διεκδικούν τις χαρές της οικογένειας τους χωρίς να αποποιούνται τις ευθύνες της εργασίας τους. Διπλή βάρδια λοιπόν, οι ευθύνες πολλές, άνιση η κατανομή και ο χρόνος λίγος. Η προτεραιότητά τους είναι η οικογένεια, εκεί που αρχίζει και τελειώνει η εργασιακή τους μέρα. Το φιλότιμο κρατά τις ισορροπίες. Οι γυναίκες υπάλληλοι του δημόσιου τομέα, στον αγώνα τους να συνδυάσουν την οικογένεια και την εργασία, κατανοούν, αλλά δεν δικαιολογούν. Απλά κάνουν καλά τη δουλειά τους κι ελπίζουν.

Η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι ένα σύνθετο φαινόμενο που, εκτός των άλλων, απαιτεί σύγκλιση πολλών, διαφορετικών και συχνά αντιτιθέμενων πολιτικών, καθώς και πολιτική βούληση. Παρά το γεγονός ότι τα μέτρα λιτότητας έχουν επιβαρύνει τη δημόσια δαπάνη που απαιτείται για τις πολιτικές εναρμόνισης, στις σύγχρονες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η χώρα –γήρανση πληθυσμού, αυξημένες ανάγκες φροντίδας, χαμηλά ποσοστά γεννητικότητας, ποικιλομορφία της γονικής ευθύνης και των οικογενειακών σχέσεων, μετανάστευση νέων, υψηλά επίπεδα ανεργίας, απορρύθμιση των όρων εργασίας, εργασιακή επισφάλεια– η στήριξη της εργαζόμενης οικογένειας με πολιτικές συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής θα μπορούσε να αποτελεί μια καίρια απάντηση.

Βιβλιογραφία

Αβδελά, Έ. (1990). *Δημόσιοι υπάλληλοι γένους θηλυκού: καταμερισμός της εργασίας κατά φύλα στον δημόσιο τομέα, 1908-1955*. Μελέτες νεοελληνικής ιστορίας. Αθήνα: Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας της Εμπορικής Τράπεζας της Ελλάδος.

ΑΔΕΔΥ (2014). *Οι επιπτώσεις των περιοριστικών πολιτικών την εποχή των μνημονίων σε επιμέρους τομείς του Δημοσίου και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο*. Αθήνα, 5 Σεπτεμβρίου.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2016). *Ετήσια Έκθεση 2016: Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Μάρτιος 2015). *Ειδικό Ευρωβαρόμετρο 428 (82.4), Ισότητα των Φύλων*. Βρυξέλλες.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο – Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (2016). *Assessment of the European Globalisation Adjustment Fund from a gender equality perspective*. Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, Study for the FEMM Committee, PE 571.358. Βρυξέλες: European Parliament.

Καρακιουλάφη Χ. κ.ά. (2015). Από το new public management στις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα στην Ευρώπη και την Ελλάδα την περίοδο της κρίσης. *Κείμενα Πολιτικής* 13, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Μοίρα-Μυλωνοπούλου, Π. (1998). *Οι δημόσιοι υπάλληλοι. Κοινωνιολογική προσέγγιση: αυτοαντίληψη, αυτοκριτική, στερεότυπα*. Αθήνα-Κομοτηνή: Σάκκουλας.

Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Τμήμα Διαχείρισης και Λειτουργίας ΟΠΣ Ανθρώπινου Δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης, Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) (2016α). *Ανάλυση τακτικού προσωπικού Δημόσιας Διοίκησης για το έτος 2015*. Αθήνα, 16 Μαρτίου.

Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης με τη συνεργασία της Αντιπροεδρίας της Κυβέρνησης και του Υπουργείου Οικονομικών - Γενικού Λογιστηρίου του κράτους (2016β). *Η αλήθεια για το ελληνικό δημόσιο: μισθολογική δαπάνη – απασχόληση – ανάπτυξη*. Αθήνα, 26 Μαΐου.

Ο ΜΥΘΟΣ ΤΗΣ ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑΤΡΩΝ

Αλίκη Μουρίκη

Η πρόσβαση των γυναικών στο ιατρικό επάγγελμα αποτελεί μια σχετικά πρόσφατη κατάκτηση για τις Ελληνίδες, καθώς η φοίτηση στο πανεπιστήμιο ήταν απαγορευμένη μέχρι τα τέλη του 19ου αιώνα. Αναφέρουμε χαρακτηριστικά ότι το 1887 η 18χρονη Ελένη Παντελίδου αυτοκτόνησε γιατί δεν έγινε δεκτή στην Ιατρική Σχολή, ενώ πέντε χρόνια αργότερα, το 1892, οι αδερφές Αγγελική και Αλεξάνδρα Παναγιωτάτου από την Κεφαλονιά υπήρξαν τελικά οι πρώτες φοιτήτριες της Ιατρικής Σχολής Αθηνών. Αποφοίτησαν τέσσερα χρόνια μετά με άριστα. Άλλη εμβληματική φυσιογνωμία υπήρξε η Πιπίτσα Πεταλά, η οποία πήρε το πτυχίο της ιατρικής το 1914, και έγινε η πρώτη Ελληνίδα χειρουργός.[1]

Στη σημερινή εποχή, οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 50% των εισαχθέντων στις ιατρικές σχολών. Ωστόσο, στο σύνολο του ιατρικού προσωπικού αποτελούν μόλις το 38,4%.[2] Αυτό ενδεχομένως να οφείλεται στις παλιότερες σειρές αποφοίτων που, στην πλειονότητά τους, ήταν άνδρες. Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών γιατρών συγκεντρώνεται σε εννέα από τις συνολικά τριάντα εννέα αναγνωρισμένες ειδικότητες, ενώ πάνω από τις μισές κατευθύνονται σε τρεις μόνο ειδικότητες, της βιοπαθολόγου, της παιδιάτρου και της αναισθησιολόγου. Μόλις το 1% των γυναικών αποφοίτων της ιατρικής επιλέγει την ειδικότητα του χειρούργου.[3] Οι αριθμοί αυτοί υποδηλώ-

1. Βλ. σχετικά στο http://www.tovivlio.gr/index.php?article=286

2. Σύμφωνα με τα στοιχεία της απογραφής 2011 της ΕΣΥΕ.

3. Τα στοιχεία προέρχονται από παλαιότερη έρευνα της Δ. Ανδριώτη, ερευνήτριας της Υγειονομικής Σχολής Αθηνών. Αναφέρεται στο Κρουστάλλη, 1998.

νουν την έντονη επιρροή που ασκεί το κοινωνικό φύλο στην επιλογή της ειδικότητας και, κατ' επέκταση, της μελλοντικής επαγγελματικής και επιστημονικής διαδρομής που συνυφαίνεται με αυτή την επιλογή. Είτε ρητά, είτε υπόρρητα, το πρωταρχικό κριτήριο που βαραίνει στην επιλογή των γυναικών γιατρών είναι το πώς θα μπορούν να συνδυάζουν αποτελεσματικότερα τις απαιτήσεις του ιατρικού επαγγέλματος με την απόκτηση οικογένειας και το μεγάλωμα παιδιών.

Το ερώτημα κατά πόσον είναι εφικτή η ταυτόχρονη επιδίωξη μιας επιτυχημένης επαγγελματικής σταδιοδρομίας και η ανατροφή ισορροπημένων παιδιών, κατατρύχει τις γυναίκες από την πρώτη στιγμή που αποφασίζουν να ενταχθούν ισότιμα με τους άνδρες στην αγορά εργασίας δίχως να θυσιάσουν την οικογενειακή και προσωπική τους ζωή, ή το αντίστροφο. Έχοντας άγνοια κινδύνου, οι περισσότερες, ιδίως οι νεότερες, πιστεύουν ότι «αυτές θα τα καταφέρουν», κι ας βρίθουν τα παραδείγματα ματαίωσης των αρχικών προσδοκιών και ανώμαλης προσγείωσης στην πραγματικότητα. Σε περιόδους κρίσης, μάλιστα, όπως αυτή που διανύει τα τελευταία χρόνια η χώρα μας, η εξισορρόπηση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων καθίσταται ακόμη δυσχερέστερη. Κι αυτό γιατί η κρίση ανέτρεψε μια σειρά από σταθερές, που επέτρεπαν στους εργαζόμενους γονείς να ακροβατούν, έστω και δύσκολα, ανάμεσα στους σύνθετους ρόλους τους. Οι κυριότερες ανατροπές συνοψίζονται στα παρακάτω: (α) Η ανεργία υπέσκαψε το μοντέλο του «άνδρα-προμηθευτή» και του ζεύγους διπλής σταδιοδρομίας, προκαλώντας ταυτόχρονα αλλαγή ρόλων μέσα στην οικογένεια (άνεργος ο σύζυγος, εργαζόμενη η σύζυγος, έστω με μερική ή αδήλωτη απασχόληση). (β) Τα άτυπα δίκτυα υποστήριξης, όπως η οικογένεια, εξασθένισαν, λόγω ανεργίας και συρρίκνωσης των εισοδημάτων, και αδυνατούν να επιτελέσουν τον ζωτικό τους ρόλο ως υποκατάστατο του ελλειμματικού κράτους πρόνοιας. (γ) Η κοινωνική υποδομή (βρεφονηπιακοί σταθμοί, σχολικά ωράρια), ανεπαρκής και προ κρίσης, υπέστη περαιτέρω υποβάθμιση και απαξίωση. (δ) Μειώθηκε η διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων και αυξήθηκε η απροθυμία των εργοδοτών να παράσχουν διευκολύνσεις στους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις. Κατά μείζονα λόγο περιορίστηκε δραστικά ο βαθμός ελευθερίας που είχαν οι ελεύθεροι επαγγελματίες να οργανώνουν τον χρόνο τους με τρόπο που να υπηρετούνται και οι απαιτήσεις του επαγγέλματος και οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Στην περίπτωση των γυναικών που επέλεξαν ν' ασκήσουν ένα από τα πιο απαιτητικά επαγγέλματα της εποχής μας, το ιατρικό επάγγελμα, η πίεση που τους ασκείται για να ανταπεξέλθουν επιτυχώς στους πολλαπλούς ρόλους τους είναι τεράστια. Οι ασκήσεις ισορροπίας και οι συμβιβασμοί που καλούνται να κάνουν καθημερινά επηρεάζουν τόσο την επαγγελματική τους πορεία, όσο και τις ενδο-οικογενειακές σχέσεις.

Θέλοντας ν' ανιχνεύσουμε τις δυσκολίες, τις απαιτήσεις, τους συμβιβασμούς, αλλά και τη χαρά και ικανοποίηση που βιώνουν οι γυναίκες γιατροί κατά την άσκηση των σύνθετων και πολλαπλών ρόλων τους, αναζητήσαμε γυναίκες γιατρούς με ανήλικα παιδιά, σε διάφορες φάσεις της ζωής τους προκειμένου να μας μιλήσουν για τις εμπειρίες τους. Προς τον σκοπό αυτό κρίθηκε ως καταλληλότερη μέθοδος προσέγγισης η ποιοτική έρευνα. Για τις ανάγκες της έρευνας διαμορφώσαμε έναν οδηγό συνέντευξης και πραγματοποιήσαμε, στο διάστημα Απριλίου – Ιουνίου 2016, συνολικά δέκα συνεντεύξεις με γιατρούς διαφόρων ειδικοτήτων και εργασιακών καθεστώτων.

Ο εντοπισμός του πληθυσμού της έρευνας, η επαφή μαζί του και η διενέργεια των ημι-δομημένων συνεντεύξεων συνάντησαν αρκετές δυσκολίες, λόγω του απαιτητικού επαγγέλματος των γιατρών και του περιορισμένου χρόνου που είχαν στη διάθεσή τους. Δεν είναι λίγες οι φορές που χρειάστηκε να αλλάξει το αρχικό ραντεβού ή/και να γίνουν αρκετά τηλεφωνήματα έως ότου αυτό προσδιοριστεί. Στην αποδοχή της συμμετοχής τους στην έρευνα έπαιξε καθοριστικό ρόλο το γεγονός ότι μεσολάβησε, είτε άμεσα, είτε έμμεσα, με την επίκληση απλώς του ονόματός του/της κάποιος/α κοινός/ή γνωστός/ή ώστε να υπάρξει η πρώτη επαφή.

Οι περισσότερες συναντήσεις έγιναν στον χώρο δουλειάς των γιατρών (ιατρείο ή νοσοκομείο, συνολικά επτά περιπτώσεις), δύο έγιναν στο σπίτι των γιατρών και μια συνάντηση έγινε σε καφετέρια. Σε όλες σχεδόν τις περιπτώσεις, πλην μιας, αν και φιλικές στη συμπεριφορά τους, οι γιατροί τελούσαν υπό πίεση χρόνου και δεν έδειχναν διάθεση να επεκταθούν στις απαντήσεις τους ή να προβούν σε εξομολογήσεις. Οι απαντήσεις τους ήταν συχνά κοφτές, ενώ αρκετές φορές χρειάστηκε να διακόψουν τη συνέντευξη για να μιλήσουν στο τηλέφωνο. Για ορισμένες ερωτήσεις δεν είχαν έτοιμες απαντήσεις και χρειάστηκε να σκεφτούν πρώτα τι θα πουν. Σε όλες τις περιπτώσεις, πλην μιας, δέχτηκαν η συνέντευξη να ηχογραφηθεί.

1. Κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού της έρευνας

Για τις ανάγκες της ποιοτικής έρευνας καταβλήθηκε προσπάθεια οι δέκα γυναίκες γιατροί που επρόκειτο να ερωτηθούν να αντανακλούν το ευρύ φάσμα επιστημονικής και επαγγελματικής δραστηριοποίησής τους, αλλά και την ποικιλία των οικογενειακών συνθηκών. Ως εκ τούτου, το κοινωνικο-δημογραφικό προφίλ του πληθυσμού της έρευνας συναρθρώνεται από γιατρούς διαφορετικών ηλικιών, ειδικοτήτων, οικογενειακών καταστάσεων και εργασιακών καθεστώτων (Πίνακας 1).

Πίνακας 1
Προφίλ γυναικών γιατρών

Ειδικότητα	Εργασία	Ομάδα ηλικίας	Αριθμός ανήλικων παιδιών	Οικογενειακή κατάσταση	Χρόνια στο επάγγελμα
ακτινολόγος	ιδιωτικό νοσηλευτήριο (Χ3)	40-55	**2** (16 + 13,5)	διαζευγμένη	11
πνευμονολόγος	ιδιωτικό ιατρείο	25-40	**2** (10 +8)	διαζευγμένη	6
παθολόγος-λοιμωξιολόγος	δημόσιο νοσοκομείο	40-55	**2** (18+16)	παντρεμένη	25
μικροβιολόγος	ιδιωτικό ιατρείο	40-55	**1** (14) + 2 ενήλικα	παντρεμένη	26
παθολόγος-λοιμωξιολόγος	δημόσιο νοσοκομείο	40-55	**1** (9)	παντρεμένη	27
παιδίατρος	ιδιωτικό ιατρείο	40-55	**2** (12+10)	διαζευγμένη	22
ψυχίατρος	ιδιωτικό ιατρείο	25-40	**1** (15 μηνών)	παντρεμένη	12
καρδιολόγος	ιδιωτικό ιατρείο	40-55	**1** (6)	παντρεμένη	12
παιδίατρος	ιδιωτικό ιατρείο (+ εξωτερική συνεργάτις Νοσ. Παίδων)	25-40	**3** (18 μηνών δίδυμα + 3,5 μηνών)	παντρεμένη	12
νεογνολόγος	δημόσιο νοσοκομείο	40-55	**2** (11+7)	παντρεμένη	17

Όπως προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα για το προφίλ των γυναικών γιατρών, οι επτά στις δέκα ανήκουν στη μεγαλύτερη ομάδα ηλικίας 40-55 ετών, ενώ μόνο τρεις στις δέκα είναι κάτω των 40 ετών.

Επίσης, οι επτά στις δέκα είναι παντρεμένες και οι τρεις χωρισμένες ή διαζευγμένες. Ως προς τον αριθμό τέκνων, οι πέντε εξ αυτών έχουν δύο παιδιά ηλικίας κάτω των 18 ετών, τέσσερις έχουν ένα παιδί και μια γιατρός είναι τρίτεκνη. Η πλειονότητα (έξι στις δέκα) ασκεί ελεύθερο επάγγελμα σε ιδιωτικό ιατρείο, τρεις εργάζονται σε δημόσιο νοσηλευτήριο και μια εργάζεται σε τρία ταυτόχρονα ιδιωτικά νοσηλευτήρια. Με την εξαίρεση της πνευμονολόγου που ξεκίνησε σχετικά πρόσφατα την άσκηση του ιατρικού επαγγέλματος, οι υπόλοιπες έχουν από έντεκα έως είκοσι επτά χρόνια στο επάγγελμα μαζί με την απόκτηση ειδικότητας. Ως προς τις ειδικότητες, δύο είναι παιδίατροι, δύο παθολόγοι-λοιμωξιολόγοι, μία νεογνολόγος, μία ακτινολόγος, μία πνευμονολόγος, μία καρδιολόγος, μία ψυχίατρος και μία μικροβιολόγος.

2. Λόγοι επιλογής του ιατρικού επαγγέλματος

Η πατρική οικογένεια δεν φαίνεται να έχει επηρεάσει την επιλογή του ιατρικού επαγγέλματος για την πλειονότητα των γιατρών της έρευνας, πλην τριών περιπτώσεων. Μεγαλύτερο ρόλο φαίνεται να έπαιξε, σε αρκετές περιπτώσεις, το γεγονός ότι ήταν πολύ καλές μαθήτριες στο σχολείο και η επιλογή των ιατρικών σπουδών φαινόταν «αυτονόητη συνέχεια», ακόμη και «μονόδρομος». Σε δύο περιπτώσεις προηγήθηκαν σπουδές σε διαφορετικό αντικείμενο και μετά ακολούθησε η ιατρική. Ως κίνητρα επιλογής αναφέρθηκαν, επίσης, η ανάγκη για προσφορά στον συνάνθρωπο, η δυνατότητα του γιατρού να επιλύει προβλήματα υγείας και να παρέχει ιατρικές συμβουλές, η ευαισθησία απέναντι στους πάσχοντες, η αίσθηση ικανοποίησης και η επαφή με το άρρωστο παιδί στην περίπτωση των παιδιάτρων.

Αντίθετα, στην επιλογή ειδικότητας οι έξι στις δέκα γιατροί της έρευνας οδηγήθηκαν σε μια «εξ αποκλεισμού» επιλογή καθώς οι οικογενειακές υποχρεώσεις, τρέχουσες ή μελλοντικές, φαίνεται να έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην αποφυγή μιας ειδικότητας που θα είχε ιδιαίτερες απαιτήσεις ως προς τα απρόβλεπτα ωράρια. Άλλοι αποτρεπτικοί παράγοντες που αναφέρθηκε ότι οδήγησαν στον αποκλεισμό κάποιων ειδικοτήτων είναι ο μεγάλος χρόνος αναμονής για αρκετές ειδικότητες, ο έντονος ανταγωνισμός με άνδρες συναδέλφους, η δυσπιστία των ασθενών απέναντι στις γυναίκες (π.χ. χειρουργική) και η προτί-

μηση σε κάτι πιο θεωρητικό (π.χ. ψυχιατρική). Για κάποιες, ωστόσο, η επιλογή της ειδικότητας δεν επηρεάστηκε από εξω-ιατρικά κριτήρια.

> *«Όταν έκανα καρδιολογία δεν σκεφτόμουνα ούτε παιδιά, ούτε οικογένεια».*

Στα κίνητρα επιλογής της ειδικότητας αναφέρθηκε, μεταξύ άλλων, ότι βάρυναν κριτήρια όπως ο επεμβατικός και με άμεσο αποτέλεσμα χαρακτήρας της συγκεκριμένης ειδικότητας (καρδιολογία), η προληπτική προσέγγιση σε θέματα υγείας και ανάπτυξης (παιδίατρος), η ολιστική προσέγγιση του ασθενούς που έχει τον άνθρωπο στο επίκεντρο (παθολόγος-λοιμωξιολόγος) και η μεγάλη χρησιμότητα της επιλεγείσας ειδικότητας (παθολόγος- λοιμωξιολόγος). Υπήρξαν και περιπτώσεις, όμως, που μάλλον μετάνιωσαν για την επιλογή τους να γίνουν γιατροί και τον χρόνο που αφιέρωσαν στην επιστήμη τους, κυρίως γιατί είχαν υποτιμήσει τις δυσκολίες του επαγγέλματος, ειδικά όσον αφορά τη μακρόχρονη αναμονή για την απόκτηση ειδικότητας και τη βραδεία επαγγελματική τους εξέλιξη, όπως στην περίπτωση της νεογνολόγου που αναφέρει τα εξής:

> *«Μπορεί να έκανα μία διαφορετική επιλογή αν ήξερα όλες τις δυσκολίες που έχει. Εννοώ με αναμονές, με τεράστιους χρόνους μεταξύ της λήψης της ειδικότητας (…) Πλέον δεν αξίζει, δεν θα έλεγα στα παιδιά μου πηγαίνετε να γίνετε γιατροί. Δηλαδή είμαι σαράντα δύο χρονών και είμαι ακόμα ξεκρέμαστη (…) Επιστημονικά έχω φτάσει σε ένα καλύτερο επίπεδο, το οποίο όμως δεν ξέρω αν τελικά θα μου χρησιμεύσει και αν τελικά θα μπορέσω να εξαργυρώσω όλα αυτά τα χρόνια επί της ουσίας προσπάθειας, διαβάσματος».*

3. Αλληλεπίδραση ιατρικού επαγγέλματος και οικογένειας

Ενώ το ιατρικό επάγγελμα δεν φαίνεται να επηρέασε την επιλογή συντρόφου ή συζύγου, παρά μόνο στις τρεις περιπτώσεις που οι σύζυγοι ή σύντροφοι ήταν μεταξύ τους συμφοιτητές [*«αν και έλεγα ότι δεν θα παντρευτώ ποτέ συνάδελφο, νομίζω είναι αναμενόμενο γιατί μόνο*

συναδέλφους προλαβαίνεις να δεις»], επηρέασε σαφώς, σε μεγαλύτερο βαθμό, τον χρόνο απόκτησης παιδιών, με την έννοια της αναβολής τεκνοποίησης. Επηρέασε επίσης και τον αριθμό των παιδιών καθώς οι περισσότερες από τις ερωτώμενες έχουν ένα με δύο παιδιά ή, αντίστροφα, η παρουσία μικρών παιδιών καθυστέρησε την ειδικότητα. Επίσης, οι απαιτήσεις του ιατρικού επαγγέλματος αναφέρθηκαν ως βασική αιτία χωρισμού ενός ζεύγους.

Η παρουσία παιδιών, και μάλιστα μικρής ηλικίας, επηρέασε, επιπρόσθετα και σε καθοριστικό βαθμό, την άσκηση του ιατρικού επαγγέλματος για τις περισσότερες γιατρούς της έρευνας, με αποτέλεσμα την απώλεια ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης, ακόμη και διεθνούς καριέρας, την απόρριψη προτάσεων για δουλειά και τη μείωση των φιλοδοξιών τους. Ειδικότερα, επισημάνθηκαν οι πρακτικές δυσκολίες συνδυασμού των δύο ρόλων, όπως οι εφημερίες, η δυσχέρεια παρακολούθησης των εξελίξεων της επιστήμης τους και συμμετοχής σε συνέδρια και σεμινάρια, η αδυναμία μελέτης για την απόκτηση μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών, η πρωτοκαθεδρία των παιδιών έναντι του επαγγέλματος, κ.ά. Ως προς το τελευταίο είναι χαρακτηριστικό το απόσπασμα που ακολουθεί:

> *«Δεν κάνω πράγματα που θα έκανα αν δεν είχα παιδί, δηλαδή δεν πάω κάποια ταξίδια στο εξωτερικό που έχουν σχέση με τη δουλειά μου συνέδρια, σεμινάρια κ.λπ. Κάποιες από τις ώρες που θα αφιέρωνα στη δουλειά μου, για να διαβάσω κάτι παραπάνω από αυτά που είναι τελείως απαραίτητα να διαβάζει κανείς για να παρακολουθεί τις εξελίξεις, επειδή υπάρχει το παιδί, αφιερώνω τον χρόνο τον παραπάνω στο παιδί».*

Άλλες, πάλι, χαμήλωσαν τον πήχυ των φιλοδοξιών εξαρχής και εγκατέλειψαν κάθε ιδέα για πανεπιστημιακή καριέρα ή μεγάλη ιδιωτική πελατεία προκειμένου να μη βιώνουν έντονα τη σύγκρουση των ρόλων. Μόνο σε δύο περιπτώσεις, μιας μικροβιολόγου και μιας παιδιάτρου, δεν αναφέρθηκε κάποια σύγκρουση ρόλων.

> *«Σε μεγάλο βαθμό, τα είχα ισορροπήσει πολύ καλά. Μόνο τον πρώτο χρόνο της μεγάλης δυσκολεύτηκα λίγο και προσέλαβα προσωπικό στο ιατρείο για να αντεπεξέλθω».*

Παρά το καθεστώς των εφημεριών που επιβάλλει την παρουσία των γιατρών για οκτώ εικοσιτετράωρα τον μήνα, οι εργαζόμενες σε δημόσιο νοσοκομείο είναι σε καλύτερη μοίρα από τις συναδέλφους τους που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ή ασκούν ελεύθερο επάγγελμα, οι οποίες δήλωσαν ότι ευχαρίστως θα διορίζονταν σε δημόσιο νοσοκομείο, καθώς έτσι θα είχαν περισσότερο ελεύθερο χρόνο και λιγότερη πίεση από τη δουλειά. Όπως αναφέρει μία καρδιολόγος:

> *«Σε δημόσιο νοσοκομείο θα πήγαινα. Θα δυσκολευόμουνα να προσαρμοστώ στην αρχή (…), αλλά πιστεύω σε ένα χρόνο θα ήμουν πολύ καλύτερα. Ό,τι και να γινόταν, στις τρεις, τέσσερις θα ήμουν σπίτι μου, δεν θα έχω να απαντήσω σε κανένα τηλέφωνο μέχρι την άλλη μέρα το πρωί».*

3. Ο αντίκτυπος της κρίσης στο ιατρικό επάγγελμα

Η κρίση είχε πολλαπλά αρνητικό αντίκτυπο στην επαγγελματική, αλλά και την οικογενειακή ζωή των γιατρών της έρευνας. Όσες μεν εργάζονται ως μισθωτές σε δημόσιο ή ιδιωτικό νοσηλευτήριο είδαν τις αμοιβές τους να συρρικνώνονται δραστικά, τους μισθούς τους να καταβάλλονται με μεγάλη καθυστέρηση, ακόμη και έξι μηνών, ιδίως στον ιδιωτικό τομέα, αλλά και από εφημερίες στα δημόσια νοσοκομεία. Κάποιες αναγκάζονται να εργάζονται παράλληλα σε δύο και τρεις δουλειές για να «τα βγάλουν πέρα».

> *«Σε επηρεάζει το καθημερινό, οι ανάγκες οι καθημερινές, οι λογαριασμοί που τρέχουν, όλα αυτά, στην καθημερινή άσκηση του επαγγέλματος».*

Συχνά, στα δημόσια νοσοκομεία αναγκάζονται να ασκήσουν το επάγγελμά τους με σοβαρές ελλείψεις σε φάρμακα, προσωπικό και υγειονομικό υλικό, και όχι μόνο.

> *«Πήγαμε από το ένα άκρο στο άλλο. Το πιο χοντρό είναι ότι δεν υπάρχουν σεντόνια να σκεπαστούν οι άρρωστοι και φέρνουν τα δικά τους από το σπίτι (…) Με σοκάρει που το βλέπω».*

«Τώρα υπάρχει και έλλειψη προσωπικού, λόγω μη προσλήψεων αλλά και γήρανσης».

Όσον δε αφορά τις γιατρούς που ασκούν ελεύθερο επάγγελμα, αυτές έχουν υποστεί διπλό πλήγμα. Από τη μία πλευρά έχει μειωθεί η πελατεία τους και οι ασθενείς που τις επισκέπτονται, οι περισσότεροι εκ των οποίων είναι σε κακή ψυχολογική κατάσταση και έντονα προβληματισμένοι, δυσκολεύονται να πληρώσουν, οι δε αμοιβές για τις υπηρεσίες που προσφέρουν είναι ιδιαίτερα χαμηλές. Από την άλλη πλευρά, η δραστική αύξηση των ασφαλιστικών τους εισφορών έχει εξανεμίσει τα ήδη μειωμένα εισοδήματά τους. Το αποτέλεσμα είναι να αναγκάζονται να εργάζονται περισσότερες ώρες για να μπορούν να αντεπεξέλθουν στις αυξημένες υποχρεώσεις τους, γεγονός που δυσχεραίνει τον προγραμματισμό των υπολοίπων υποχρεώσεών τους και αφαιρεί χρόνο από την οικογένειά τους.

«Δουλεύεις πάρα πολλές ώρες, που δεν σου αποδίδουν το αντίστοιχο κέρδος. Απλώς να επιβιώσεις».

Μόνο σε μια περίπτωση, την περίπτωση μιας παιδιάτρου, αναφέρθηκε ότι η κρίση δεν επηρέασε την άσκηση του επαγγέλματός της γιατί διατήρησε προσιτές τις τιμές της, χωρίς να συνταγογραφεί πολλά φάρμακα.

Η αβεβαιότητα και το αίσθημα οικονομικής ανασφάλειας κατατρύχει τις γιατρούς, ιδίως αυτές που έχουν ιδιωτικό ιατρείο, οι οποίες αγωνιούν εάν θα έχουν και αύριο δουλειά. Σε συνδυασμό με τις μεγάλες απαιτήσεις του επαγγέλματος, την έλλειψη υποστήριξης, τις αρνητικές προοπτικές, οι γιατροί καλούνται να ασκήσουν το επάγγελμά τους μέσα σε ιδιαίτερα αντίξοες συνθήκες.

«Το κυριότερο είναι ότι δεν έχεις, τουλάχιστον, μια σιγουριά ότι έχεις μπει σ' ένα δρόμο και τουλάχιστον θα παραμείνει αυτός».

Η κρίση, ωστόσο, έχει επηρεάσει και την οικογενειακή τους ζωή, καθώς η μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος επιφέρει περικοπές δαπανών στις σχολικές και εξω-σχολικές δραστηριότητες των παιδιών, στην προσφυγή σε επαγγελματική βοήθεια για την κάλυψη των αναγκών του νοικοκυριού, αλλά και στην αναγκαία ψυχαγωγική δραστηριότητα.

4. Κυριότερες δυσκολίες στον συνδυασμό του ιατρικού επαγγέλματος και της οικογενειακής ζωής

Όπως είναι αναμενόμενο, οι γιατροί της έρευνας αντιμετωπίζουν, όλες ανεξαιρέτως, σημαντικά εμπόδια στην παράλληλη άσκηση ενός απαιτητικού επαγγέλματος και την ανατροφή των παιδιών τους, ενώ αυτές είναι που επωμίζονται το κύριο βάρος των οικογενειακών υποχρεώσεων. Οι κυριότερες δυσκολίες που αναφέρθηκαν περιλαμβάνουν:

- την απουσία επαρκούς βρεφονηπιακής μέριμνας και παιδικών σταθμών που να λειτουργούν απογευματινές ώρες, όταν πρέπει να ανοίγουν τα ιδιωτικά τους ιατρεία
- τα ακατάλληλα σχολικά ωράρια των δημοσίων σχολείων, με εξαίρεση το ολοήμερο δημοτικό
- την ανεπαρκή υποστήριξη στην φροντίδα των παιδιών, ιδίως σε έκτακτα περιστατικά (π.χ. ασθένεια)
- τα παρατεταμένα ή/και ακατάλληλα ωράρια εργασίας, το συνεχές στρες και την κούραση του επαγγέλματος, την ευθύνη που έχει η γιατρός απέναντι στους ασθενείς η οποία και δεν της επιτρέπει να μην ανταποκριθεί σε εκκλήσεις ασθενών, ακόμη και όταν βρίσκεται στο σπίτι
- την έλλειψη ευελιξίας στα ωράρια εργασίας
- την απουσία γονικής άδειας και άλλων διευκολύνσεων για όσες δεν υπηρετούν με καθεστώς μονιμότητας σε δημόσιο νοσοκομείο
- την απουσία σταθερού περιβάλλοντος που να επιτρέπει τον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό
- την έλλειψη προσωπικού χρόνου.

Οι συνηθέστεροι τρόποι αντιμετώπισης αυτών των δυσκολιών, όπως φαίνεται και στον πίνακα 2 που ακολουθεί, είναι η προσφυγή στα άτυπα δίκτυα υποστήριξης (γονείς, πεθερικά) και σπανιότερα σε αμειβόμενο προσωπικό (οικιακή βοηθός, νταντά).

Πίνακας 2
Μορφές στήριξης των γυναικών γιατρών

Ιδιωτικός βρεφονηπιακός σταθμός	Ιδιωτικό σχολείο	Οικιακή βοηθός/νταντά	Άτυπα οικογενειακά δίκτυα
		X	X
			X
		X	X
X	X	X	X
X	X	X	
	X	X	X
		X	X
X	X	X	X
		X	
		X	X

Αν και δεν εκφράστηκε ρητά, στις περισσότερες περιπτώσεις οι σύζυγοι δεν δείχνουν αρκετή κατανόηση για τις απαιτήσεις του ιατρικού επαγγέλματος, εκτός εάν είναι και οι ίδιοι γιατροί, και συμμετέχουν από ελάχιστα έως καθόλου στις δουλειές του σπιτιού και την ανατροφή των παιδιών, συνήθως κάνοντας κάποια δρομολόγια με το αυτοκίνητο από και προς το σχολείο ή τον παιδικό σταθμό, ή ψώνια τα σαββατοκύριακα, και βοηθώντας τα παιδιά με τη μελέτη για το σχολείο. Μόνο σε μία περίπτωση, την περίπτωση μιας τρίτεκνης παιδιάτρου, αναφέρθηκε ως σημαντική η βοήθεια που προσφέρει ο σύζυγος. Στις δε περιπτώσεις των διαζευγμένων γιατρών, η βοήθεια από τον πρώην σύζυγο είναι ακόμη πιο σπάνια και ακανόνιστη. Είναι χαρακτηριστικές οι απαντήσεις των γιατρών στο ερώτημα κατά πόσο συμμετέχει ο σύζυγος στη φροντίδα των παιδιών και στις δουλειές του σπιτιού:

«Ο σύζυγος βοηθάει όποτε μπορεί, τα σαββατοκύριακα».

«Λίγα πράγματα».

«Δεν ασχολείται ο σύζυγος».

«Δεν βοηθάει ο σύζυγος στο σπίτ».

«Δεν προλαβαίνει».

«Βοηθάει και ο σύζυγος, αλλά το μεγαλύτερο κομμάτι το έχω εγώ».

«Βοηθάει κυρίως στις εφημερίες».

«Όσον αφορά τον σύζυγο μου και στη διάρκεια που έκανα την εξειδίκευση και έδινα εξετάσεις και είχα διάβασμα κ.λπ., δεν μπορούσε να το καταλάβει αυτό, ότι ήθελα να κάνω κάτι παραπάνω για την καριέρα μου, για τον εαυτό μου. Έλεγε ότι δεν χρειάζεται, γιατί να το κάνεις αυτό, έχεις τη θέση σου, έχεις την οικογένεια σου, αλλά εγώ έβλεπα ότι πρέπει να εξελιχθώ, δεν μπορούσα».

«Ναι, βοηθάει επί της ουσίας μεγάλο μέρος. Αναλαμβάνει όταν λείπω εγώ στις εφημερίες μου».

«Είναι τεράστια η συνεισφορά του συζύγου. Μένει μόνος του με τα τρία παιδιά όταν φεύγει η νταντά και μέχρι να επιστρέψω από το ιατρείο. Επίσης, μαγειρεύει, κάνει τα ψώνια».

Τα ακατάλληλα σχολικά ωράρια ή ωράρια λειτουργίας των δημόσιων βρεφονηπιακών σταθμών και η πολύωρη απουσία από το σπίτι αντιμετωπίζονται με την προσφυγή στις υπηρεσίες του ιδιωτικού τομέα: ιδιωτικά σχολεία, βρεφονηπιακοί σταθμοί, αμειβόμενη υποστήριξη στο σπίτι, ή με συνδυασμό άτυπων δικτύων και επαγγελματικής υποστήριξης (οκτώ στις δέκα περιπτώσεις). Κάποιες, ωστόσο, παλεύουν μόνες τους να τα καταφέρουν όλα, μόνο με υποστήριξη από τα άτυπα δίκτυα και περιστασιακή αμειβόμενη υποστήριξη (οι δύο διαζευγμένες).

«Είναι αδύνατο να πάει σε δημόσιο, δώδεκα η ώρα τώρα το νήπιο ποιος θα πάει να το πάρει. Ποια δουλειά ξεκινάει στις εννιά και τελειώνει στις δώδεκα;»

5. Σχέσεις των δύο κύκλων ζωής

Παρά τις τεράστιες προσπάθειες που καταβάλλουν για να συνδυάσουν τις απαιτήσεις του ιατρικού επαγγέλματος με τη φροντίδα της οικογένειας, σε γενικές γραμμές οι γιατροί της έρευνας δηλώνουν μη ικανο-

ποιημένες από το αποτέλεσμα. Οι κυριότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν ως προς τον συνδυασμό των ρόλων τους είναι η σωματική και πνευματική κόπωση εξαιτίας του επαγγέλματός τους [*«σκέφτεσαι τα προβλήματα της δουλειάς και δεν αδειάζει το μυαλό σου»*], το στρες [*«νοιώθεις πίεση από παντού»*], η έλλειψη χρόνου, κυρίως για τα παιδιά τους [*«Θα ήθελα να είμαι περισσότερο με τα παιδιά μου»*, είναι μια φράση που επαναλαμβάνεται συχνά], η έλλειψη ουσιαστικής βοήθειας από τον σύζυγο, η απουσία κρατικής μέριμνας.

Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες γιατροί νοιώθουν ανεπαρκείς και στους δύο ρόλους.

> *«Νοιώθεις ότι τίποτα δεν κάνεις».*
>
> *«Κρατάω μια ισορροπία, αλλά χωρίς να νιώθω ότι είμαι πολύ επιτυχημένη, ούτε στο ένα, ούτε στο άλλο πραγματικά, δηλαδή είμαι μάλλον στη μέση».*
>
> *«Έχω την αίσθηση ότι δεν έχω πετύχει ούτε στο ένα, ούτε στο άλλο. Περισσότερο 'θάλασσα' τα έχω κάνει στην οικογένεια»*
>
> *«Θα ήθελα να είχα αφιερώσει περισσότερο χρόνο στα παιδιά μου όταν ήταν μικρά».*
>
> *«Ενοχές νοιώθεις πάντα – ό,τι μπορείς κάνεις».*
>
> *«Σίγουρα, το παιδί είναι 'ριγμένο'».*

Παράλληλα δεν έχουν διάθεση για δημιουργικό χρόνο με τα παιδιά τους, παραμελούν τις κοινωνικές τους σχέσεις και τα προσωπικά τους χόμπι και θέτουν σε δεύτερη μοίρα την καριέρα τους.

> *«Μπορεί να πάω για ψώνια, έχω φτάσει να το θεωρώ κι αυτό εκτόνωση».*
>
> *«Η αλήθεια είναι ότι αν ήμουν πιο τελειομανής πιθανόν δεν θα έβρισκα χρόνο. Τώρα, μερικά πράγματα τα αφήνω πίσω και λέω ότι πρέπει να έχω και λίγο χρόνο για τον εαυτό μου».*

Άλλες γυναίκες γιατροί έχουν μεν ένα αίσθημα ικανοποίησης, ανάμεικτο όμως με ενοχές. Αυτό ισχύει ιδίως για όσες (τέσσερις στις δέκα) θεωρούν ότι έχουν δώσει μεγαλύτερη βαρύτητα στο επάγγελμά τους απ' ό,τι στην οικογένεια.

> *«Νομίζω ότι το επάγγελμα επηρεάζει το παιδί, δεν νομίζω ότι το παιδί επηρεάζει το επάγγελμα. Το ανάποδο δηλαδή συμβαίνει».*

> *«Νομίζω ότι το μεγαλύτερο πρόβλημα που υπάρχει είναι ότι η έλλειψη χρόνου φέρνει και έλλειψη επικοινωνίας, οπότε αυτά που θα έπρεπε να σου πει το παιδί σου ή να του πεις κι εσύ, θα πρέπει να του τα πεις σε πιο συμπυκνωμένο χρόνο. Κι εσύ μπορεί να μπορείς να το διαχειριστείς αυτό, το παιδί δεν μπορεί όμως. Μπορεί να το ρωτάς συνέχεια και να σου λέει 'ναι, όλα καλά' και να έρθει κάποια στιγμή που να πει ότι στο σχολείο τον πείραξε κάποιος. Ή σου λέει κάποια στιγμή πράγματα που έχουν συμβεί πριν, στο παρελθόν, δεν στα έχει αναφέρει ποτέ, και καταλαβαίνεις ότι εσύ δεν έχεις ιδέα, δεν έχεις καταλάβει τίποτα από αυτά που έχουν γίνει».*

Ακόμη και στις περιπτώσεις εκείνες (τρεις στις δέκα) που δηλώνουν σαφώς ότι η πλάστιγγα γέρνει προς το μέρος της οικογένειας και όχι του επαγγέλματος θεωρώντας τη μητρότητα ως *«ρόλο ζωής»*, αυτό δεν σημαίνει ότι οι γυναίκες γιατροί αισθάνονται πως διαθέτουν αρκετό ποιοτικό χρόνο με τα παιδιά τους.

> *«Νοιώθεις ότι δεν επαρκείς, ότι χάνεις πράγματα από τα παιδιά σου. Έχασα, ας πούμε, τις επιδείξεις».*

Υπάρχουν όμως και γυναίκες γιατροί (τρεις στις δέκα) που δηλώνουν ότι έχουν επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ καριέρας και παιδιών και ότι δεν νοιώθουν πως έχουν αφήσει κενά στη ζωή των παιδιών τους ή ότι έχουν παραμελήσει την καριέρα τους:

> *«Κάποτε, παλιότερα, ένιωθα ότι δεν μου φτάνουν οι ώρες του εικοσιτετράωρου, δηλαδή θα ήθελα να είναι πιο μεγάλη η μέρα για να μπορώ να τα καταφέρνω. Τώρα νομίζω ότι έχω βρει μια*

ισορροπία πάντως, που έχουν μειωθεί οι ανάγκες και από την μια και από την άλλη πλευρά. Η εμπειρία βοηθάει κιόλας σ' αυτό».

«Είναι πολύ πρόσφατη η απόκτηση των παιδιών. Δεν έχει αλλάξει κάτι ακόμη στην καριέρα μου».

Η διάψευση των προσδοκιών για έναν επιτυχή συνδυασμό καριέρας και οικογενειακής ζωής είναι, ωστόσο, μια αδήριτη πραγματικότητα για τις περισσότερες.

«Οι αρχικές μου προσδοκίες σε σημαντικό βαθμό έχουν διαψευστεί, λόγω αλλαγής των συνθηκών».

Μόνο μια γιατρός, ειδικότητας μικροβιολόγου, η οποία με πολύ κόπο πέτυχε να τηρήσει τις ισορροπίες, δήλωσε ανεπιφύλακτα το αντίθετο:

«Εκπληρώθηκαν απόλυτα οι προσδοκίες μου».

Όσον δε αφορά την επαγγελματική τους εξέλιξη, η πλειονότητα των γυναικών γιατρών θεωρεί ότι ως γυναίκες είναι «ριγμένες», και ότι οι άνδρες συνάδελφοί τους έχουν πολύ μεγαλύτερη ευχέρεια επαγγελματικής ανέλιξης από τις ίδιες. Αρκετές επεσήμαναν την απώλεια επαγγελματικών ευκαιριών λόγω των παιδιών τους, κάτι που δεν ισχύει για τους άνδρες γιατρούς.

«Ήθελα να πάω στο εξωτερικό, να δω πώς είναι εκεί τα πράγματα».

«Πιθανόν να είχα ζήσει ένα-δύο χρόνια στην Αγγλία για μεταπτυχιακό και εργασία, αλλά είχα δύο μωρά τότε και ο σύζυγος δεν μπορούσε να κλείσει το ιατρείο του».

6. Προτάσεις για τη βελτίωση της εναρμόνισης οικογένειας και εργασίας

Οι γιατροί της έρευνας δεν έχουν μόνο παράπονα για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην εναρμόνιση των πολλαπλών ρόλων τους, έχουν και συγκεκριμένες προτάσεις, απόρροια της εμπειρίας τους. Οι προτάσεις αυτές εστιάζουν σε ένα ευρύ φάσμα τομέων και αφορούν τόσο σε θεσμικά μέτρα (ωράρια κοινωνικής υποδομής, εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα των γιατρών με καθεστώς ιδιωτικού δικαίου ή ελεύθερου επαγγελματία), όσο και στη μεγαλύτερη εμπλοκή των συζύγων ή/και πατέρων στις οικογενειακές και οικιακές υποχρεώσεις. Συγκεκριμένα οι προτάσεις αυτές αναφέρονται σε τομείς και ζητήματα όπως:

– *Η υποδομή φροντίδας.* Το περιορισμένο ωράριο λειτουργίας των δημοσίων βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών και ο περιορισμένος αριθμός θέσεων οδηγεί στην αναζήτηση λύσης στον ιδιωτικό τομέα, με αποτέλεσμα την επιβάρυνση του οικογενειακού προϋπολογισμού. Στα δημόσια νοσοκομεία θα μπορούσαν να δημιουργηθούν παιδότοποι και παιδικοί σταθμοί ώστε να καλύπτονται οι ώρες εφημερίας των γιατρών με μικρά παιδιά. Επίσης, τονίστηκε η απουσία εναλλακτικών δομών μέριμνας για μονογονεϊκές οικογένειες, για λίγες μόνο ώρες την ημέρα, η οποία συνδέεται με την απουσία θεσμικού πλαισίου που να επιτρέπει τη δημιουργία δομών δημιουργικής απασχόλησης για παιδιά κάτω των 5 ετών. Ακόμη, όμως, και τα ωράρια των ιδιωτικών βρεφονηπιακών σταθμών δεν εξυπηρετούν τις γιατρούς που εργάζονται απογευματινές ώρες.
– *Η σχολική εκπαίδευση.* Ομοίως, το περιορισμένο ωράριο λειτουργίας των σχολικών μονάδων δεν συμβαδίζει με τις ανάγκες του ιατρικού επαγγέλματος, με αποτέλεσμα η επιλογή του ιδιωτικού σχολείου συχνά ν' αποτελεί μονόδρομο. Ευχή των γιατρών που στέλνουν τα παιδιά τους στο δημόσιο σχολείο, ή θα ήθελαν να τα στείλουν εκεί, είναι να βελτιωθεί η λειτουργία του σχολείου, να υπάρχει ενισχυτική διδασκαλία για όλους τους μαθητές και όχι μόνον τους αδύναμους, τα σχολικά ωράρια να καλύπτουν τις ανάγκες της εργαζόμενης οικογένειας, να επανέλθουν οι Ζώνες Εκπαιδευτικής Προτεραιότητας, να γίνονται οι ξένες γλώσσες και τα σπορ εντός του σχολείου και με καλύτερη ποιότητα, να γίνεται η μελέτη

στο σχολείο ώστε τα παιδιά να επιστρέφουν σπίτι διαβασμένα. Η μείωση του αριθμού των ολοήμερων δημοτικών σχολείων προβληματίζει ιδιαίτερα τις γυναίκες γιατρούς που έχουν μικρά παιδιά.

– *Η συμμετοχή των πατέρων.* Ελάχιστοι είναι οι άνδρες που συμμετέχουν ενεργά στα οικογενειακά τους καθήκοντα. Μια μεγαλύτερη και ουσιαστικότερη εμπλοκή τους θα απάλλασσε τις γυναίκες τους από ένα μέρος του βαρέως φορτίου που επωμίζονται.
– *Τα ωράρια εργασίας στο νοσοκομείο.* Η πρόταση για πιο ευέλικτα ωράρια εργασίας του προσωπικού, σε συνδυασμό με την καθιέρωση της ολοήμερης λειτουργίας των δημόσιων νοσοκομείων, συζητείται πολλά χρόνια χωρίς να έχει υλοποιηθεί.
– *Ο χρόνος εργασίας.* Τα παρατεταμένα ωράρια εργασίας, που αποτελούν τον κανόνα για την πλειονότητα των γιατρών, και η ανάγκη μιας δεύτερης ή και τρίτης δουλειάς δυσχεραίνουν ακόμη περισσότερο τον συνδυασμό των ρόλων. Η πραγματοποίηση των προσλήψεων που έχουν πρόσφατα εξαγγελθεί θα έλυνε το πρόβλημα, τουλάχιστον για τις γιατρούς που εργάζονται στα δημόσια νοσοκομεία, ενώ για τις υπόλοιπες η λύση θα έλθει μόνο με τη βελτίωση της οικονομικής κατάστασης.
– *Η σταθερότητα της εργασίας και η εργασιακή ασφάλεια.* Οι γιατροί που εργάζονται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου δεν απολαμβάνουν τα προνόμια που έχουν οι συνάδελφοί τους με καθεστώς μονιμότητας (γονική άδεια, μειωμένο ωράριο, άδειες, διακοπές, κ.λπ.), οι δε γιατροί ελεύθεροι επαγγελματίες στερούνται παντελώς οποιασδήποτε προστασίας της μητρότητας (άδειες, επιδόματα, κ.λπ.).

> *«Σαν ελεύθερος επαγγελματίας δεν έχεις καν την κανονική άδεια, δηλαδή δεν μπορείς να λείψεις, δεν μπορείς να κλείσεις ένα ιατρείο ένα μήνα. Πώς θα το κλείσεις; Τελείωσες, το έκλεισες εντελώς μετά».*

Γενικά, καθολικό αίτημα των γιατρών είναι η πολιτεία να συνδράμει τις εργαζόμενες μητέρες και να προσφέρει μια σταθερότητα, που θα τις βοηθούσε να σχεδιάσουν καλύτερα το μέλλον τους.

> *«Μέσα στην περιρρέουσα ατμόσφαιρα και την κατάσταση που δεν ξέρουμε τι μπορεί να συμβεί μετά από δύο-τρεις μήνες, δεν*

νομίζω ότι είμαστε σε θέση να κάνουμε μεγαλόπνοα μακροπρόθεσμα σχέδια. Να μπορούσε να υπάρξει μια μεγαλύτερη σταθερότητα. Μπορεί την ζωή μου να την είχα τελείως διαφορετικά αν δεν είχα αυτήν την αναμονή. Αν υπήρχε μια συνέχεια από το ένα στάδιο στο άλλο και οι επιλογές, σίγουρα, θα ήταν διαφορετικές».

Ερωτηθείσες σχετικά οι γιατροί της έρευνας αναφέρονται στις προοπτικές συνδυασμού καριέρας και οικογένειας που διαγράφονται για τις νεώτερες συναδέλφους τους και επισημαίνουν τις κυριότερες δυσκολίες που, κατά τη γνώμη τους, αυτές θα αντιμετωπίσουν. Ιδιαίτερα τονίστηκε το γεγονός ότι για τις νέες γιατρούς η κατάσταση είναι πιο δύσκολη, όχι μόνο εξαιτίας της κρίσης και των προβλημάτων επαγγελματικής αποκατάστασης, αλλά και λόγω της απουσίας υποστηρικτικών δομών από την πολιτεία. Δεν θεωρούν, εξάλλου, τυχαίο το γεγονός ότι ως απόρροια της επαγγελματικής αβεβαιότητας οι νέες γιατροί καθυστερούν την τεκνοποίηση, ενώ, κατά μια άποψη, θα ήταν προτιμότερο να τεκνοποιούν πριν την απόκτηση της ειδικότητας.

Σύνοψη συμπερασμάτων

Εν κατακλείδι, το μέλλον της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας μοιάζει μάλλον ζοφερό για τις περισσότερες, καθώς η παρατεταμένη οικονομική κρίση επιτείνει τις αντικειμενικές και υποκειμενικές δυσκολίες που έτσι κι αλλιώς αντιμετωπίζουν οι γυναίκες γιατροί που θέλουν να ασκήσουν επιτυχώς το επάγγελμά τους, παράλληλα με τη δημιουργία οικογένειας, αλλά και την προσωπική τους ισορροπία. Καθώς χειροτερεύουν οι συνθήκες άσκησης του ιατρικού επαγγέλματος, θα χειροτερεύουν και οι προοπτικές εξισορρόπησης των σύνθετων ρόλων που έχουν επωμιστεί οι γυναίκες γιατροί. Ιδιαίτερα προβληματισμένες για το μέλλον είναι οι γυναίκες γιατροί που εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες, οι οποίες βιώνουν έντονη ανασφάλεια και αβεβαιότητα και υποχρεώνονται σε εξοντωτικά ωράρια εργασίας, καθώς η συνεχής δουλειά είναι όρος επιβίωσης. Αλλά και οι γυναίκες γιατροί που εργάζονται ως μισθωτές, βιώνουν έντονα την ανασφάλεια της περιρρέουσας ατμόσφαιρας και αδυνατούν να κάνουν μακροπρόθεσμα σχέδια, τόσο στην επαγγελματική, όσο και στην ιδιωτική σφαίρα.

Στο πεδίο των ενδοοικογενειακών σχέσεων, η πολύωρη απουσία της μητέρας γιατρού από το σπίτι και ο λιγοστός χρόνος που αντικειμενικά αυτή αφιερώνει στα παιδιά της, λόγω εξοντωτικών ωραρίων, επιδρούν αρνητικά στην ανατροφή των παιδιών και τους δημιουργούν συναισθηματικό έλλειμμα, το οποίο μπορεί να εκδηλωθεί με ποικίλους τρόπους: επιθετικότητα, εσωστρέφεια, παράπονα. Το κενό αναλαμβάνουν να συμπληρώσουν συνήθως οι γιαγιάδες και οι παππούδες, άτομα που εργάζονται με αμοιβή και σε κάποιο –κυμαινόμενο, κατά περίπτωση– βαθμό και οι πατέρες. Και αυτή η λύση, ωστόσο, συχνά προκαλεί σύγκρουση απόψεων και εντάσεις.

Η γενική αίσθηση από τις διενεργηθείσες συνεντεύξεις είναι ότι οι γυναίκες γιατροί αντιμετωπίζουν με στωικότητα και προσωπικές θυσίες τις σημαντικές δυσκολίες συνδυασμού των σύνθετων ρόλων τους, με μικρές εκπτώσεις στον χρόνο που αφιερώνουν στα παιδιά τους και πολύ μεγαλύτερες στην καριέρα τους και την προσωπική τους ανάπτυξη. Η βοήθεια που λαμβάνουν από τον σύζυγο και την πολιτεία υπολείπεται κατά πολύ των αναγκών τους και δεν επαρκεί για να μειώσει τις εντάσεις και τις δυσκολίες που συναντούν καθημερινά. Με μεγάλη προσπάθεια, ενίοτε ηρωϊκή, καταφέρνουν εν πολλοίς να σηκώσουν στους ώμους τους τις τεράστιες απαιτήσεις του ιατρικού επαγγέλματος, χωρίς να παραμελούν ουσιωδώς τα παιδιά τους και την ομαλή ανάπτυξή τους. Υπό τις ισχύουσες συνθήκες και με δεδομένο το πλήθος των εμποδίων που συναντούν, αυτό είναι το καλύτερο που μπορούν να κάνουν. Οι συχνά ανεπίλυτες εντάσεις, ωστόσο, που δημιουργούνται, τόσο στην ιδιωτική, όσο και στη δημόσια σφαίρα, έχουν το τίμημά τους.

Ο μοναδικός, ίσως, τρόπος για να διευκολύνονται οι γυναίκες γιατροί να συνδυάζουν, χωρίς μεγάλες εκπτώσεις, τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις είναι να έχουν μεγαλύτερο έλεγχο πάνω στον χρόνο τους, να μην υπόκεινται, δηλαδή, σε άκαμπτα και παρατεταμένα ωράρια εργασίας που αφαιρούν χρόνο από την προσωπική τους ζωή και απομυζούν την ενέργειά τους. Για το ιατρικό επάγγελμα, και όχι μόνον, ιδιαίτερα στις σημερινές συνθήκες, αυτό μοιάζει σχεδόν ακατόρθωτο. Απαιτεί όχι μόνο μια τελείως διαφορετική οργάνωση του χρόνου εργασίας, των κοινωνικών ωραρίων και των ενδο-οικογενειακών διευθετήσεων, αλλά και μια ριζικά διαφορετική αντίληψη και νοοτροπία διοίκησης, καθώς και ένα αξιακό σύστημα που να περιβάλλει

με τον ίδιο σεβασμό την επιλογή της γυναίκας που δίνει προτεραιότητα στην οικογένειά της με αυτήν της γυναίκας που επιδιώκει την επαγγελματική της καταξίωση στο παρόν και όχι σε ένα απροσδιόριστο μέλλον.

Βιβλιογραφία

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.

Eurofound (2015). *Families in the economic crisis: Changes in policy measures in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Institute for Gender Equality, 2015, reconciliation of work, family and private life in the European Union. *Policy review*. Στο http://dx.doi.org/10.1108/17542411011081356

Κρουστάλλη, Δ. (1998). Οι ιατρικές ειδικότητες στην Ελλάδα και τι δείχνουν οι στατιστικές για τις προτιμήσεις των δύο φύλων. Στο http://www.tovima.gr/relatedarticles/article/?aid=100899

Slaughter, A. M. (2012). Why women still can't have it all. *The Atlantic*, July-August. Στο http://www.theatlantic.com/magazine/toc/2012/07/

Φακιολάς, Ν. (2000). *Επαγγελματικός προσανατολισμός-Ειδίκευση και επιλογή καριέρας αποφοίτων Ιατρικής*. Αθήνα: ΕΚΚΕ.

Χιωτάκης, Στ. (1998). *Για μια κοινωνιολογία των ελευθερίων επαγγελμάτων. Επιστημονική επαγγελματοποίηση των ιατρικών επαγγελμάτων*. Αθήνα: Οδυσσέας.

ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΦΑΡΜΑΚΟΠΟΙΩΝ. ΚΡΙΣΙΜΕΣ ΑΝΑΤΡΟΠΕΣ ΣΕ ΕΝΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

Χαρά Στρατουδάκη

Το πρώτο Φαρμακευτικό Σχολείο στην Ελλάδα ιδρύθηκε το 1843 και χρειάστηκε να περάσει περισσότερο από μισός αιώνας ώσπου να φοιτήσει σε αυτό η πρώτη γυναίκα φαρμακοποιός. Πρόκειται για την Πολύμνια Παναγιωτίδου, η οποία, σύμφωνα με το *Ημερολόγιον* του Σκόκου[1] – «ενεγράφη εις την φαρμακευτικήν σχολήν, πρώτη μεταξύ των ελληνίδων επιδιδομένη εις τον κλάδον τούτον, και μετά ευδοκίμους σπουδάς απέκτησε πέρυσι [δηλ. το 1899] το δίπλωμα, εφέτος δε και την άδειαν της φαρμακοποιού». Στα τέλη του 20ού και στις αρχές του 21ου αιώνα οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των φαρμακοποιών. «Ποσοστό μεγαλύτερο του 60% των εργαζόμενων φαρμακοποιών είναι γυναίκες με το ποσοστό αυτό να βαίνει αυξανόμενο».[2] Σε πολλές ακόμη χώρες οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των φαρμακοποιών, αφού αντιπροσωπεύουν από το 55% (Τουρκία) ως το 99% (Εσθονία) του συνόλου.[3]

Στη βιβλιογραφία η υψηλή συμμετοχή των γυναικών στο επάγγελμα εκλαμβάνεται ως απόδειξη πως πρόκειται για επάγγελμα φιλικό προς την οικογένεια.[4] Οι προσεγγίσεις αυτές δεν περιλαμβάνουν προβληματισμούς σχετικά με την έμφυλη κατανομή ρόλων στη σύγχρονη

1. Σκόκος, 1900, σελ. 224.
2. Μπιρλιράκης, 2011, σελ. 13.
3. PGEU 2014, Gidman et al., 2007, Goldin and Katz, 2016, Seston and Hassell, 2009, Henderson, 2000.
4. Goldin and Katz, 2016.

κοινωνία. Αντίθετα αποδέχονται ως αυτονόητους τους πολλαπλούς ρόλους που καλούνται να εκπληρώσουν οι γυναίκες στο πλαίσιο της οικογένειας. Ως αιτίες της μεταμόρφωσης του χώρου του φαρμακείου από ανδροκρατούμενου σε γυναικοκρατούμενου, η οποία ξεκινά στις ΗΠΑ τη δεκαετία του 1970, αναγνωρίζουν διαδικασίες οι οποίες εισήχθησαν και στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια ή σχεδιάζεται να εισαχθούν στο εγγύς μέλλον: αντικατάσταση του αυτόνομου φαρμακείου από μεγάλες εταιρείες πώλησης φαρμάκων με αλυσίδες φαρμακείων ή φαρμακεία μέσα σε πολυκαταστήματα και super market, μηχανογράφηση των συνταγών, και αντικατάσταση των ιδιοσκευασμάτων που παρασκεύαζε ο φαρμακοποιός στο εργαστήριο από τα εμπορικά φάρμακα των μεγάλων φαρμακευτικών βιομηχανιών.[5]

Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, το 2014 λειτουργούσαν στην Ελλάδα 10.804 φαρμακεία, δηλαδή, 17,3% περισσότερα από όσα μια δεκαετία νωρίτερα. Η αύξηση ήταν σημαντικά μικρότερη στην Αττική (+4,5%) όπου λειτουργούσαν 3.979 φαρμακεία, ενώ ήταν θεαματική στην Ήπειρο (+41,3%), στα νησιά του Βορείου Αιγαίου (+39,7%) και στη Στερεά Ελλάδα (+39%). Έτσι, το 2014, αντιστοιχούσε ένα φαρμακείο σε 1.011 κατοίκους, με διακυμάνσεις ανά περιοχή. Στην Αττική αναλογούσε ένα φαρμακείο σε 971 κατοίκους.[6] Αντίστοιχες τιμές αναφέρει και η ετήσια έκθεση του PGEU, ενώ φαίνεται πως η αναλογία των κατοίκων ανά φαρμακείο στη χώρα μας είναι μικρότερη από κάθε άλλη χώρα μέλος της ΕΕ, αλλά και από τρίτες χώρες που συνεργάζονται με τον οργανισμό αυτό.[7] Η αναλογία αυτή είναι συμβατή με τις προβλέψεις του Ν. 3918/2011, με τον οποίο ρυθμίζονται ποικίλα θέματα σχετικά με την ίδρυση και λειτουργία των φαρμακείων.[8]

Στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης υπήρξαν σημαντικές ανατροπές στη λειτουργία των φαρμακείων που επηρέασαν συνολικά τον κλάδο, και ιδιαίτερα τις γυναίκες φαρμακοποιούς:

---

5. Goldin and Katz, 2016, pp. 706-709.

6. ΕΛΣΤΑΤ, 2014.

7. PGEU, 2014, p. 9. Επίσης, πρόσφατη κλαδική μελέτη για τα φαρμακεία κατέγραψε μία μείωση στον αριθμό τους, και συγκεκριμένα 10.331 φαρμακεία στην επικράτεια και 3.738 στην Αττική (Στόχασις 2016).

8. Ο νόμος αυτός προβλέπει (άρθρο 36 παρ. 3) ότι «για την προστασία της δημόσιας υγείας και την ορθολογική κατανομή των φαρμακείων στην επικράτεια, καθορίζεται αναλογία ενός φαρμακείου ανά χίλιους (1.000) κατοίκους».

α) Διευρυμένο ωράριο λειτουργίας. Με το νόμο 3918/2011 καθιερώθηκε η δυνατότητα λειτουργίας των φαρμακείων με διευρυμένο ωράριο (ως τις 23.00) και λειτουργίας τους τα απογεύματα Δευτέρας και Τετάρτης, καθώς επίσης και το Σάββατο.[9] Το διευρυμένο ωράριο λειτουργίας συνάντησε αντιδράσεις από μερίδα των φαρμακοποιών. Ιδιαίτερα θεωρείται πως επιβαρύνει τις γυναίκες μητέρες φαρμακοποιούς. Σε επιστολή που δημοσιεύθηκε στα ΜΜΕ τον Μάιο του 2015,[10] γυναίκες φαρμακοποιοί αναφέρονται στη «δραματική κατάσταση την οποία ζούμε καθημερινά εδώ και δυόμισι χρόνια τόσο στο οικογενειακό, όσο και στο επαγγελματικό περιβάλλον, η οποία επιτείνεται από την αγωνία για ένα αβέβαιο μέλλον». Επίσης, επισημαίνουν πως οι ρόλοι γυναίκας-μητέρας και φαρμακοποιού καθίστανται «πραγματικά ασύμβατοι» και αναφέρονται σε «ποινικοποίηση της μητρότητας». Σε αυτό το πλαίσιο διαπιστώνουν πως η επαγγελματική ζωή βρίσκεται πλέον σε σύγκρουση με την οικογενειακή ζωή και τους ρόλους που καλούνται να εκπληρώσουν.[11]

β) Η μείωση του τζίρου. Η μείωση του τζίρου των φαρμακείων την περίοδο της οικονομικής κρίσης είναι σημαντική. Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι η συνολική δαπάνη για φάρμακα στα φαρμακεία και τις φαρμακαποθήκες μειώθηκε την περίοδο 2009-2015 κατά 41,1%, όπως δείχνουν τα στοιχεία του ΕΟΦ (2016). Στη μείωση του τζίρου συνέβαλαν αρκετοί παράγοντες, όπως η μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών, τα οποία ωστόσο επιβαρύνθηκαν σημαντικά λόγω της αύξησης του ποσοστού συμμετοχής τους στη φαρμα-

9. Σύμφωνα με τον Φαρμακευτικό Σύλλογο Αττικής, το δεύτερο εξάμηνο του 2016 λειτουργούν με διευρυμένο ωράριο 214 φαρμακεία (περίπου το 6% των φαρμακείων της Αττικής), ενώ παλαιότερη κλαδική έρευνα ανέφερε πως περίπου 4.000 φαρμακεία λειτουργούσαν το 2014 με διευρυμένο ωράριο στο σύνολο της χώρας (άνω του 40% του συνόλου), Μπουλούτζα, 2015.

10. Βλ. https://farmakopoioi.blogspot.gr/2015/05/blog-post_23.html

11. «Η ανατροπή του νόμιμα ρυθμισμένου ωραρίου και η καθιέρωση ενός νέου εξαντλητικού και απάνθρωπου επαγγελματικού πλαισίου σε συνδυασμό με τις καθημερινές αγωνίες και την αβεβαιότητα καθιστούν αδύνατο στη γυναίκα φαρμακοποιό να επιτελέσει το ρόλο της τόσο ως μητέρας υπεύθυνης για την διαπαιδαγώγηση, ανατροφή και συναισθηματική κάλυψη των παιδιών (λόγω της έλλειψης χρόνου, σωματικής και ψυχολογικής εξάντλησης), όσο και ως επαγγελματία-λειτουργού υγείας υπεύθυνης απέναντι στους ασθενείς που ζητούν την επιστημονική συνδρομή (λόγω της κόπωσης σε επίπεδο σωματικών και πνευματικών λειτουργιών)». Στο https://farmakopoioi.blogspot.gr/2015/05/blog-post_23.html

κευτική δαπάνη με μείωση της συμμετοχής του ασφαλιστικού φορέα, η μείωση της τιμής των φαρμάκων, η μείωση του ποσοστού κέρδους των φαρμακοποιών κ.ά.

γ) Οι αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα. Τόσο οι διαδικασίες συγχώνευσης των ασφαλιστικών ταμείων, όσο και η ίδρυση και ο τρόπος λειτουργίας του ΕΟΠΥΥ προκάλεσαν διαρκείς καθυστερήσεις στην αποπληρωμή των χρεών προς τα φαρμακεία με αποτέλεσμα τη δυσκολία των φαρμακοποιών να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους έναντι των προμηθευτών τους.

δ) Η ηλεκτρονική συνταγογράφηση. Η υποχρεωτική και άμεση μηχανογράφηση των φαρμακείων άλλαξε τον τρόπο εργασίας των φαρμακοποιών, καθώς για κάποιους σήμανε πως δε χρειάζεται να παίρνουν δουλειά στο σπίτι και για κάποιους άλλους το ακριβώς αντίθετο.

*ε) Το άνοιγμα της λιανικής αγοράς φαρμάκου***.** Η διάθεση των μη συνταγογραφούμενων φαρμάκων και παραφαρμακευτικού υλικού από άλλα καταστήματα πλην φαρμακείων, όπως τα super market ή καταστήματα καλλυντικών, καθώς και η λειτουργία ηλεκτρονικών φαρμακείων μέσω διαδικτύου, οδήγησε σε συρρίκνωση των εσόδων των φαρμακοποιών και τους προβληματίζει για το μέλλον της επιχείρησής τους.

Το επάγγελμα του φαρμακοποιού φαίνεται πως περνούσε μία κρίση ταυτότητας, πριν από την έλευση της οικονομικής κρίσης, καθώς οι φαρμακοποιοί ωθούνταν προς την αποδοχή του ρόλου του «πωλητή» φαρμάκων και την απομάκρυνση από το κλινικό περιεχόμενο του αντικειμένου που σπούδασαν. Στην κρίση αυτή ταυτότητας, η οικονομική κρίση προσέθεσε τις παραπάνω αλλαγές οι οποίες απαίτησαν όχι μόνο τη βίαιη προσαρμογή του τρόπου άσκησης του επαγγέλματος, αλλά επίσης και τον επανακαθορισμό των σημείων ισορροπίας μεταξύ των ποικίλων ρόλων, υποχρεώσεων και αναζητήσεων των γυναικών φαρμακοποιών.

1. Η έρευνα

Στο γενικότερο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η μελέτη περίπτωσης για τις γυναίκες φαρμακοποιούς, την οποία αναλάβαμε, επιχείρησε να

διερευνήσει τον τρόπο με τον οποίο αυτές βιώνουν τις αλλαγές που επήλθαν στο επάγγελμα τα τελευταία χρόνια και τις συνθήκες άσκησης του επαγγέλματος εν μέσω οικονομικής κρίσης. Παράλληλα, θελήσαμε να ανιχνεύσουμε τη δυναμική διάσταση της σχέσης ανάμεσα στο επάγγελμα της φαρμακοποιού και την οικογενειακή ζωή, ως μια σχέση την οποία οι γυναίκες επιχειρούν να αναδιαμορφώσουν έτσι ώστε να δίνει νόημα στη ζωή τους.[12]

Η έρευνα εστίασε το ενδιαφέρον της σε γυναίκες φαρμακοποιούς ηλικίας έως 55 ετών, ιδιοκτήτριες φαρμακείου, με ανήλικο τέκνο ή τέκνα. Ζητήσαμε από τις συμμετέχουσες στην έρευνα να μας περιγράψουν τη διαδρομή που ακολούθησαν για να φτάσουν στο επάγγελμα, τις προσδοκίες με τις οποίες το είχαν επενδύσει, την παρούσα κατάσταση και τις προσδοκίες ή τις προβλέψεις τους για το μέλλον του επαγγέλματος. Παράλληλα, τους ζητήσαμε να περιγράψουν το περιεχόμενο των ρόλων της συζύγου, της μητέρας και σε κάποιες περιπτώσεις με ανιόντες που χρειάζονται φροντίδα της κόρης. Τέλος, τους ζητήσαμε να αναφερθούν στον τρόπο που αντιλαμβάνονται τη σχέση μεταξύ αυτών των ρόλων, στις προσωπικές τους ισορροπίες, καθώς και στα συναισθήματα που βιώνουν. Επιδιώξαμε έτσι να εμβαθύνουμε στις παραμέτρους που αναγνωρίζει η Campbell Clark,[13] δηλαδή την ικανοποίηση από το επάγγελμα και την οικογενειακή ζωή, τη λειτουργία μέσα στο επάγγελμα και στην οικογένεια και τη διαμόρφωση της σχέσης σύγκρουσης ή εξισορρόπησης των αντίστοιχων ρόλων.

Η έρευνα στηρίχθηκε σε ημιδομημένες συνεντεύξεις, ενώ για την επιλογή του πληθυσμού χρησιμοποιήθηκε η τεχνική της χιονοστιβάδας. Οι περισσότερες από τις φαρμακοποιούς που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν μεταξύ 40 και 55 ετών. Οι οκτώ ήταν παντρεμένες και δύο διαζευγμένες. Οι περισσότερες είχαν δύο παιδιά, τρείς είχαν ένα και μία τρία παιδιά. Μόνο δύο γυναίκες φαρμακοποιοί ανέφεραν πως έχουν εξαρτώμενα μέλη στην οικογένεια, πέρα από τα παιδιά τους. Καμία δεν έχει πραγματοποιήσει μεταπτυχιακές σπουδές. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στο χώρο του φαρμακείου, εν ώρα λειτουργίας, και μερικές φορές διακόπτονταν από την είσοδο πελατών. Μία από τις συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκε μεσημέρι, στο χώρο του

12. Clark, 2000, p. 750.
13. Clark, 2001, p. 349.

φαρμακείου, όσο ήταν κλειστό, και μία ακόμη πραγματοποιήθηκε στο σπίτι της φαρμακοποιού.

2. Ευρήματα

2.1. Η γονεϊκή οικογένεια

Οι φαρμακοποιοί που συμμετείχαν στην έρευνα δεν παρουσιάζουν ένα κοινό «μοτίβο» γονεϊκής οικογένειας, ταξικής προέλευσης ή κοινωνικού κεφαλαίου. Ποικίλες κοινωνικές παράμετροι συνθέτουν ένα μωσαϊκό στο οποίο το επάγγελμα της φαρμακοποιού σήμαινε συχνά κοινωνική άνοδο: γυναίκες φαρμακοποιοί αγροτικής ή αστικής καταγωγής, με γονείς πρόσφυγες ή τέκνα προσφύγων, αποφοίτους πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή πτυχιούχους ΑΕΙ, υπαλλήλους, εκπαιδευτικούς, ελεύθερους επαγγελματίες. Στις περιπτώσεις που οι γονείς είχαν ανώτερη μόρφωση, η οικογένεια φαίνεται πως συνέβαλε στην απόφαση για τις σπουδές και την επιλογή του φαρμακευτικού επαγγέλματος. Αν και συχνά οι ερωτώμενες δηλώνουν πως δεν τις επηρέασε η γονεϊκή οικογένεια στις επιλογές τους, στη συνέχεια διαπιστώνουμε πως υπήρξε κάποιου είδους έμμεση καθοδήγηση, ή και συζήτηση που τις έπεισε να επιλέξουν τη φαρμακευτική. Στις περιπτώσεις που οι γονείς είχαν σταματήσει την εκπαίδευσή τους στο δημοτικό σχολείο ή στο γυμνάσιο, οι γυναίκες φαρμακοποιοί φαίνεται πως ήταν περισσότερο ελεύθερες να αποφασίσουν, αφού μόνη επιθυμία της οικογένειας ήταν να σπουδάσει η κόρη τους. Όπως αναφέρει μία από αυτές *«επειδή ακριβώς δεν είχαν τη μόρφωση και θεωρούσαν ότι ξέρω τι κάνω, ήμουν ελεύθερη»*.

2.2. Ο δρόμος προς το επάγγελμα

Η φαρμακευτική δεν ήταν για τις περισσότερες από τις φαρμακοποιούς η πραγματική τους επιλογή σπουδών, ήταν όμως μια επιλογή επαγγέλματος. Για κάποιες από αυτές στόχος ήταν τα επαγγέλματα υγείας γενικά. Απέρριψαν όμως τις σπουδές ιατρικής παρ' ό,τι τις προτιμούσαν, γιατί θεώρησαν πως οι απαιτήσεις των σπουδών και του επαγγέλματος θα ήταν τόσο υψηλές που δεν θα μπορούσαν να ανταποκριθούν. *«Μου*

είπαν ότι αν είσαι γιατρός και θέλεις να είσαι καλός γιατρός, θα πρέπει να ξεχάσεις την οικογένεια» αναφέρει μία από τις ερωτώμενες και προσθέτει *«πράγμα στο οποίο δεν έχουν άδικο, γιατί για να είσαι καλός γιατρός χρειάζεται να είσαι εκεί, μόνο εκεί»*. Κάποια άλλη γυναίκα φαρμακοποιός αναφέρει πως ο αδελφός της θα σπούδαζε ιατρική, και ενώ την παρότρυνε ο οικογενειακός περίγυρος να κάνει και εκείνη το ίδιο, θεώρησε ότι για μια γυναίκα τα πράγματα είναι διαφορετικά.

> *«Συνειδητοποίησα ότι μπορεί ο αδερφός μου να κάνει ιατρική, όμως εγώ λέω ως γυναίκα (…) κάτι άλλο πρέπει να κάνω. Το οποίο πιο γρήγορα θα μου αποδώσει μια επαγγελματική σταδιοδρομία. Αποκατάσταση. Και έτσι θεώρησα ότι η φαρμακευτική είναι κατάλληλη για γυναίκα».*

Πίσω από τέτοιες επιλογές κρύβεται μια αποδοχή των περιορισμών που συνδέονται με τους έμφυλους ρόλους, όμως υπάρχει κάτι περισσότερο από την παθητική αποδοχή: «ρεαλισμός σε σχέση με τις πιθανότητες επιτυχίας στην αγορά εργασίας, σε σχέση με τις δυσκολίες που εμπεριέχονται στο συνδυασμό μιας καριέρας με την οικογενειακή ζωή».[14] Η Chisholm αναφέρει, επίσης, ότι σε αυτή τη διαδικασία «τα κορίτσια υποβαθμίζουν συνεχώς τις ελπίδες τους για το μέλλον, καθώς αναπτύσσουν μια μειονεκτική ιδέα για τον εαυτό τους, περιορίζοντας ακόμη περισσότερο το φάσμα των μελλοντικών τους επαγγελματικών επιδιώξεων».[15]

Αντίστοιχες στρατηγικές ως προς την επιλογή των σπουδών διαπιστώνουμε και σε κάποιες άλλες από τις ερωτώμενες φαρμακοποιούς. Μία από αυτές αναφέρει πως «οι μονάδες» που συγκέντρωσε δεν έφταναν για να εισαχθεί στην Ιατρική Σχολή της Αθήνας. Καθώς η οικογένειά της δεν μπορούσε να στηρίξει σπουδές στην επαρχία, συμβιβάστηκε με τη Φαρμακευτική, ενώ ούτε της άρεσε το επάγγελμα της φαρμακοποιού, ούτε και ήθελε να το εξασκήσει. Κάποια άλλη αναφέρει πως *«ήθελε πάντα τον ιατρικό χώρο»*. Δεν εισήχθη στην Ιατρική, της άρεσε όμως η Χημεία κι έτσι σπούδασε Φαρμακευτική. Φαίνεται πως και άλλες φαρμακοποιοί στράφηκαν στην Φαρμακευτική από

14. Chisholm, 2002, p. 133.
15. Chisholm, 2002, p. 133.

ενδιαφέρον για τη Χημεία ή τη Βιολογία και τη Χημεία μαζί. Στην περίπτωση αυτή ο ρεαλισμός μετασχηματίζεται σε μια θετική κατανόηση της αγοράς εργασίας που διανοίγει δυνατότητες με την έννοια της αυτεπάρκειας, «της υποκειμενικής κρίσης του ατόμου όσον αφορά την ικανότητά του να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις κάποιου ρόλου ή κάποιας δραστηριότητας», όπως αναφέρει η Αθανασιάδου.[16] Όταν η υποκειμενική αυτή κρίση είναι ισχυρή, διευρύνει τις επαγγελματικές προοπτικές «που σκέφτονται οι άνθρωποι να επιδιώξουν».[17] Χαρακτηριστική είναι η περιγραφή μιας ακόμη φαρμακοποιού.

> *«Μου άρεσε πάρα πολύ η χημεία. Μου άρεσε πολύ το επάγγελμα. Πίστευα ότι είναι ελεύθερο επάγγελμα. Δεν θα είχα κανένα διευθυντή πάνω από το κεφάλι μου. Είχα επιχειρήματα. Έλεγα θέλω να σπουδάσω αυτό για τρεις λόγους. Το πρώτο ήταν ότι δεν θα έχω προϊστάμενο. Το δεύτερο γιατί θα μπορώ να έχω τον υπάλληλο μου και θα μπορώ να πηγαίνω διακοπές, όποτε θέλω. Μάλλον έπεσα έξω σε αυτό. Και το τρίτο ότι βγάζουν πολλά λεφτά και θα μπορώ να είμαι ανεξάρτητη».*

Τα κριτήρια επιλογής σπουδών προσδιόριζαν εν πολλοίς και τον τρόπο με τον οποίο φαντάζονταν το επάγγελμα της φαρμακοποιού ξεκινώντας τις σπουδές τους, αλλά και στη συνέχεια, ξεκινώντας τη σταδιοδρομία τους στον επαγγελματικό στίβο. Έτσι, οι φαρμακοποιοί που επιθυμούσαν να σπουδάσουν κάτι διαφορετικό (π.χ. ιατρική, οδοντιατρική, χημεία, βιολογία) και βίωσαν την εισαγωγή τους στη φαρμακευτική ως *«αποτυχία»* ανέφεραν πως απέρριπταν την προοπτική να ανοίξουν φαρμακείο. Αρχική επιδίωξή τους ήταν να ασχοληθούν με την έρευνα, είτε άμεσα στη φαρμακευτική, είτε έμμεσα στο χώρο της κοσμετολογίας. *«Μάλλον το αντιπαθούσα»*, ανέφερε μία φαρμακοποιός. *«Δεν με ενδιέφερε να φανταστώ τη ζωή μου μέσα στο φαρμακείο. Οπότε δεν έκανα και προσπάθεια»*. Παρόμοια είναι και η απάντηση μιας ακόμη ερωτώμενης: *«Δεν ήταν κάτι που μου άρεσε, οπότε δεν το φαντάστηκα, ούτε ήθελα να το εξασκήσω»*. Άλλες εκφράζουν απλά αδιαφορία για το επάγγελμα, πριν ξεκινήσουν να εργάζονται, την οποία θεωρούν πως

16. Αθανασιάδου, 2002, σελ. 125.
17. Στο ίδιο.

πρέπει να αιτιολογήσουν: *«Ως άνθρωπος δεν μπαίνω σε τέτοιες διαδικασίες [να φανταστεί το επάγγελμα], γιατί νομίζω πως η πραγματικότητα μας διαψεύδει»*. Μια δεύτερη ομάδα φαρμακοποιών δηλώνουν πως είχαν σαφή και θετική εικόνα για το επάγγελμα, γι' αυτό και επέλεξαν να σπουδάσουν στη φαρμακευτική. Πρόκειται κυρίως, όχι όμως και αποκλειστικά, για όσες είχαν γονείς φαρμακοποιούς. Τέλος, μια τρίτη ομάδα δηλώνει πως αδιαφορούσε για το περιεχόμενο της εργασίας και επέλεξε τη φαρμακευτική για τα πλεονεκτήματα του φαρμακείου: το ελεύθερο επάγγελμα, το *«βολικό»* για μια γυναίκα ωράριο, τις πολύ καλές, πριν την εκδήλωση της κρίσης, απολαβές, την άμεση επαγγελματική αποκατάσταση.[18]

Άσχετα από την αρχική στάση τους απέναντι στο επάγγελμα, όλες οι φαρμακοποιοί εμφανίζονται στη συνέχεια να το αποδέχονται και να το *«αγαπούν»*. Σημαντικό ρόλο σε αυτή τη διαδικασία φαίνεται πως έπαιξε η πρακτική άσκηση ή η εργασία ως υπάλληλος σε φαρμακείο.[19] Αυτή η περίοδος «μαθητείας» στο επάγγελμα τις εκπαίδευσε σε νέες δεξιότητες, οι οποίες δεν αποκτώνται στη σχολή: την επικοινωνία, τη μετάδοση εκλαϊκευμένων γνώσεων, την οικονομική διαχείριση και το μάνατζμεντ. Παράλληλα, όπως επεσήμανε μία φαρμακοποιός, η πρακτική άσκηση ενίσχυσε την εμπιστοσύνη στις γνώσεις τους. Ανάλογα με τις δεξιότητες που χρειάστηκε να αναπτύξουν οι φαρμακοποιοί υιοθετούν δύο στάσεις. Κάποιες ερωτώμενες αντιμετωπίζουν τις σπουδές τους θετικά.

> *«Οι σπουδές είναι ανώτερες του επαγγέλματος. Θεωρώ ότι άμα είσαι σε αυτόν τον κλάδο, οι σπουδές είναι καταπληκτικές. Έχεις τόσο ολιστική άποψη του ανθρώπου, που δεν την έχεις σε καμία άλλη επιστήμη»*.

---

18. Έχει επισημανθεί πως για τις γυναίκες ιδιοκτήτριες επιχειρήσεων και εργοδότες, η εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι ευκολότερη όταν τους προσφέρονται επιλογές (Clark, 2000, p. 759). Πριν την εκδήλωση της κρίσης, όταν οι φαρμακοποιοί που συμμετείχαν στην έρευνα επέλεγαν επάγγελμα, θεωρούσαν πως θα είχαν στη διάθεσή τους αρκετές επιλογές: ελεύθερο επάγγελμα, ωράριο λιγότερο πιεστικό από εκείνο άλλων επαγγελμάτων, πιθανόν ακόμη μεγαλύτερη ευελιξία εφόσον μπορούσαν να προσλάβουν βοηθό.

19. Οι Wilson et al. (2006) διαπίστωσαν επίσης ότι οι επαγγελματικές εμπειρίες που αποκτούν οι φοιτητές της φαρμακευτικής στη διάρκεια των σπουδών τους παίζουν σημαντικό ρόλο στην επιλογή σταδιοδρομίας.

Κάποιες άλλες ερωτώμενες αντιμετωπίζουν τις σπουδές τους με επιφύλαξη.

> *«Οι σπουδές τελικά δεν έχουν πολύ μεγάλη σχέση με την αποκατάσταση»,*

> *«Η γνώση και η άποψη που αποκτάς [στις σπουδές], όταν έρθεις στην πράξη πρέπει να την ξεχάσεις».*

Σε κάθε περίπτωση οι σπουδές αντιμετωπίζονται ως θεμέλιο του κύρους της φαρμακοποιού στη σχέση της με τους τακτικούς πελάτες. Σε ορισμένες περιπτώσεις, μάλιστα, εκφράστηκε η επιθυμία να ανακτήσει το επάγγελμα το επιστημονικό περιεχόμενο των σπουδών.

> *«[Η δουλειά] πολύ λίγο σου αφήνει το περιθώριο να εξασκήσεις, να ξαναθυμηθείς, να χρησιμοποιήσεις. Άμα το θέλεις, το κάνεις, αλλά θα μπορούσε να είναι περισσότερο. Οι σπουδές ήταν πολύ ενδιαφέρουσες. (…) Λόγω των ρυθμών σε βάζει σε ένα λούκι, που δεν σου αφήνει το περιθώριο να το ψάξεις λιγάκι επιστημονικά. Πηγαίνεις σε μια πεπατημένη».*

Άλλες φαρμακοποιοί τόνισαν το γεγονός ότι η εργασία τους κινείται σε διαφορετική κατεύθυνση από τις σπουδές και απουσιάζει μια εργαλειακή, πραγματιστική σύνδεση των δύο.

> *«Έχεις ένα πτυχίο, το οποίο σου παρέχει κάποιες βάσεις, ένα background, αλλά από εκεί και πέρα δεν μπορείς να μπεις να δουλέψεις. Οι σπουδές έχουν να κάνουν με τη χημεία του φαρμάκου, με παρενέργειες κ.λπ. Μπαίνοντας όμως σε ένα χώρο σαν το φαρμακείο δεν ξέρεις ούτε πως λειτουργεί, όσον αφορά το εμπορικό μέρος, ούτε τα φάρμακα. Εσύ ξέρεις κάποιες ουσίες. Από κει και πέρα είσαι τελείως άσχετος με τις εμπορικές ονομασίες και τις εταιρείες. Δεν προετοιμάζουν οι σπουδές για το επάγγελμα. Απλά σου δίνουν το υπόβαθρο για να μάθεις από τη στιγμή που θα βγεις».*

Παρόμοιες αποκλίσεις καταγράφονται στις απαντήσεις των φαρμακοποιών στο ερώτημα αν ανταποκρίνεται η δουλειά τους στους λόγους για τους οποίους την επέλεξαν. Θεωρούν πως ανταποκρίνεται

σε γενικές γραμμές, διαχωρίζοντας, ωστόσο, την περίοδο της κρίσης, κατά την οποία εκτιμούν πως άλλαξαν οι συνθήκες εργασίας, οι απολαβές, αλλά και το κύρος του επαγγέλματος. Όπως αναφέρουν:

> *«Δυστυχώς, όσο περνάνε τα χρόνια γίνονται πιο περίπλοκα. Εμπλέκεσαι πιο πολύ στο κομμάτι το οικονομικό, το γραφειοκρατικό, που σε πνίγει. Παρασάγγας απομακρυσμένο από αυτό που θα έπρεπε να είναι η δουλειά του φαρμακοποιού».*

> *«Μέχρι και το 2009 τα πράγματα ήταν υπό έλεγχο. Από το 2009-10 και ειδικά από το 2012 και μετά έχει γίνει ελεύθερη αγορά. Τώρα είναι τελείως μπίζνα. Θέλεις μάρκετινγκ, οικονομικό διευθυντή. Είναι σφαγή αυτό που συμβαίνει».*

Παρά τις αλλαγές αυτές, όπως είπε μια φαρμακοποιός, *«το φαρμακείο είναι σαν να κάνεις ένα παιδί δικό σου. Το παντρεύεσαι»*. Μια τέτοια χαρακτηριστικά γυναικεία στάση, αναδιπλασιάζει κατοπτρικά τους ρόλους που καλείται να παίξει η φαρμακοποιός. Άλλωστε, σε αρκετές περιπτώσεις, αναφέρθηκε πως οι οικογενειακές ή οι μητρικές υποχρεώσεις μεταφέρονται στο χώρο του φαρμακείου, ενώ οι επαγγελματικές υποχρεώσεις μεταφέρονται στην οικογενειακή εστία. Η επαγγελματική και η οικογενειακή ζωή διασταυρώνονται συχνά και οι γυναίκες φαρμακοποιοί έχουν διαμορφώσει τις δικές τους ισορροπίες, προσωρινές ή μόνιμες.

2.3. Οικογενειακή ζωή και εξισορρόπηση ρόλων

Τα μέλη της οικογένειας, και κυρίως οι σύζυγοι, παίζουν σημαντικό ρόλο στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, καθώς με τη στάση τους επηρεάζουν την ελαστικότητα των ορίων ανάμεσα στους δύο τομείς ζωής. Η σύμπτωση των απόψεων μεταξύ των συζύγων ενισχύει την ισορροπία.[20] Στις συνεντεύξεις, οι φαρμακοποιοί[21] αξιολόγησαν τη συμβολή των συζύγων τους παρουσιάζοντας μεγάλη ποικιλία, από το κατηγορηματικό *«όχι βέβαια· μου χάλασε την*

20. Clark, 2000, pp. 762-763.

21. Δύο από τις φαρμακοποιούς που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν διαζευγμένες και οι υπόλοιπες έγγαμες, η μία σε δεύτερο γάμο.

ισορροπία», ή τη *«φιλική συμμετοχή»*, που σημαίνει *«περισσότερη δουλειά, περισσότερο κόπο, ευθύνη, αγωνία, τα λάθη μετά τα επωμιζόμουν εγώ, την απογοήτευση του λάθους· και στη δουλειά και στο σπίτι»*, ως την έμπρακτη υποστήριξη στο φαρμακείο *«σαν ένας υπάλληλος»*, ή τη φροντίδα των παιδιών κάποιες ώρες. Βέβαια, ορισμένες φορές η ιδιαίτερη εμπλοκή του συζύγου μπορεί να βιώνεται και αρνητικά:

> *«Με τον τρόπο του μου στάθηκε πάρα πολύ, στο επαγγελματικό κομμάτι το οποίο με τρόμαζε. Ήμουν πολύ ανοργάνωτη. Το οργάνωσε πάρα πολύ. Και εμένα αυτό με ξαλάφρωνε πάρα πολύ. Δεν έπαυε όμως να είναι μια σχέση απόλυτης εξάρτησης, που με έπνιγε».*

Συνήθως, οι σύζυγοι βοηθούν στη δουλειά όταν διαθέτουν εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες, κυρίως στα οικονομικά ή στην πληροφορική. Έτσι, μία φαρμακοποιός ανέφερε για τον οικονομολόγο σύζυγό της:

> *«Με βοηθάει πολύ στη δουλειά. Οικονομικά και λογιστικά. Και με βοηθάει πάρα πολύ σε ό,τι έχει σχέση με τη μηχανοργάνωση και την οικονομική διαχείριση των κεφαλαίων. Οπότε είμαι τυχερή, γιατί παράλληλα με βοηθάει στη δουλειά μου. Είναι σαν ένας υπάλληλος».*

Άλλα επαγγέλματα, όπως του εκπαιδευτικού, επιτρέπουν στο σύζυγο να αναλαμβάνει τη μελέτη και τη φύλαξη των παιδιών. Μία φαρμακοποιός είπε, χαρατηριστικά:

> *«Βόλεψε το επάγγελμά του. Επειδή είναι εκπαιδευτικός, τελειώνει το μεσημέρι. Και έτσι το απόγευμα που εγώ δουλεύω, αυτός μπορεί να κρατάει τα παιδιά».*

Σπάνια, η υποστήριξη δεν είναι τόσο υλική και συγκεκριμένη, αλλά φτάνει σε μεγαλύτερο βάθος:

> *«Με έχει βοηθήσει πάρα πολύ. Και στις θέσεις που έχω πάρει για το φαρμακείο. Το έχω δει πιο σοβαρά. Πριν ήταν μια διεκπεραιω-*

> *τική κατάσταση, αλλά εκείνος με έβαλε να το δω αλλιώς. Μετείχε στο ουσιαστικό κομμάτι της δουλειάς. Όχι να έρθει να βοηθήσει εδώ, αλλά με τις παρατηρήσεις του».*

Τα μέλη της οικογένειας μπορεί να προσφέρουν είτε υλική, είτε συναισθηματική υποστήριξη. Σύμφωνα με τις Abendroth και Dulk[22] οι συγγενείς και οι φίλοι προσφέρουν συναισθηματική υποστήριξη, ενώ συνήθως υλική υποστήριξη προσφέρει έμμισθο προσωπικό (π.χ. η γυναίκα που φροντίζει τα παιδιά ή οικιακή βοηθός). Όταν υφίστανται παράλληλα και οι δύο μορφές υποστήριξης, η συμβολή τους πολλαπλασιάζεται και οδηγεί στην ικανοποίηση από την εξισορρόπηση εργασίας και οικογενειακής ζωής. Στην περίπτωση των φαρμακοποιών, όπως είδαμε, τονίστηκε κυρίως η υλική υποστήριξη που δέχονται από το σύζυγο και δευτερευόντως από άλλα μέλη της οικογένειας (π.χ. τη μητέρα τους). Ωστόσο, στις περισσότερες περιπτώσεις, ο τρόπος που αναφέρονται στο σύζυγο δίνει την εντύπωση πως η βοήθεια, όταν προσφέρεται, δεν ελαττώνει το άγχος και το τρέξιμο από το σπίτι στη δουλειά και από τη δουλειά στο σπίτι. Πίσω από τα λεγόμενά τους, σε αρκετές περιπτώσεις, διακρίνεται η απουσία της συναισθηματικής υποστήριξης, τουλάχιστον στο βαθμό που οι ίδιες θα περίμεναν.

Η γέννηση των παιδιών αποδεικνύεται πολλαπλώς σημαντική και αναπροσδιορίζει το περιεχόμενο της εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Από τη μια πλευρά, σηματοδοτεί τη συνειδητοποίηση της αλλαγής της θέσης της γυναίκας στον οικογενειακό αστερισμό:

> *«Σε βοηθάει να συνειδητοποιήσεις, να περάσεις από τη θέση του παιδιού που βρίσκεται σε μια οικογένεια, στη θέση της μάνας πια».*

Χαρακτηριστικά περιγράφει τη συνειδητοποίηση των μεταβολών που συντελούνται με την έλευση του παιδιού μια άλλη φαρμακοποιός:

> *«Ξαφνικά, εκεί που ήμουν ένα κοριτσάκι υπό την επιτήρηση των γονιών και του αδελφού, βρέθηκα να έχω ένα φαρμακείο με δύο υπαλλήλους, να συνδιαλέγομαι με λογιστές, με εταιρείες, με συ-*

22. Abendroth and Dulk, 2011, p. 238.

> *νεργάτες, με συναδέλφους. Μια κατάσταση η οποία με ήθελε να είμαι εκατό τα εκατό εδώ. Όχι να είμαι και σε παιδί και σε αρρώστους και σε σύζυγο».*

Παράλληλα, φαίνεται πως η γέννηση των παιδιών οδηγεί και στη συνειδητοποίηση της πλάνης που περιελάμβαναν οι προσδοκίες για ένα επάγγελμα με αρκετό ελεύθερο χρόνο, *«κατάλληλο»* για μια γυναίκα με οικογενειακές υποχρεώσεις. Από τις συνεντεύξεις προκύπτει πως η ανταπόκριση στις απαιτήσεις που ανέκυψαν με τη γέννηση του πρώτου τέκνου και η αδυναμία άμεσης διασφάλισης ενός νέου σημείου ισορροπίας μεταξύ του επαγγέλματος και του νέου γι' αυτές ρόλου της μητέρας, οδήγησε σε μη αναμενόμενες λύσεις, όπως το να παίρνουν το βρέφος μαζί τους στο φαρμακείο και να το θηλάζουν. Μετά την πάροδο του πρώτου διαστήματος αντιλαμβάνονταν πως υπήρχαν και άλλες λύσεις, όπως η πρόσληψη υπαλλήλου, τις οποίες υιοθέτησαν όταν γέννησαν δεύτερο παιδί.

Κύρια λύση την οποία επέλεξαν αρκετές από τις φαρμακοποιούς είναι η αναζήτηση βοήθειας τόσο στο φαρμακείο με την πρόσληψη υπαλλήλου, όσο και στο σπίτι, ακόμη και στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η μητέρα ή ο σύζυγος αναλαμβάνουν ένα μέρος της φροντίδας των παιδιών κατά την απουσία τους. Ακόμη και έτσι, η προσωπική ζωή των γυναικών φαρμακοποιών συνθλίβεται:

> *«Οι ώρες είναι πολλές, η δουλειά είναι πολλή, οπότε δεν μπορείς να κάνεις εκπτώσεις στη δουλειά. Σαφώς δεν μπορούσες να κάνεις εκπτώσεις στα παιδιά, οπότε έκανες έκπτωση στην προσωπική σου ζωή».*

Σε κάποιες περιπτώσεις οι ερωτώμενες παραδέχονται πως τελικά η δουλειά έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην απόφασή τους για τον αριθμό παιδιών που θα κάνουν, αλλά και για το χρόνο της εγκυμοσύνης. *«Δεν μπορούσα να ανοίξω επιχείρηση και εγώ να θέλω να μεγαλώσω παιδιά»* ανέφερε μία από τις ερωτώμενες, εξηγώντας το γεγονός ότι περίμενε δέκα χρόνια για να αποκτήσει δεύτερο παιδί:

> *«Όλος αυτός ο χρόνος χρειάστηκε για να μπορέσω να αποκατασταθώ στη δουλειά».*

2.4. Η κατάσταση εν μέσω κρίσης

Η οικονομική κατάσταση με τις ποικίλες παραμέτρους της φαίνεται πως αποτελεί το βασικό πρόβλημα κατά την άσκηση του επαγγέλματος της φαρμακοποιού εν μέσω κρίσης. Ο περιορισμός των εσόδων είναι η προφανής πρώτη επίπτωση, όμως δεν είναι παρά ένας μόνο κρίκος στην αλυσίδα των επαγγελματικών σχέσεων που συνδέουν τη φαρμακοποιό με τους προμηθευτές, τους πελάτες και το δημόσιο. Από τη μια πλευρά, οι προμηθευτές, οι εταιρείες οι οποίες, όπως αναφέρθηκε, απαιτούν παραγγελίες συγκεκριμένου ύψους, έχουν περιορίσει τις πιστώσεις, τις επιστροφές και τις εκπτώσεις, με αποτέλεσμα τις ελλείψεις σε φάρμακα και τη δυσκολότερη εξυπηρέτηση των πελατών. Από την άλλη πλευρά, το δημόσιο, με τις διαρκείς αλλαγές στα ασφαλιστικά ταμεία, στη συνταγογράφηση και στην πολιτική τιμολόγησης, αύξησε τον φόρτο της γραφειοκρατίας, καθυστερεί τις πληρωμές προς τους φαρμακοποιούς και επιβάλλει μείωση του κέρδους τους. Με τη μετακύλιση μεγαλύτερου μέρους του κόστους στους ασφαλισμένους δημιουργούνται επιπλέον σκιές στη σχέση της φαρμακοποιού με τους πελάτες της. Ο τρόπος με τον οποίο επιβλήθηκε η διακίνηση γενοσήμων σε αντικατάσταση πρωτοτύπων φαρμάκων στα οποία ήταν συνηθισμένοι οι ασθενείς, κλόνισε την ασφάλεια που αυτοί ένιωθαν. Τέλος, οι γυναίκες φαρμακοποιοί βρίσκονται αντιμέτωπες με τη δυσφορία των πελατών για την έλλειψη φαρμάκων, αλλά και τη γενικότερη αρνητική ψυχολογική τους κατάσταση.

Η μείωση των εσόδων περιορίζει τη δυνατότητά τους να προσλάβουν βοηθούς, και επομένως επιβαρύνει ακόμη περισσότερο τον εργασιακό τους χρόνο, σε βάρος του χρόνου που απομένει για την εκπλήρωση των υπολοίπων ρόλων της προσωπικής και οικογενειακής ζωής. Είναι χαρακτηριστική η διαπίστωση πως *«δουλεύουμε διπλάσια στα 50 απ' ό,τι στα 25»*.[23] Παράλληλα, όμως, οι φαρμακοποιοί αντιλαμβάνονται πως σταδιακά εξαφανίζεται και η επαγγελματική τους ταυτότητα, το στοιχείο δηλαδή που τους προσέφερε ηθική ικανοποίηση από τη δουλειά τους. Αισθάνονται πως υποχωρεί η ιδιότητα του

23. Στη διεθνή βιβλιογραφία έχει επισημανθεί η αρνητική επίδραση της αύξησης του χρόνου και του όγκου εργασίας των φαρμακοποιών στην απόδοσή τους, στην ικανοποίηση από την εργασία τους και στην εξισορρόπηση επαγγέλματος και οικογενειακής ζωής (Gidman et al., 2007).

επιστήμονα και μετατρέπονται σε κρίκο μιας απρόσωπης αλυσίδας διακίνησης φαρμάκων με καθαρά διεκπεραιωτικό και γραφειοκρατικό χαρακτήρα.[24]

> *«Χάθηκε η ταυτότητα του επαγγέλματος».*
>
> *«Σαν να κάνουμε άλλο επάγγελμα».*
>
> *«Το φαρμακείο άλλαξε μορφή. Συνεχίζει να είναι πρωτοβάθμια φροντίδα, αλλά για την ψυχή σου».*

Αυτές οι μεταβολές αντικατοπτρίζονται και στη βασική επαγγελματική σχέση των γυναικών φαρμακοποιών, στη σχέση με τους πελάτες τους. Εκείνοι, πλέον, αποδίδουν μεγαλύτερη σημασία στις μικρές διαφορές στην τιμή των προϊόντων αδιαφορώντας για τις προσωπικές σχέσεις εμπιστοσύνης που διαμορφώνονταν στο παρελθόν. Για τις φαρμακοποιούς τέτοιες συμπεριφορές είναι τραυματικές και τις εκλαμβάνουν ως *«προδοσία»*, καθώς η επιστημονική τους ταυτότητα, αλλά και το επαγγελματικό κύρος σχετίζονταν στο παρελθόν ακριβώς με αυτήν τη σχέση εμπιστοσύνης. *«Σε προδίδουν για τα 5 λεπτά φθηνότερο προϊόν που θα βρουν αλλού. Δεν υπολογίζουν τη βοήθεια και την προσφορά»*, αναφέρει μία από αυτές. *«Μείωση της εκτίμησης από τον κόσμο»*, προσθέτει μία δεύτερη. *«Αποδυναμώθηκε πολύ το φαρμακείο»*.

2.5. Φαρμακοποιός: ένα γυναικείο επάγγελμα;

Σύμφωνα με τις διαθέσιμες πληροφορίες, η πλειοψηφία των φαρμακοποιών στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια είναι γυναίκες. Τόσο στις συνεντεύξεις, όσο και στη βιβλιογραφία καταγράφεται η άποψη πως πρόκειται για *«γυναικείο»* επάγγελμα, ότι δηλαδή *«ταιριάζει πιο πολύ σε γυναίκες»*. Η άποψη αυτή αναφέρεται περισσότερο στις συνθήκες εργασίας, παρά στο ίδιο το περιεχόμενο του επαγγέλματος. Κι όμως, το αντικείμενο της εργασίας των φαρμακοποιών συχνά διασταυρώνεται με ζητήματα σχετικά με το φύλο των πελατών. Επηρεά-

24. Αντίστοιχες απόψεις εξέφραζαν και οι βρετανίδες φαρμακοποιοί στην έρευνα των Gidman et al.: «Γίναμε κάτι σαν αυτόματο μηχάνημα ελέγχου. Στεκόμαστε εκεί και ελέγχουμε τη μία συνταγή μετά την άλλη» (Gidman et al., 2007, p. 296).

ζουν τέτοια ζητήματα την επιλογή φαρμακείου εκ μέρους του πελάτη; Μπορεί το φύλο των φαρμακοποιών να διαφοροποιεί τον τρόπο άσκησης του επαγγέλματος; Και, σε τελευταία ανάλυση, το φαρμακείο έχει φύλο; Διαφοροποιείται η δουλειά ανάλογα αν την κάνει άνδρας ή γυναίκα;

Μόνο μία από τις δέκα φαρμακοποιούς απάντησε αρνητικά στο ερώτημα αυτό. Οι υπόλοιπες εκτιμούν πως υφίσταται διαφορά, καθώς το φύλο σχετίζεται με την εμπιστοσύνη του πελάτη και με την ευκολία του να αναφερθεί σε ιατρικά προβλήματα και να ζητήσει βοήθεια ή φάρμακα που σχετίζονται τελικά με την έμφυλη υπόστασή του.[25] Ένα παράδειγμα που αναφέρθηκε επανειλημμένα είναι η διάθεση φαρμάκων για στυτική δυσλειτουγία σε άντρες πελάτες. Μια φαρμακοποιός αναφέρει:

> *«Επί παραδείγματι εγώ δεν πουλάω καθόλου Viagra για στυτική δυσλειτουργία. Άλλοι συνάδελφοι σε αντίστοιχες γειτονιές πουλάνε πολλά. Εμένα δεν μου ζητάνε ή μου ζητάνε ελάχιστοι».*

> *«Το αντρικό κοινό θα πάει πιο εύκολα για ένα πρόβλημα αντρικής φύσης σε ένα αντρικό φαρμακείο παρά σε ένα γυναικείο. Από την άλλη μεριά, οι γυναίκες, ειδικά οι νέες μητέρες, θα βρουν τη σιγουριά στη γυναίκα. Αυτό ισχύει και για τα παραφάρμακα, που προτιμούν τη γυναίκα φαρμακοποιό».*

Επιβεβαιώνεται επομένως η αντίληψη πως σε ορισμένες συνθήκες, κυρίως όπου απαιτείται η αποκάλυψη προσωπικών πληροφοριών, οι πελάτες επιζητούν στο πρόσωπο που τους εξυπηρετεί να «αντικατοπτρίζονται» τα χαρακτηριστικά τους.[26] Στις περισσότερες περιπτώσεις πρόκειται για κοινωνικά στερεότυπα, και γι' αυτό το λόγο η διατύπωση μιας τέτοιας άποψης συνοδευόταν από κάποια αβεβαιότητα:

---

25. Πρόσφατη έρευνα στην Αίγυπτο διαπίστωσε πως οι άνδρες φαρμακοποιοί δεν βρίσκουν θετική ανταπόκριση από γυναίκες, όταν επιχειρούν να τις συμβουλέψουν για θέματα αντισύλληψης, αντίθετα από τις γυναίκες φαρμακοποιούς (Amin and Chewning, 2016). Άλλες έρευνες σε πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα (Μ. Βρετανία) δείχνουν ότι το θρήσκευμα και η εθνική προέλευση επίσης επηρεάζουν τις προτιμήσεις των πελατών σε σχέση με το φύλο των φαρμακοποιών (Foster and Resnick, 2013, p. 243)

26. Πρόκειται για το "mirroring", όπως αναφέρουν οι Foster and Resnick, 2013.

> *«Νομίζω ότι η γυναίκα είναι πιο προσιτή και βλέπει τα πράγματα σε βάθος. Ένας άντρας μπορεί να προσπεράσει κάποια πράγματα. Βέβαια, σε κάποια άλλα μπορεί να προσεγγίσει κάποιο άλλο κοινό. Δεν ξέρω. Γι' αυτό και ίσως οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι γυναίκες».*

Μια άλλη φαρμακοποιός αναφέρεται σε διαφορές στη φύση ανδρών και γυναικών, για να οδηγηθεί σε παρόμοιους συλλογισμούς:

> *«Ένας άντρας αντιμετωπίζει και χειρίζεται τα προβλήματα με άλλο σκεπτικό. Η γυναίκα έχει πιο σύνθετη σκέψη, η οποία πολλές φορές την προδίδει (…). Η γυναίκα νομίζω ότι είναι παρορμητική, δεν μπορεί να ελέγξει κάποια πράγματα. Δεν ξέρω. Νομίζω ότι ένας άντρας μπορεί να χειριστεί [τους πελάτες] καλύτερα».*

Σε αυτό το σημείο, όμως, η ίδια φαρμακοποιός προσθέτει μια ενδιαφέρουσα παρατήρηση, που αφορά τη διαφορά του επαγγελματικού κύρους ανάλογα με το φύλο:

> *«Ίσως έχει [ο άντρας φαρμακοποιός] και κάποιο άλλο κύρος, που αυτά ακόμα κρατάνε στην Ελλάδα. Ο άντρας έχει άλλο κύρος στον εργασιακό χώρο και στο φαρμακείο».*

Το κύρος δεν αναφέρεται αποκλειστικά στη σχέση του/της φαρμακοποιού με τους πελάτες, αλλά περιλαμβάνει τόσο τη σχέση με τους προμηθευτές, όσο και με την οικονομική διαχείριση, δηλαδή *«εταιρίες, φαρμακευτικούς αντιπροσώπους, λογιστές, τράπεζες, υπαλλήλους»*.[27] Έτσι, οδηγείται στο συμπέρασμα πως ίσως είναι σκόπιμο να συνυπάρχουν στον ίδιο χώρο μια γυναίκα και ένας άνδρας φαρμακοποιός.

> *«Είσαι άντρας, πάρε μια γυναίκα [υπάλληλο]. Είσαι γυναίκα, πάρε έναν άντρα. Για να πιάσεις. Επίσης θέλεις νέα άτομα, θέλεις και την πείρα. Χρειάζεται ένας συνδυασμός».*

27. Αντίστοιχη είναι μια παρατήρηση ιδιοκτήτριας φαρμακείου που αναφέρουν οι Gidman et al.: «όταν έχεις δική σου επιχείρηση θα πρέπει να κάνεις πολύ περισσότερα πράγματα από το να ασχολείσαι με τα φάρμακα» (Gidman et al., 2007, p. 293).

2.6. Μια συνηθισμένη μέρα: ακροβασία σε τεντωμένο σχοινί

Η διαχείριση του εργάσιμου και του ελεύθερου χρόνου από τις φαρμακοποιούς είναι συνάρτηση διαφόρων παραμέτρων. Η ηλικία των παιδιών είναι μία από αυτές, αρκετά σημαντική, αφού τα μικρότερα παιδιά χρειάζονται περισσότερη φροντίδα και επομένως περισσότερο από το χρόνο της μητέρας τους. Η στάση απέναντι στο διευρυμένο ωράριο είναι επίσης μια σημαντική παράμετρος. Καμία από τις φαρμακοποιούς που συμμετείχαν στην έρευνα δεν το έχει υιοθετήσει πλήρως. Μια τρίτη παράμετρος είναι η ύπαρξη βοηθών, τόσο στο φαρμακείο (υπάλληλος ή συνεταίρος), όσο και στο σπίτι (οικιακή βοηθός, «κοπέλα» που φροντίζει τα παιδιά και τα βοηθά στο διάβασμα, ή εναλλακτικά μητέρα ή πεθερά ή σύζυγος που αναλαμβάνουν κάποιες από αυτές τις δουλειές). Η ύπαρξη βοηθού στο φαρμακείο και η θετική συμβολή της διακρίνεται και στις δύο περιγραφές μιας «συνηθισμένης ημέρας». Η πρώτη είναι αντιπροσωπευτική των περισσότερων περιγραφών.[28] Η δεύτερη ωστόσο στην οποία είναι χαρακτηριστική η αναφορά και στη βοήθεια στο σπίτι, μας επιτρέπει να δούμε από μια διαφορετική αισιόδοξη οπτική γωνία την αδυναμία των γυναικών φαρμακοποιών να διεκδικήσουν μια αντίστοιχη ποιότητα ζωής, ακόμη και όταν το μπορούν.[29]

---

28. *«Ξυπνάω 5.30-6.00, βγάζω το σκύλο βόλτα, όταν ανοίξω εγώ θα ετοιμάσω τα πρωινά των παιδιών, μαγείρεμα αν δεν έχει γίνει το βράδυ, να τακτοποιηθεί η κουζίνα, νεροχύτης, το σπίτι να μείνει σε κόσμια κατάσταση και με την ψυχή στο στόμα, άβαφη, αφάγωτη, και τα σκουπίδια στο χέρι να έρθω. Ευτυχώς δεν έχω την μετακίνηση. Είμαι κοντά, έρχομαι με τα πόδια. Εδώ δουλεύω μέχρι το μεσημέρι. Αν δεν ανοίξω το απόγευμα θα γυρίσω σπίτι, θα ψωνίσω στο δρόμο ό,τι χρειάζεται, θα πάμε σπίτι να φάμε, να φτιαχτούν τα κρεβάτια. Τώρα μεγάλωσαν τα παιδιά, οπότε δεν έχω πολλές δραστηριότητες, τα κάνουν μόνοι τους. Πριν είχα και αυτό. Μπάσκετ, χορό, κλπ. Φέτος είχα να πάω την κόρη μου στο Μετρό για να πάει στο Χολαργό στο φροντιστήριο. Όλα αυτά μέχρι τις 6 το απόγευμα. Αλλιώς θα πρέπει να γυρίσω, να φάμε, να μαζευτεί η κουζίνα και αν μείνει κανένα τέταρτο να χαλαρώσω, να ξαπλώσω επειδή ξυπνάω νωρίς, και μετά να φύγω να ανοίξω. 5 η ώρα εδώ. Έχοντας τακτοποιήσει τα σχετικά. Όλα αυτά μέσα στις 3 ώρες που κλείνεις. Γιατί δεν κλείνεις και στις 2 πάντα. Αν δεν σε έχουν πάρει για παραγγελία, αν χρωστάς κάποιο φάρμακο να το πάρει, αν δεν έχεις μαζέψει όλα αυτά, θα φύγεις 2.30. Δεν θα φύγεις ποτέ στις 2. Και το ίδιο και το βράδυ. Αν έχει και βαβούρα πρέπει να φύγει ο κόσμος για να τακτοποίησεις όλο αυτό. Δεν κλείνεις ακριβώς στις 8. Θα είμαι σπίτι 8.30, 9, και 9.30. Ναι μεν έχω την ελαστικότητα λόγω του συνεταιρισμού αλλά το ελεύθερο επάγγελμα συνεπάγεται να βγάλεις την δουλειά. Πρέπει να μαζευτεί. Μετά την απογευματινή βάρδια γυρνάς σπίτι 8.30-9.30 και έχεις ό,τι έχεις αφήσει από το μεσημέρι, το φαγητό για αύριο, τι θα ψωνίσεις, και όλα τα σχετικά, ρούχα, να τα συντονίσεις στο μυαλό σου. Οπότε την δουλειά μετά την κανονίζεις».*

29. *«Έχοντας μια υπάλληλο, δεν χρειάζεται να έρχομαι 8 το πρωί. Έτσι έχω την ευελιξία*

Βέβαια, η κρίση, καθώς συνοδεύτηκε από μεγάλες αλλαγές στο οικογενειακό εισόδημα, είχε ως πρώτο αποτέλεσμα την απόλυση των ποικίλων έμμισθων «βοηθών». Μία από τις φαρμακοποιούς περιέγραψε την ανάγκη για περιστολή των δαπανών:

> *«Ζοριστήκαμε πάρα πολύ. Είχαμε τα δάνεια. Έπρεπε να ξεχρεώσουμε τους εργάτες. Κόπηκε ο κηπουρός κάτω. Έπρεπε να ασχολούμαι μόνη με τον κήπο. Του άντρα μου η δουλειά κόπηκε τελείως. Έμεινε άνεργος. (…) Δεν έκοψα τελείως την γυναίκα για να ζήσει και αυτή. Απλά της το μείωσα. Το υπόλοιπο όμως έπρεπε να το κάνω μόνη μου. Όλες τις δουλειές του σπιτιού».*

Σε ένα άλλο σημείο η ίδια φαρμακοποιός αναφέρθηκε και στη βοηθό στο φαρμακείο:

> *«Ευτυχώς πήρε σύνταξη η υπάλληλος που είχαμε και δεν εξαναγκαστήκαμε να την απολύσουμε. Αλλιώς θα την είχα απολύσει. Ήδη τρωγόμουνα, της είπα δεν κοιτάς, μπορεί να σε συμφέρει*

αυτή και πάω το παιδί μου στο σχολείο και γυρίζω, ετοιμάζομαι γρήγορα και έρχομαι. Μπορώ και να πάρω το πρωινό μου σαν άνθρωπος. Έρχομαι εδώ. Αφενός έχει αλλάξει πια η ώρα αιχμής. Παλιά μπορεί να ήταν και το πρωί. Τώρα πια λόγω του internet, του facebook και της γενικής κατάθλιψης που έχει ο κόσμος, γιατί η κατάθλιψη εμφανίζεται πρωινές ώρες, ο κόσμος αργεί. Και εκεί που παλιά θυμάμαι, πριν 13 χρόνια, 8 το πρωί μπορεί να ήταν και 4-5 άτομα, πια αρχίζει μετά τις 10.30. Και αυτό με διευκολύνει. Εγώ το έχω εκμεταλλευτεί. Και έτσι δεν χρειάζεται να έρθω πολύ πρωί. Μετά εδώ πέρα έχω την βοήθεια της κοπέλας, το μεσημέρι έχω γυναίκα που πάει και μου παίρνει το παιδί από το σχολείο, έχει μαγειρέψει. Επομένως μόλις γυρίσω βρίσκω το παιδί να έχει φάει, βρίσκω και εγώ το φαγάκι μου και μπορώ λίγο να ξεκουραστώ. Εκεί έχω άλλη γυναίκα η οποία θα διαβάσει την κόρη μου. Τα δυο πρώτα χρόνια είχα προσπαθήσει εγώ, αλλά δεν γινότανε γιατί το παιδί δεν είχε καμία σειρά στο πρόγραμμα της, με αποτέλεσμα πήρα μια δασκάλα να την διαβάζει. Τώρα τις μέρες που είμαι και απόγευμα δεν την βλέπω σχεδόν καθόλου. Την βλέπω 1 ώρα το μεσημέρι. Όταν είμαι και απόγευμα γυρίζω 9. Εκείνη την ώρα θα ασχοληθώ με τον εαυτό μου. Θα κάνω ένα μπάνιο, να αποφορτιστώ, να δω το παιδί, πάει η ώρα 10, έχουμε κοιμηθεί 11. Δεν έχω τις αντοχές για παραπάνω. Θα ασχοληθώ τότε μια ώρα με το παιδί και μια ώρα το μεσημέρι». Είναι χαρακτηριστική η έμφαση που δίνει η συγκεκριμένη φαρμακοποιός στην άποψη ότι τελικά τέτοιες επιλογές δεν εξαρτώνται μόνο ή κυρίως από τα χρήματα: *«Είναι οι απαιτήσεις και προτεραιότητες που δίνει ο καθένας. Έχω φίλη η οποία μπορεί να έχει και γυναίκα στο σπίτι να της κάνει τις δουλειές και υπάλληλο στο φαρμακείο και δεν κάνει ούτε το ένα ούτε το άλλο, γιατί νομίζει ότι δεν της φτάνουν. Και έχουμε τους ίδιους τζίρους. (…) Είναι θέμα νοοτροπίας και σκέψης. Θέμα προτεραιοτήτων».*

> *να βγεις με σύνταξη. Της είχαμε μειώσει τις ώρες, με το λογιστή, τα συντάξιμα τα χρόνια της κάναμε καθημερινά για να βγουν τα ένσημα της κ.λπ. αλλά δεν έβγαινε, μπαίναμε μέσα, δανειζόμασταν για αυτά για να πληρώσουμε το μισθό της».*

Οι αναφορές και η σύγκριση με την περίοδο πριν την κρίση και την καθιέρωση του διευρυμένου ωραρίου παρουσιάζουν δύο όψεις. Από τη μια πλευρά οι ερωτώμενες σημειώνουν πως είχαν περισσότερο χρόνο για να ασχοληθούν με τα παιδιά, τις δουλειές του σπιτιού και να ξεκουραστούν:

> *«Μου έμενε όλη η Δευτέρα και η Τετάρτη απόγευμα. Έπαιρνα τα παιδιά μου και πήγαινα κάπου, είτε σε παιδική χαρά είτε σε κάποια εκδήλωση, είτε συμμάζευα το σπίτι. Και το Σάββατο επίσης έφτανε να ξεκουραστεί κανείς».*

Από την άλλη πλευρά, όμως, η κρίση και το διευρυμένο ωράριο συνέπεσαν με την αναγκαστική μηχανογράφηση των φαρμακείων, γεγονός που μείωσε τη δουλειά για το φαρμακείο στο σπίτι.

2.7. «Μαμά, είμαι κι εγώ εδώ»: Η σύγκρουση των ρόλων

Οι ρόλοι που καλούνται να εκπληρώσουν οι γυναίκες φαρμακοποιοί, όπως και όλες οι εργαζόμενες γυναίκες, δεν απαιτούν μόνο χρόνο, αλλά και διαρκή προσφορά σε άλλους. Το γεγονός ότι, σε κάποιους από αυτούς, η προσφορά πραγματοποιείται στο πλαίσιο μιας σχέσης αγάπης φορτισμένης με θετικά συναισθήματα, δεν αλλάζει το γεγονός του «ξοδέματος» του εαυτού που προσπαθεί να ανταποκριθεί χωρίς να βρίσκει πάντα την κατάλληλη ισορροπία. Και πράγματι, αρκετές φορές αναφέρθηκε η λέξη *«ισορροπία». «Ανεπάρκεια»* είναι μια άλλη λέξη που επανέρχεται:

> *«Πουθενά δεν αισθάνομαι ότι είμαι τέλεια. Αισθάνομαι μερικές φορές ανεπαρκής στο νοικοκυριό. Με τους άλλους ρόλους νομίζω ότι καλά τα καταφέρνω».*

Στις συνεντεύξεις η απαίτηση για προσφορά εκ μέρους τους άλλοτε απλώς επισημάνθηκε και άλλοτε παρουσιάστηκε ως μια αντικειμενική

κατάσταση στην οποία δεν μπορούν να μην ανταποκριθούν. Σε κάθε περίπτωση το αίσθημα που αποπνέουν οι περισσότερες συνεντεύξεις είναι η μελαγχολία μιας ανεπάρκειας την οποία αισθάνονται χωρίς να μπορούν να την υπερβούν. Όπως φαίνεται οι γυναίκες φαρμακοποιοί στη διάρκεια της ζωής τους έπρεπε διαρκώς να επιλέγουν ανάμεσα στην εκπλήρωση των αναγκών των άλλων και την ικανοποίηση των προσωπικών τους αναγκών: «*Πάντα αισθάνεσαι ότι κάπου χρωστάς*» αναφέρθηκε χαρακτηριστικά σε μία συνέντευξη. «*Δεν κάνω τίποτε σωστά. Είναι όλα μισά καμωμένα*» πρόσθεσε μία άλλη ερωτώμενη. Σε κάθε περίπτωση οι γυναίκες φαρμακοποιοί παραδέχτηκαν πως η προσπάθεια να ικανοποιήσουν όλους τους ρόλους τελικά γινόταν σε βάρος του προσωπικού τους χρόνου, της προσωπικής τους ανάπτυξης και ικανοποίησης: [30]

> «*Δεν μπορείς να ρίξεις τα παιδιά, ούτε τη δουλειά. Επομένως η όποια σύγκρουση και η όποια υποχώρηση έχει να κάνει με το δικό σου το κομμάτι. Και αυτό συρρικνώνεις*».
>
> «*Η μεγάλη υποχώρηση είναι ότι δεν έχω προσωπική ζωή*».

Μερικές φορές, μάλιστα, οι ερωτώμενες εμφανίζονται να υιοθετούν την κατηγορία που τους απευθύνεται πως η επιλογή της ικανοποίησης κάποιων από τις δικές τους ανάγκες ήταν ανεπίτρεπτη. Έτσι μία φαρμακοποιός ανέφερε πως στο παρελθόν έκανε διαλογισμό αναζητώντας μια ισορροπία «*στην επαγγελματική, στη συζυγική και κοινωνική ζωή*».

> «*Όμως ο μικρός, όταν ήταν δύο χρονών, μου λέει 'γιατί πας;' Του είπα 'για να γίνω καλύτερη μάνα'. Μου λέει, ότι 'καλύτερη είναι αυτή που μένει με το παιδί της'. Αυτό με συνοδεύει μέχρι τώρα*».

Έτσι αναδύονται ενοχές:

30. Όπως γράφει η Clark (2000, p. 758) «μερικές φορές τα όρια ανάμεσα σε διαφορετικούς τομείς όπως η εργασία και η οικογένεια είναι αυστηρά με διαφορετικό τρόπο από την κάθε πλευρά, με αποτέλεσμα να είναι ευέλικτα από τη μία μεριά και όχι από την άλλη». Το ίδιο φαίνεται πως ισχύει στο λόγο των φαρμακοποιών: το όριο είναι ευέλικτο από την πλευρά της προσωπικής ζωής, αφού είναι ανελαστικό τόσο στην πλευρά του επαγγέλματος όσο και στην πλευρά των παιδιών.

> *«Δεν είμαι καλή ούτε ως μητέρα, γιατί θα έπρεπε να κάνω περισσότερα πράγματα, ούτε στη δουλειά γιατί είμαι μέσα στην τρέλα και το άγχος. Ως σύζυγος, δεν το συζητάμε. Τον έχω τον κακομοίρη τον άντρα μου παρατημένο τελείως».*

Όταν η συζήτηση στρέφεται στη σχέση των ρόλων αυτών με το επάγγελμα, οι ερωτώμενες δηλώνουν πως ούτε εκεί αισθάνονται πως ανταποκρίθηκαν με επάρκεια. Η οικονομική συγκυρία τις κάνει να αισθάνονται μια ευθύνη που δεν πέτυχαν περισσότερα:

> *«Δε νομίζω ότι τα πήγα πουθενά καλά. Θα μπορούσα αυτή τη στιγμή να ήμουν πολύ καλά οικονομικά. Για να κοιτάξω την οικογένεια άφησα το φαρμακείο. Θα ήταν σε καλύτερη κατάσταση αν ήμουν εκεί εκατό τοις εκατό».*

Βεβαίως, για κάποιες άλλες από τις ερωτώμενες, η ίδια κατάσταση βιώνεται λιγότερο έντονα:

> *«Όλα συνδυάζονται, αρκεί να υπάρχει ευελιξία και να μπορεί κανείς να προσαρμόζεται. Εκείνο που θα ήθελα είναι να είχα μια εξέλιξη στον επαγγελματικό χώρο».*

Τέλος, συχνά τονίζεται η συμπληρωματικότητα των ρόλων και το γεγονός ότι η ικανοποίηση που αντλούν από τον ένα εξ αυτών αντανακλάται και στους υπόλοιπους:[31]

> *«Όταν καλύπτεσαι από το επάγγελμα, μπορείς να την καλύψεις την οικογένεια. Δεν πρέπει να λειτουργούν ανταγωνιστικά».*

Άλλωστε, ούτε η αποκλειστική ενασχόληση με το σπίτι είναι αποδεκτή, ούτε και η έμφαση στον επαγγελματικό τομέα μπορεί να είναι

31. Πρόκειται για την υιοθέτηση της κεντρικής ιδέας που υποστηρίζει η θεωρία της διάχυσης (spillover theory), σύμφωνα με την οποία «παρά τα χωροχρονικά όρια ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια, τα συναισθήματα και οι συμπεριφορές που δημιουργούνται στη μία σφαίρα μεταφέρονται στην άλλη (π.χ. εργαζόμενοι που πέρασαν μια δύσκολη μέρα στη δουλειά, θα επιστρέψουν στο σπίτι σε κακή διάθεση)» (Clark, 2000, p. 749).

ολοκληρωτική. Για κάποιες φαρμακοποιούς, αυτό βιώνεται ως συμβιβασμός και ματαίωση, για κάποιες άλλες ως ισορροπία. Σίγουρα, και στη δεύτερη περίπτωση υπάρχει μια αίσθηση απογοήτευσης η οποία απλά εκδηλώνεται λιγότερο έντονα, σε ρωγμές του χρόνου:

> *«Στιγμές δύσκολες υπάρχουν. Στιγμές που δεν έχω ικανοποίηση ούτε εδώ, ούτε εκεί. Είναι όμως στιγμές».*

Στις περισσότερες περιπτώσεις, ο ρόλος της οικογένειας είναι υποστηρικτικός, όχι όμως πάντα. Μερικές φορές η απάντηση είναι κατηγορηματική:

> *«Όχι, δεν έχω βοήθεια από τους δικούς μου στο σπίτι».*

Όταν ζητήσαμε να μιλήσουν για τα συναισθήματα απέναντι στους ρόλους τους, συχνά οι απαντήσεις αναφέρονταν στα επί μέρους και δεν ήταν κατηγορηματικές και μονοσήμαντες. Διαφορετικά συναισθήματα εκφράστηκαν σε σχέση με τους διάφορους ρόλους και τις συνθήκες στο παρόν. Σε ορισμένες περιπτώσεις το συναίσθημα παρέμεινε ανέκφραστο και ακατονόμαστο καθώς παρέθεσαν γεγονότα, συμβάντα ή διαπιστώσεις, χωρίς να είναι σαφές το υποδηλούμενο συναισθηματικό φορτίο.

Δεν εκφράστηκε γενικό συναίσθημα που να χαρακτηρίζει αυτή την περίοδο τις γυναίκες φαρμακοποιούς που συμμετείχαν στην έρευνα. Οι απαντήσεις τους είναι σχεδόν μοιρασμένες. Στις μισές ερωτώμενες κυριαρχούν αρνητικά συναισθήματα: το αίσθημα της ανεπάρκειας στην οικογένεια σε συνδυασμό με την απογοήτευση και τη ματαίωση στο επάγγελμα. Και ανάμεσα στα δύο εκφράστηκε ανησυχία για το μέλλον των παιδιών και για το αν τελικά θα αντέξει το φαρμακείο για να τους εξασφαλίσει μια κατάλληλη αφετηρία στη ζωή τους. Οι λοιπές ερωτώμενες θίγουν το θέμα της ισορροπίας. Οι δυσκολίες αναγνωρίζονται στις απαντήσεις τους, όμως δεν καθορίζουν τη συναισθηματική τους κατάσταση. Αν η οικονομία δεν προσφέρει ικανοποίηση, την προσφέρει το επάγγελμα και η αναγνώριση που εκφράζουν οι πελάτες τους. Αν έρθει στην επιφάνεια για λίγο ένα αίσθημα ματαίωσης και απογοήτευσης, *«μετά λες 'τι νόημα έχει;'»*. Μία από τις φαρμακοποιούς συνέδεσε την κατάσταση ισορροπίας με την ηλικιακή ωρίμανση:

> *«Όσο μεγαλώνει ο άνθρωπος είναι πιο συνειδητοποιημένος σε ό,τι κάνει. Είτε είναι η μητρότητα, είτε η καριέρα. Και η χαρά είναι πιο συνειδητοποιημένη. Οπότε νιώθω πιο ισορροπημένη σε όλα».*

Πίσω από τους διαφορετικούς τρόπους έκφρασης των συναισθημάτων, διακρίνουμε πως όσες έχουν υπάλληλο ή συνεταίρο στο φαρμακείο κλίνουν ευκολότερα προς την έκφραση ή την αναζήτηση ισορροπίας, ακόμη και όταν περιγράφουν έντονους ρυθμούς ή τριβές ανάμεσα στους ρόλους τους. Αντίθετα, όσες είναι μόνες τους στο φαρμακείο, συνήθως εκφράζουν ευκολότερα αρνητικά συναισθήματα.

2.8. Οι προοπτικές

Το μέλλον για τις περισσότερες φαρμακοποιούς διαγράφεται αβέβαιο και «υπό διαπραγμάτευση». Προβλέπουν ότι σε σύντομο διάστημα πολλά φαρμακεία θα κλείσουν και ότι στη θέση τους θα δημιουργηθούν μεγάλες εταιρείες με πολλούς υπαλλήλους, ενώ πολλά από τα προϊόντα τους θα τα εμπορεύονται επίσης τα σούπερ - μάρκετ. Για τις μεγαλύτερες σε ηλικία η αβεβαιότητα σχετίζεται με τις νέες κατευθύνσεις, αλλά και πιθανόν τις νέες δυνατότητες που διανοίγονται στο επάγγελμα, όπως τις πωλήσεις μέσω διαδικτύου, τις οποίες όμως οι ίδιες δεν είναι διατεθειμένες να ακολουθήσουν. *«Ανοίγονται δρόμοι»* είπε μία φαρμακοποιός. *«Εγώ δεν μπορώ να τους ακολουθήσω πια λόγω ηλικίας και κουράγιου».* Για κάποιες άλλες δεν είναι δεδομένη η παραίτηση. Αντιλαμβάνονται πως οι αλλαγές επέρχονται με σχετικά αργό ρυθμό και επομένως κυριαρχεί μια ρευστή κατάσταση χωρίς σαφή κατεύθυνση: *«Αυτή η προσμονή είναι που μας ταράζει».* Εκφράζουν τον προσωπικό φόβο ότι *«μπορεί να με προλάβει ο χρόνος και να μην κάνω όσα έχω σκεφτεί. Να μην θέλω να τα κάνω. Να μην έχω όρεξη για κάτι τέτοιο».* Άλλες αρνούνται ακόμα και να σκεφτούν εναλλακτικούς τρόπους αντιμετώπισης των δυσκολιών που διαισθάνονται να πλησιάζουν:

> *«Δεν θέλω να είμαι απαισιόδοξη. Θέλω να πιστεύω ότι θα τα καταφέρω».*

Διατυπώνουν την άποψη πως η κατάσταση θα δυσκολέψει ακόμη περισσότερο για τις γυναίκες φαρμακοποιούς, καθώς τα φαρμακεία που θα επιβιώσουν θα αναγκαστούν να λειτουργούν χωρίς βοηθό. Επομένως οι υπόλοιποι γυναικείοι ρόλοι και επιθυμίες θα μένουν ανεκπλήρωτοι. Εναλλακτικά οι γυναίκες φαρμακοποιοί θα αναγκαστούν να εγκαταλείψουν το επάγγελμα, κάτι που ήδη βλέπουν να συμβαίνει στον κύκλο τους. Μια άλλη πιθανότητα που διαβλέπουν είναι η αντικατάσταση του φαρμακείου-ατομικής επιχείρησης από μεγάλες, απρόσωπες μονάδες, όπου οι φαρμακοποιοί θα είναι υπάλληλοι. Μια τέτοια προοπτική μπορεί αφενός να σημαίνει πως *«είσαι πιο ήσυχος, κάνεις το ωράριο και φεύγεις. Δεν έχεις την αγωνία»*,[32] και αφετέρου πως *«θα χαθεί η άνεση του δικού σου χώρου»*. Μια τέτοια προοπτική βιώνεται ως υποβιβασμός και αντιμετωπίζεται με έντονα αρνητικά συναισθήματα:

> *«Το βλέπω με τρόμο σε πρώτη φάση, να γίνω ξαφνικά υπάλληλος, να χτυπάω κάρτα, να λογοδοτώ»*.

Θεωρούν ότι κάτι τέτοιο δεν είναι αποδεκτό ούτε για νεότερες γυναίκες:

> *«Δεν βρίσκω κανένα λόγο να πάρει κανείς πτυχίο φαρμακοποιού. Και η κόρη μου λέει να πάει φαρμακευτική. Της λέω όχι. Δεν υπάρχει λόγος να κάνει αυτά τα χρόνια των σπουδών, και να επιλέξει και μια σχολή που είναι δύσκολο να μπει, για να είναι υπάλληλος σε μια μεγάλη εταιρεία»*.

Ως μια εναλλακτική λύση απέναντι σε ένα τέτοιο απρόσωπο μέλλον, ορισμένες σκέφτονται το συνεταιρισμό, επίσημο ή άτυπο, των φαρμακείων μιας περιοχής. Για κάποιες νεότερες, αντίθετα, μια τέτοια αλλαγή μπορεί να είναι ακόμη και ευπρόσδεκτη, φυσικά υπό προϋποθέσεις:

---

32. Έρευνες έχουν δείξει, ωστόσο, πως οι φαρμακοποιοί που εργάζονται σε μεγάλες φαρμακευτικές αλυσίδες είναι λιγότερο ικανοποιημένες από το επάγγελμά τους, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες συναδέλφους τους (Gidman et al., 2007, p. 287).

> *«Ναι, να γίνω μια φαρμακοποιός πάγκου. Δεν θα με πειράξει καθόλου να ανοίξουν μεγάλα φαρμακεία, αρκεί να αμείβομαι έτσι όπως πρέπει. Δεν θα με πειράξει να είμαι υπάλληλος κάπου και να έχω μια εξειδίκευση. Να έχω τη δυνατότητα να εξελιχθώ, να ενημερωθώ πάνω στο χώρο του φαρμάκου, να είμαι ενήμερη εκατό τοις εκατό αν είναι δυνατόν, γιατί τώρα δε μπορώ να είμαι».*

Γενικότερα, οι νεότερες είναι πιο αισιόδοξες. Ακόμη και όταν αναγνωρίζουν πως αδυνατούν να διαβλέψουν την τελική έκβαση, θεωρούν ότι το φαρμακείο ως ατομική επιχείρηση θα επιβιώσει. Υποστηρίζουν πως αυτή η μορφή φαρμακείου ανταποκρίνεται στην οργάνωση της κοινωνικής ζωής και τα πολιτισμικά πρότυπα που υφίστανται στην Ελλάδα:

> *«Δεν υπάρχει περίπτωση τα πρότυπα της βορείου Ευρώπης να εφαρμοστούν εδώ. Άρα δεν με ανησυχεί αυτό το μοντέλο. Δεν με τρομάζει. Γιατί ξέρω ότι δεν πρόκειται να γίνει. Κάτι άλλο θα γίνει. Το τι θα γίνει όμως δεν το ξέρω. Ο Έλληνας έχει ανάγκη την επικοινωνία. Είναι έτσι το κλίμα μας, το DNA μας, η ιστορία μας, η κουλτούρα μας ο πολιτισμός μας. Εδώ θα έρθει, θα πούμε μια κουβέντα, θα ενισχύσουν θα στηρίξουν, θα νευριάσουν, θα τα ψάξουμε».*

Συμπεράσματα

Οι γυναίκες φαρμακοποιοί βρίσκονται σε μια διαρκή σύγκρουση: από τη μια μεριά είναι σύζυγοι, μητέρες και μερικές φορές φροντίζουν ανιόντες με προβλήματα υγείας, και από την άλλη έχουν την ανάγκη να ικανοποιήσουν την κοινωνική πλευρά της προσωπικότητάς τους ή να καλύψουν τις ευρύτερες πνευματικές αναζητήσεις τους. Ενώ σε πρώτο επίπεδο φαίνεται πως «κυνηγάνε το χρόνο» ώστε να «χωρέσουν» όλες τις υποχρεώσεις τους στις 24 ώρες της ημέρας, στην πραγματικότητα «κυνηγάνε» την εκπλήρωση των καθηκόντων που κάθε ρόλος απαιτεί και μάλιστα κατ' αποκλειστικότητα. Έτσι, διαμορφώνεται μια ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την οικογενειακή ζωή, που όμως συχνά αποδεικνύεται μια «ισορροπία

τρόμου». Όταν έρχεται η ώρα της αποτίμησης, οι ερωτώμενες παραδέχονται ότι, ανεξάρτητα από την προτεραιότητα που θέτουν, ή οποία συνήθως είναι η οικογένεια, τελικά δεν μπορούν να ικανοποιήσουν κανέναν από τους δύο τομείς ζωής.

Το φαρμακείο δεν είναι ένα επάγγελμα που η άσκησή του διακόπτεται την ώρα που η φαρμακοποιός κλείνει την πόρτα πίσω της. Αντίθετα είναι ένα επάγγελμα που η γυναίκα φαρμακοποιός «κουβαλάει» και στο σπίτι της και γίνεται μέρος της οικογενειακής της ζωής. Ένας υποστηρικτικός σύντροφος αποδεικνύεται βοηθός στη δουλειά του φαρμακείου που φέρνει μαζί της. Ωστόσο ο σύζυγος, ακόμη και όταν είναι υποστηρικτικός, παρουσιάζεται στο λόγο των ερωτώμενων γυναικών φαρμακοποιών σε θέση περιθωριακή. Στο επίκεντρο βρίσκεται το «τρέξιμό τους από το σπίτι στη δουλειά και από τη δουλειά στο σπίτι», σε κατάσταση χρονικής ασφυξίας. Η βοήθεια στο σπίτι είναι απαραίτητη, είτε παρέχεται από το οικογενειακό περιβάλλον (μητέρα, πεθερά, σύζυγος), είτε από έμμισθο προσωπικό, και συμβάλλει στο αίσθημα ευημερίας,[33] ιδίως όταν καλύπτει και τις πρακτικές και τις συναισθηματικές ανάγκες[34] της φαρμακοποιού. Ομοίως φαίνεται πως για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή είναι αναγκαία και η ύπαρξη συνεταίρου ή υπαλλήλου στο φαρμακείο.

Σε γενικές γραμμές η εξισορρόπηση προϋποθέτει πως το όριο ανάμεσα στο επάγγελμα και την οικογένεια θα είναι σαφές και καμιά από τις δύο σφαίρες δεν θα εισβάλλει βίαια στο χωροχρόνο της άλλης. Η μεταφορά οικογενειακών υποχρεώσεων στο φαρμακείο (όπως οι περιπτώσεις των φαρμακοποιών που έπαιρναν μαζί τους το νεογέννητο βρέφος τους για να μπορούν να το θηλάζουν), ή του επαγγέλματος στο σπίτι (όπως οι συνταγές που έπαιρναν να τις εκτελέσουν στο σπίτι) αποτελούν παραδείγματα εισβολής στο χώρο και το χρόνο. Όσο η περατότητα του ορίου είναι ήπια και πραγματοποιείται με κανονικότητα εντός ενός υποστηρικτικού πλαισίου η εξισορρόπηση είναι εφικτή. Οι ανατροπές που έχουν επέλθει τα χρόνια της κρίσης, τόσο στο επάγγελμα, όσο και στην οικογένεια, οδηγούν σε μια κατάσταση εκρηκτική, καθώς η εξισορρόπηση έχει μετατραπεί σε ακροβασία

33. Clark, 2000, p. 763.
34. Abendroth and Dulk, 2011.

σε τεντωμένο σχοινί. Από τη μια μεριά η θέσπιση του διευρυμένου ωραρίου, το οποίο επιβάλλει ο ανταγωνισμός μεταξύ των φαρμακοποιών και το οποίο αναγκάζονται να το υιοθετούν εν μέρει ανοίγοντας το φαρμακείο ένα επιπλέον απόγευμα ή το Σάββατο, αν και αρκετές δεν μπορούν να το πράξουν, καθώς δεν έχουν βοήθεια από δεύτερο άτομο στο φαρμακείο, πιέζει για περαιτέρω μείωση του χρόνου που αφιερώνουν στην οικογένεια, αλλά και στον εαυτό τους. Από την άλλη, το οικονομικό αποτέλεσμα της εργασίας τους έχει συρρικνωθεί σημαντικά, γεγονός που από μόνο του περιορίζει τις δυνατότητες αναζήτησης έμμισθης βοήθειας, πολύ καθοριστικής για τη δυνατότητα ανταπόκρισης στους ποικίλους ρόλους τους. Ακόμη και οι αισιόδοξες ανάμεσα στις ερωτώμενες, εκείνες που δήλωσαν ότι το κέρδος τους καλύπτει τις ανάγκες τους, υποστήριξαν πως τα έσοδά τους έχουν μειωθεί στο ένα τρίτο.

Παράλληλα, οι φαρμακοποιοί είναι ο ενδιάμεσος κρίκος ανάμεσα σε προμηθευτές που έχουν τη δύναμη να επιβάλλουν τους όρους τους και σε πελάτες οι οποίοι διαπιστώνουν ότι η συμμετοχή τους στο κόστος των φαρμάκων αυξάνεται, ότι φάρμακα απουσιάζουν από τα ράφια και πρέπει να τα αναζητήσουν αλλού, με αποτέλεσμα να διακυβεύεται η σχέση εμπιστοσύνης που τους καθιστούσε τακτικούς πελάτες. Οι γυναίκες φαρμακοποιοί περιγράφουν τη θέση τους σε αυτή την αλυσίδα ως μια εξαιρετικά δυσάρεστη θέση αδυναμίας. Η σχέση εμπιστοσύνης με τους πελάτες τους είναι το στοιχείο που τους προσέφερε αναγνώριση, ικανοποίηση, κύρος και αποτελούσε μέρος της επαγγελματικής τους ταυτότητας. Καθώς η σχέση αυτή υποχωρεί, αισθάνονται *«προδομένες»*, ένα γρανάζι σε μια εμπορική συναλλαγή, σε μια *«μπίζνα»* χωρίς επιστημονική αξία, χωρίς προσωπική συμβολή.

Για τις μεγαλύτερες σε ηλικία, το φαρμακείο τους είναι κομμάτι της επαγγελματικής και της ατομικής τους ταυτότητας. Ελπίζουν να αντέξουν μέχρι να συνταξιοδοτηθούν. Κάποιες από τις νεότερες εμφανίζονται διατεθειμένες, αν συνεχιστεί η παρούσα κατάσταση, να κλείσουν το φαρμακείο και να εργαστούν ως υπάλληλοι σε μεγάλες αλυσίδες φαρμακείων. Η επιλογή αυτή μπορεί να φαντάζει σήμερα ως μία ικανοποιητική λύση, χωρίς υποχρεώσεις και με την προσδοκία μιας καλής αμοιβής. Κατά τη διεθνή βιβλιογραφία αυτή η επιλογή οδηγεί σε νέες μορφές εξισορρόπησης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, όπου η πρώτη ουσιαστικά θυσιάζεται σε μορφές ευέλικτης ερ-

γασίας, οι οποίες ξεκινούν από τη μερική απασχόληση και φτάνουν ως τις «ενοικιαζόμενες φαρμακοποιούς» (locum pharmacists), χωρίς σταθερή απασχόληση.[35] Μια τέτοια μορφή «εξισορρόπησης» τελικά δείχνει πως οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι τα πρώτα θύματα της οικονομικής κρίσης και των κυρίαρχων πολιτικών επιλογών.

Βιβλιογραφία

Abendroth, A.-K. and den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, employment and society*, 25 (2), pp. 234-256.

Amin, M.E.K., Chewning, B. (2016). Pharmacists' counseling on oral contraceptives: A theory informed analysis. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 12 (5), pp. 669-681.

Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), pp. 747-770.

Clark, S.C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (3), pp. 348-365.

ΕΛΣΤΑΤ [Ελληνική Στατιστική Αρχή] (χ.χ.). *Φαρμακεία κατά γεωγραφική περιφέρεια και νομό και σύνολο φαρμακαποθηκών (2004 - 2014)*. Στο http://www.statistics.gr/statistics/-/publication/SHE18/2004

ΕΟΦ [Εθνικός Οργανισμός Φαρμάκων] (2016). *Στοιχεία πωλήσεων φαρμάκων* [2000-2015]. Στο http://www.eof.gr/web/guest/stats

Foster, C. and Resnick, S. (2013). Service worker appearance and the retail service encounter: the influence of gender and age. *The Service Industries Journal*, 33 (2), pp. 236-247.

Gidman, W. (2007). *Factors underpinning the work patterns of female community pharmacists over the age of 30*. London: Pharmacy Practice Research Trust.

Gidman, W. K., Hassell, K., Day, J. and Payne, K. (2007). The impact of increasing workloads and role expansion on female community pharmacists in the United Kingdom. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 3 (3), pp. 285-302.

35. Shann and Hassell, 2004, Shann and Hassell, 2006.

Goldin, Cl. and Katz, L. F. (2016). A most egalitarian profession: Pharmacy and the evolution of a family-friendly occupation. *Journal of Labor Economics*, 34 (3), pp. 705-746.

Henderson, M.L. (2000). Women in Pharmacy: Twenty-five years of growth. *Annals of Pharmacotherapy*, 34 (7-8), pp. 943-946.

Μπιρλιράκης, Β. (2011). *Οραματική πρόταση για τον φαρμακοποιό και το φαρμακείο*. Στο http://www.vision4pharmacy.gr/

Μπουλούτζα, Π. (17.10.2015). Προς «άνοιγμα» ιδιοκτησιακού φαρμακείων. *Η Καθημερινή*. Στο http://www.kathimerini.gr/835220/article/epikairothta/ellada/pros-anoigma-idiokthsiakoy-farmakeiwn

PGEU [Pharmaceutical Group of the European Union] (2014). *Annual Report*. Στο http://pgeu.eu/en/library/258:annual-report-2014.html

Seston, L. and Hassel, K. (2009). *Pharmacy Workforce Census 2008: Main findings*. London: Royal Pharmaceutical Society of Great Britain.

Shann, Ph. and Hassell, K. (2004). *An exploration of the diversity and complexity of the pharmacy locum workforce*. London: Royal Pharmaceutical Society of Great Britain.

Shann, Ph. and Hassell, K. (2006). Flexible working: Understanding the locum pharmacist in Great Britain. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 2 (3), pp. 388-407.

Σκόκος, Κ. (1900). *Εθνικόν Ημερολόγιον, χρονογραφικόν, φιλολογικόν και γελοιογραφικόν*. Αθήνα.

Στόχασις (Μάιος 2016). *Κλαδικές στοχεύσεις «Φαρμακεία»*.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΑΙΣΘΗΤΙΚΟΣ. ΕΥΘΡΑΥΣΤΕΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΕΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΙΣ ΦΙΛΟΔΟΞΙΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΠΙΘΥΜΙΕΣ

Δήμητρα Κονδύλη

Η αντίληψη για την ομορφιά, την ευεξία και την υγεία χαρακτηρίζουν και επηρεάζουν τα πρότυπα κατανάλωσης σε κάθε εποχή και σε κάθε κοινωνία. Η ομορφιά του σώματος και του προσώπου συνδέθηκε με διάφορες δοξασίες, τη μαγεία και το «μάνα»[1] και παρήγαγε προϊόντα ποικίλων μορφών τέχνης, από τα εκμαγεία του προκυκλαδικού πολιτισμού μέχρι τους αναγεννησιακούς πίνακες και τα γλυπτά του Μιχαήλ Αγγέλου, στα οποία η ομορφιά προέκυπτε, αφού πρώτα αποτύπωνε πάνω στο υλικό μια ιδέα, μια μορφή.[2] Κατά τον Εκο[3] διαφορετικές αντιλήψεις για την ομορφιά αναπτύχθηκαν και συγκρούστηκαν όχι μόνο σε διαφορετικές χρονικές περιόδους και κοινωνίες, αλλά και κατά την ίδια χρονική περίοδο, εντός της ίδιας κοινωνίας. Φθάνοντας στον 21ο αιώνα, τα πρότυπα ομορφιάς τα οποία προβάλλουν και επιβάλλουν τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας, εξειδικεύονται ανάλογα με την τάξη, την εκλεπτυσμένη ή μη αισθητική, την ηλικία και άλλους παράγοντες. Τα πρότυπα αυτά συγκλίνουν στη διαμόρφωση του τριγώνου ομορφιά, υγεία, ευεξία που αποτελεί βασικό στόχο των σύγχρονων δυτικών κοινωνιών, τουλάχιστον, και διαμεσολαβούνται μεταξύ άλλων και από την επιστήμη και τέχνη της αισθητικής. Γράφοντας για τον καλλωπισμό με όρους του 19ου αιώνα, ο Baudelaire[4] αναφέρει ότι «το καλό είναι πάντα το προϊόν μιας τέχνης». Ο καλλωπισμός υπηρετείται στις σύγχρονες κοινωνίες, μεταξύ άλλων και από το επάγγελμα της αισθητικού.

1. Mauss, 1990.
2. Έκο, 2004.
3. Έκο, 2004.
4. Baudelaire, 2009.

Η αισθητική στην Ελλάδα εμφανίζεται κατά τον μεσοπόλεμο, με τις πρώτες επαγγελματίες αισθητικούς οι οποίες προέρχονται από τη Γαλλία και εισάγουν στην τοπική κοινωνία γαλλικά προϊόντα περιποίησης για τον καθαρισμό προσώπου, την αποτρίχωση και το μασάζ. Η πελατεία τους προέρχεται από την υψηλή αστική τάξη, καθώς και από τον καλλιτεχνικό χώρο και είναι αποκλειστικά γένους θηλυκού. Με την πάροδο του χρόνου, τις συντελούμενες κοινωνικο-οικονομικές αλλαγές και την αλλαγή της θέσης της γυναίκας, διευρύνονται οι προσφερόμενες υπηρεσίες των «ινστιτούτων καλλονής», καθώς και η κοινωνικο-οικονομική προέλευση των γυναικών πελατών.[5]

Οι πρώτες ιδιωτικές σχολές μονοετούς φοίτησης για την απόκτηση διπλώματος αισθητικής ιδρύονται στην Ελλάδα το 1962, με σπουδαστές απόφοιτους του Εξαταξίου Γυμνασίου. Στη συνέχεια το 1963 ιδρύεται η Ένωση Διπλωματούχων Αισθητικών Ελλάδος με στόχο την κατοχύρωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων και την έκδοση ειδικής άδειας άσκησης.[6] Μόλις το 1969 με τον Νόμο 361/69 τίθενται οι προϋποθέσεις απόκτησης πτυχίου αισθητικού και άσκησης του οικείου επαγγέλματος. Το 1978, το επάγγελμα εντάσσεται στα επαγγέλματα υγείας στη σχολή Στελεχών Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας, ενώ οι σπουδαστές εισάγονται στη σχολή μέσω των πανελλήνιων εξετάσεων. Η φοίτηση είναι μεγαλύτερη των τριών ετών, συμπεριλαμβανομένης της πρακτικής άσκησης και οι εξετάσεις προσδίδουν πλέον στο επάγγελμα της αισθητικής τη σημασία και βαρύτητα των λοιπών επαγγελμάτων υγείας.[7] Με την ίδρυση των ΤΕΙ το 1983 (Ν.1404/83), η Αισθητική εντάσσεται στη Σχολή Επαγγελμάτων Υγείας και Πρόνοιας του ΤΕΙ Αθήνας. Οι σπουδές στο Αισθητικής και Κοσμητολογίας σήμερα διαρκούν οκτώ εξάμηνα στα οποία οι σπουδαστές διδάσκονται θεωρητικά και εργαστηριακά μαθήματα, πραγματοποιούν

5. Gerson, 1994, όπως παραπέμπεται στο Σιδηροπούλου και Χαλόφτη, 2013.

6. Σε σχετικά αιτήματα του Συλλόγου προς το υπουργείο Κοινωνικής Πρόνοιας αναφέρεται ότι χρειάζεται «και εν Ελλάδι Ειδική Σχολή Αισθητικής, ανεγνωρισμένη, επιβλεπόμενη και ενισχυμένη υπό του Κράτους» και «να επιβληθεί όπως το επάγγελμα τούτο ασκείται εις ειδικά καταστήματα Αισθητικής από πάσης σχετικής πλευράς, ούτως ώστε να μη φθάσωμεν στο σημείο καθώς θα ασκείται το επάγγελμα μας υπό αισθητικών επισκεπτόμενων τους πελάτες των κατ' οίκων δίκης γυρολόγων». Gerson, 1994, στο Σιδηροπούλου και Χαλόφτη, 2013.

7. Ιστοσελίδα Τμήματος Αισθητικής και Κοσμητολογίας, ΤΕΙ Αθήνας http://www.teiath.gr/seyp/aesthetics/articles.php?id=31952&lang=el

πρακτική άσκηση κατά τη διάρκεια του τελευταίου εξαμήνου σπουδών και μπορούν να ιδρύσουν κέντρα ή/και εργαστήριο αισθητικής. Οι βασικότερες ειδικότητες των αισθητικών αποφοίτων ΤΕΙ περιλαμβάνουν δραστηριότητες όπως περιποιήσεις προσώπου και σώματος, χρήση μηχανημάτων και παρασκευή καλλυντικών προϊόντων, μακιγιάζ. Ένας ανερχόμενος τομέας είναι επίσης της κοινωνικής αισθητικής[8] που συνιστά παροχή υπηρεσιών αισθητικής φροντίδας σε άτομα και ομάδες ανθρώπων οι οποίοι για λόγους κοινωνικούς, οικονομικούς, ψυχολογικούς και άλλους αδυνατούν να μεταβούν σε ινστιτούτα αισθητικής. Μεταξύ αυτών των ομάδων συγκαταλέγονται ασθενείς σε ψυχιατρικά νοσοκομεία, ένοικοι οίκων ευγηρίας και άλλων συναφών ιδρυμάτων, άτομα με χρόνιες ή νόσο σε τελικό στάδιο κ.ά.

Η ένταξη της αισθητικής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση άνοιξε το πεδίο και σε άνδρες υποψηφίους των εισαγωγικών εξετάσεων οι οποίοι επιθυμούσαν να εισαχθούν σε σχολές όπως η φυσικοθεραπεία και η νοσηλευτική και δεν συγκέντρωσαν τα απαιτούμενα μόρια. Εισάγονταν στα τμήματα αισθητικής και κοσμητολογίας συνδυάζοντας στη συνέχεια την αισθητική με το εμπόριο προώθησης εξειδικευμένων προϊόντων.[9] Σε καταγραφή του 2011[10] οι άνδρες αισθητικοί αποτελούσαν το 2% των εργαστηριακών αισθητικών και εξακολουθούν να παραμένουν μειοψηφία. Σύμφωνα με τον Bourdieu[11] «δεν είναι τυχαίο ότι στην πράξη επιφυλάσσονται για τις γυναίκες επαγγέλματα προσφοράς υπηρεσιών και προσωπικών φροντίδων, κοινωνικοϊατρικές υπηρεσίες, εμπόριο προσωπικών φροντίδων, παλιό, όπως οι κομμώτριες, ή νέο, όπως οι αισθητικοί, και προπαντός οικιακές υπη-

8. Η Κοινωνική Αισθητική αποσκοπεί στη βελτίωση της ψυχικής υγείας των εξυπηρετουμένων, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης των ατόμων που δέχονται τις περιποιήσεις, αλλά και στην κοινωνική αποδοχή των ατόμων αυτών από το περιβάλλον τους. Οι υπηρεσίες αισθητικής στους παραπάνω χώρους προσφέρονται εθελοντικά, και το ιδανικό θα ήταν η μελλοντική δημιουργία τομέα κοινωνικής αισθητικής σε αυτά τα ιδρύματα, όπου θα εργάζονται επαγγελματικά διπλωματούχοι αισθητικοί, με την ανάλογη εκπαίδευση για το συγκεκριμένο γνωστικό αντικείμενο.

9. Για τα επαγγελματικά δικαιώματα πτυχιούχων του Τμήματος Αισθητικής βλ. Π.Δ. 183/89, άρθρο 1 (ΦΕΚ 37/Α/7-2-89). Για τα περί ασκήσεως του επαγγέλματος βλ. Υπουργική Απόφαση ΑΠ Υ7/014/3971, τροποποίηση της Γ43/5258 αποφάσεως «Περί ρυθμίσεως λεπτομερειών του υπ' αριθμ. 361/69 (ΦΕΚ 433/Β/9-6-1994).

10. ΟΣΕΔΑΕ-Ομοσπονδία Συλλόγων Επαγγελματιών Διπλωματούχων Αισθητικών Ελλάδας, 2011.

11. Bourdieu, 2002.

ρεσίες που σωρεύουν τις δυο διαστάσεις του παραδοσιακού ορισμού των γυναικείων καθηκόντων, την υπηρεσία και το σπίτι».

Στην αγορά εργασίας δραστηριοποιούνται επίσης απόφοιτοι ιδιωτικών ή δημοσίων ΙΕΚ ως Ειδικοί Εφαρμογών Αισθητικής που μπορούν να εργαστούν σε κέντρα αισθητικής. Με τον Ν.3919/2011 θεσμοθετούνται δύο βασικές αλλαγές. Η ίδρυση κέντρου αισθητικής μπορεί να πραγματοποιηθεί από οποιονδήποτε επιχειρηματία, υπό την προϋπόθεση ότι θα απασχολεί πτυχιούχο αισθητικό, τερματίζοντας έτσι τον πρότερο περιορισμό σύστασης εταιρείας αποκλειστικά μεταξύ αδειούχων αισθητικών. Η διεύρυνση των εταιρικών σχημάτων, μεσούσης της οικονομικής κρίσης, φαίνεται ότι συνέβαλε και αυτή στον ανταγωνισμό και το κλείσιμο πολλών εργαστηρίων αισθητικής.

Η επιχειρηματική δραστηριότητα, εν μέσω κρίσης, σε ένα περιρρέον οικονομικά ευάλωτο περιβάλλον θέτει αφ' εαυτής προκλήσεις και δυσκολίες ανεξαρτήτως του ιδίου του αντικειμένου της δραστηριότητας.[12] Σημειώνεται ότι σύμφωνα με δεδομένα για το δυναμισμό των επαγγελμάτων, ο κλάδος της αισθητικής και της κομμωτικής παρουσιάζει σημαντική πτώση λαμβάνοντας υπόψη ένα σύνολο επιμέρους δεικτών.[13] Οι αναμενόμενες, λόγω του πλαισίου, δυσκολίες επαυξάνονται στις περιπτώσεις γυναικών με παιδιά που πρέπει να ισορροπήσουν μεταξύ των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων και της οικογενειακής ζωής.

1. Η έρευνα

Η μελέτη περίπτωσης για τις γυναίκες αισθητικούς και μητέρες, απόφοιτες ΤΕΙ με δικό τους *«εργαστήριο αισθητικής»*, όπως οι ίδιες οι αισθητικοί αποκαλούν το χώρο εργασίας τους, έθεσε ως ειδικότερους

12. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) που κλείνουν καθημερινά τα δύο τελευταία χρόνια τεκμηριώνουν την παραπάνω κατάφαση βλ. Ιούλιος 2016: Εξαμηνιαία αποτύπωση οικονομικού κλίματος στις μικρές επιχειρήσεις. Έρευνα ΓΣΕΒΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος). Στο http://www.gsevee.gr/meletes-2/701-2016.

13. Δεδομένα του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (2016). Τα δεδομένα παρουσιάζονται συνολικά για τα επαγγέλματα της κομμωτικής και αισθητικής, ωστόσο η μείωση του δυναμισμού αφορά σε αμφότερα τα επαγγέλματα.

στόχους τη διερεύνηση των επαγγελματικών επιλογών των γυναικών αυτών μεσούσης της κρίσης, των σχεδίων καριέρας και της πορείας της ζωής τους, καταγράφοντας το βίωμα του σύνθετου συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής σφαίρας, καθώς και τις επαγγελματικές προοπτικές τους για το μέλλον.

Ο πληθυσμός της έρευνας επελέγη με την τεχνική της χιονοστιβάδας. Τελικά διεξήχθησαν συνεντεύξεις με δέκα γυναίκες νεαρής σχετικά ηλικίας, οι οποίες έχουν παιδιά μικρής ηλικίας. Ειδικότερα, η ηλικία των συμμετεχουσών στην έρευνα κυμαίνεται μεταξύ 32 και 38 ετών, με εξαίρεση δύο αισθητικούς ηλικίας 46 και 50 ετών. Όλες οι συμμετέχουσες βρίσκονταν σε έγγαμη συμβίωση. Η πλειοψηφία των παιδιών (δώδεκα σε σύνολο δεκαέξι παιδιών) ήταν προσχολικής ηλικίας, ενώ οι επτά από τις δέκα συμμετέχουσες είχαν από δύο παιδιά. Διεξήχθη επίσης και μια συνέντευξη με κύρια πληροφορήτρια μέλος του Συλλόγου Διπλωματούχων Αισθητικών, οι πληροφορίες της οποίας ήταν καθοριστικές για τη χαρτογράφηση του χώρου έρευνας μας.

Ως προς το μέγεθος των εργαστηρίων και των ινστιτούτων των ερωτωμένων αισθητικών, αυτά συγκαταλέγονται στις μικρές επιχειρήσεις με μία ιδιοκτήτρια στις περισσότερες περιπτώσεις, ενώ σε τέσσερις περιπτώσεις τα κέντρα είχαν δύο ιδιοκτήτες και έναν ή δύο βοηθούς. Επίσης, σε δύο περιπτώσεις τα κέντρα συστεγάζονταν και συνεργάζονταν με ιατρό ή φυσικοθεραπευτή, συνεργασία που στηριζόταν σε οικογενειακούς δεσμούς. Σημειώνεται ότι για μεθοδολογικούς λόγους, απευθυνθήκαμε σε εργαστήρια και ινστιτούτα, τα οποία κατά την περίοδο της έρευνας διατηρούσαν ενεργή και δηλωμένη την επιχειρηματική δραστηριότητά τους.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μεταξύ των μηνών Μαΐου-Ιουλίου 2016. Διεξήχθηκαν συνολικά δέκα ημιδομημένες συνεντεύξεις στην ευρύτερη περιοχή της Αθήνας, είτε δια ζώσης, είτε με από απόσταση συνέντευξη μέσω «skype». Το ιδιαίτερα επιβαρυμένο πρόγραμμά των υποκειμένων της έρευνας και οι αυξημένες επαγγελματικές και προσωπικές τους υποχρεώσεις κατέστησαν δύσκολη την εξεύρεση διαθέσιμου χρόνου για την κάθε συνέντευξη. Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν σε διάφορες περιοχές της Αττικής, είτε σε κάποιο διάλειμμα μεταξύ των προγραμματισμένων επαγγελματικών τους ραντεβού, είτε το πρωί πριν την έναρξη της εργασίας τους, είτε αργά το βράδυ. Στη

διάρκεια όλων σχεδόν των συνεντεύξεων, η πίεση χρόνου εκ μέρους των ερωτωμένων ήταν εμφανής, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις οι συναντήσεις χρειάστηκε να μετατεθούν. Σε όλες τις περιπτώσεις η ανταπόκριση και συνεργασία κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων ήταν πολύ θετική.[14]

2. Ευρήματα

2.1. Κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτωμένων

Στη συγκεκριμένη μελέτη περίπτωσης οι γυναίκες επαγγελματίες που συμμετείχαν ήταν γυναίκες νέων σχετικά ηλικιών, οι οποίες έχουν παιδιά μικρής ηλικίας. Η ηλικία των γυναικών αυτών κυμαίνεται μεταξύ 32 έως 38 ετών, με εξαίρεση δύο αισθητικούς ηλικίας 46 και 50 ετών αντίστοιχα. Οι οκτώ συμμετέχουσες ήταν απόφοιτοι τμημάτων ΤΕΙ αισθητικής, ενώ δύο αισθητικοί ήταν απόφοιτοι ιδιωτικών σχολών. Όλες οι συμμετέχουσες βρίσκονταν σε έγγαμη συμβίωση. Η πλειοψηφία των παιδιών (δώδεκα σε σύνολο δεκαέξι παιδιών) ήταν προσχολικής ηλικίας και οι επτά από τις δέκα συμμετέχουσες είχαν από δύο παιδιά. Φαίνεται ότι η ηλικία, τα χρόνια άσκησης της επιχειρηματικής και επαγγελματικής δραστηριότητας, η ευρύτερη περιρρέουσα ατμόσφαιρα οικονομικής αβεβαιότητας και το επιστημονικό αντικείμενο του επαγγέλματος αποτελούν παράγοντες που καθορίζουν τη στάση των γυναικών αισθητικών όχι μόνο ως προς την αντιμετώπιση της παρούσας κατάστασης, αλλά και ως προς τις προοπτικές εξισορρόπησης επαγγελματικής και ιδιωτικής σφαίρας.

2.2. Η επιρροή της οικογένειας στην επιλογή του επαγγέλματος

Η επιλογή σπουδών, σε κάποιες περιπτώσεις, φαίνεται ότι επηρεάστηκε έντονα από το οικογενειακό περιβάλλον της ερωτώμενης και συναρτάται άμεσα με την επαγγελματική απασχόληση του στενού

14. Θα ήθελα να ευχαριστήσω τις αισθητικούς που συμμετείχαν στην έρευνα, καθώς και μέλη της Ομοσπονδίας Συλλόγων Διπλωματούχων Αισθητικών που βοήθησαν στην ανίχνευση του τοπίου.

οικογενειακού περιβάλλοντος. Σε τέσσερις περιπτώσεις, η μητέρα ή κάποια θεία (αδελφή των γονέων), που διατηρούν εργαστήριο αισθητικής, επιδρούν στην επιλογή σπουδών. Έτσι, πραγματοποιείται η μεταβίβαση, καταρχήν συμβολικά, του πολιτισμικού και κοινωνικού κεφαλαίου που εξασφαλίζει την οικογενειακή συνέχεια,[15] και, κυριολεκτικά, η μεταβίβαση της επιχειρηματικής δραστηριότητας που περιλαμβάνει, αντίστοιχα, από το εργαστήριο αισθητικής ως υποδομή και πελατεία, προδιαγράφοντας την επαγγελματική τους τροχιά. Σε δύο μάλιστα περιπτώσεις, ενώ οι ερωτώμενες είχαν ολοκληρώσει σπουδές σε άλλο κλάδο, απέκτησαν ένα δεύτερο πτυχίο στο ΤΕΙ αισθητικής προκειμένου να αναλάβουν «στρωμένη επιχείρηση». Οι τέσσερις αυτές αισθητικοί δηλώνουν ικανοποιημένες από την επιλογή που έκαναν και μάλιστα φαίνεται να αισθάνονται μεγαλύτερη ασφάλεια σε σχέση με τις υπόλοιπες ερωτώμενες ως προς την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας και του μέλλοντος της επιχείρησής τους. Επίσης, στην περίπτωση, που το επάγγελμα του συζύγου ανήκει στα επαγγέλματα υγείας και που οι χώροι εργασίας τους συστεγάζονται, η κλίμακα των παρεχόμενων υπηρεσιών εμφανίζεται διευρυμένη.

Σε κάποιες άλλες περιπτώσεις, η πρώτη επιλογή δεν ήταν η φοίτηση στα τμήματα αισθητικής των ΤΕΙ και τούτο διότι, με βάση την ταξινόμηση των σχολών στις πανελλαδικές εξετάσεις, οι υποψήφιες είχαν προσπαθήσει να εισαχθούν στην ιατρική σχολή.[16] Οι συγκεκριμένες περιπτώσεις δήλωσαν ευχαριστημένες και ικανοποιημένες από τις σπουδές τους, εφόσον σπούδασαν σε κλάδο των επιστημών υγείας, την αισθητική και κοσμητολογία. Κατά δήλωσή τους υπήρξαν πολύ καλές φοιτήτριες. Φαίνονται δε ιδιαίτερα καταρτισμένες και ενθουσιασμένες με το επιστημονικό κομμάτι της δουλειάς τους. Μεταξύ των αισθητικών δύο στις δέκα ήταν απόφοιτες ιδιωτικών σχολών με άδεια άσκησης επαγγέλματος. Στο λόγο τους περί επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων, οι απόφοιτες ΤΕΙ άφηναν να διαφαίνεται η υπεροχή της ανώτατης εκπαίδευσης σε σχέση με την εκπαίδευση στις ιδιωτικές σχολές:

> *«Έχω ήδη τέσσερα χρόνια κατάρτισης ως ΤΕΙ. Αντίθετα τα ΙΕΚ, από τα οποία προέρχονται κάποιοι συνάδελφοι έχουν χαμηλό*

15. Bourdieu, 1999.

16. Η σχολή αισθητικής και κοσμητολογίας ανήκει στις επιστήμες υγείας.

επίπεδο. Άρα το επίπεδο γνώσεων και επαγγελματικών ικανοτήτων των ΤΕΙ είναι πολύ πιο υψηλό».

Οι αισθητικοί που συμμετείχαν στην έρευνά μας δεν έχουν παρόμοια κοινωνική προέλευση και το κοινωνικό τους κεφάλαιο ποικίλλει. Οι σύντροφοί τους, όπως και οι γονείς τους έχουν διαφορετικό εκπαιδευτικό επίπεδο και εντάσσονται σε διαφορετικές επαγγελματικές κατηγορίες. Σε τέσσερις περιπτώσεις, η επιλογή σπουδών φαίνεται ότι επηρεάστηκε έντονα από το οικογενειακό περιβάλλον των συμμετεχουσών στην έρευνα, συγκεκριμένα από την επαγγελματική απασχόληση γονέων ή στενών συγγενών. Στην περίπτωση αισθητικών που είχαν μητέρες που ασκούσαν ελευθέριο επάγγελμα, φαίνεται ότι αυτές αναπαρήγαγαν το ίδιο μοντέλο λειτουργίας ζωής και οικογένειας:

«Θυμάμαι που έλεγα της μητέρας μου ότι εγώ δεν θα γίνω οδοντίατρος να δουλεύω τόσες ώρες και τώρα είμαι στην αιχμή του δόρατος με νταντάδες συνέχεια για το παιδί».

Οι ερωτώμενες ήταν διπλωματούχες αισθητικοί, οι οκτώ από τμήματα ΤΕΙ αισθητικής. Πέραν των σπουδών τους και της δραστηριότητάς τους ως αισθητικοί με δικό τους ινστιτούτο ή εργαστήριο, έχουν στην πλειοψηφία τους και άλλες σχετικές δραστηριότητες, εκτός ή εντός χώρου εργασίας, κυρίως εκείνες που εργάζονται λιγότερα χρόνια και διανύουν τη δεκαετία των τριάντα. Οι δραστηριότητες αυτές συνίστανται σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες, όπως διδασκαλία σε σεμινάρια επιμόρφωσης οργανισμών επαγγελματικής κατάρτισης. Κάποιες εξ αυτών δραστηριοποιούνται ως «free lancers» σε παραγωγές τηλεοπτικών εκπομπών και συναφών δραστηριοτήτων. Επιδεικνύουν μια «πολυπραγμοσύνη» αντικειμένων και ενασχόλησης που φαίνεται να προέρχεται από την επιδίωξη αύξησης των εσόδων, καθώς και την ανάγκη εμπλοκής σε διαφορετικούς τομείς του επαγγέλματός τους. Είναι δε χαρακτηριστικό των νεότερων ηλικιών που μπορεί να ερμηνευθεί ως μέριμνα και επιθυμία εδραίωσης των επαγγελματικών τους διαπιστευτηρίων στο χρόνο. Επιχειρηματικοί λόγοι και ποικίλα επαγγελματικά ενδιαφέροντα δημιουργούν επίσης αυτόν το συνδυασμό που οφείλεται στην ηλικία της έντονης επαγγελματικής ανέλιξης.

2.3. Διαφοροποιήσεις ως προς την έναρξη της δραστηριότητας

Φαίνεται να υπάρχει μια διαχωριστική γραμμή στην περιγραφή των επαγγελματικών συνθηκών και της κατάστασης του επαγγέλματος ανάλογα με την ηλικία των ερωτώμενων και το χρονικό διάστημα που εργάζονταν. Δεδομένου ότι οι περισσότερες επαγγελματίες άρχισαν να δραστηριοποιούνται εντός της κρίσης, ο λόγος τους αποτυπώνει μια τάση συμβιβασμού με τα τρέχοντα δεδομένα. Οι επαγγελματίες με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας αναπτύσσουν στρατηγικές που θα τους επιτρέψουν να επιβιώσουν της τωρινής κρίσης και εκφράζουν μεγαλύτερη απογοήτευση και ανησυχία για την παρούσα κατάσταση. Φαίνεται πώς η οικονομική κρίση διχοτομεί το επάγγελμα στο «πριν» και το «τώρα». Η σχέση πελάτη – επαγγελματία καθορίζει την ίδια τη δραστηριότητα και φαίνεται ότι η συμπεριφορά των πελατών αλλάζει, αλλάζοντας και τις συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης. Η συγκρότηση της επαγγελματικής ταυτότητας της αισθητικού συγγενεύει με τα επαγγέλματα που ασκούν αμιγώς επιχειρηματική δραστηριότητα ως προς τον τρόπο που αντιλαμβάνονται το επάγγελμα και τις αξίες που εκφράζουν, όπως το να μην υπολογίζουν τις ώρες εργασίας, το να παρέχουν γενικευμένες συμβουλές επαγγελματικές και προσωπικές ταυτόχρονα, το να υπογραμμίζουν την πρωταρχική σημασία των «χεριών» στην άσκηση της εργασίας τους, το να εκφράζουν την επιθυμία να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση εξαρχής.[17]

> *«Ακόμη και να ήξερα ότι θα ερχόταν τέτοια κρίση, δεν μετανιώνω που έχω τη δική μου δουλειά. Παίρνω το χρόνο μου με τις πελάτισσες, δεν μπορείς να μετράς αν εκείνη έχει μια δύσκολη περίπτωση και πρέπει να αφιερώσεις παραπάνω χρόνο από συνήθως. Απλά τώρα με τις λιγότερες αμοιβές, γίνεται πιο συχνό και ο επαγγελματίας δυσκολεύεται πιο πολύ».*

> *«Εμείς επιτελούμε και έργο πολλαπλό, καταφεύγουν σε μας για λίγη φροντίδα και ηρεμία και ξέρουμε ότι οι οικονομίες τους είναι πολύτιμες, όπως είναι και το δικό μας εισόδημα από αυτές. Εν μέσω κρίσης, αυτό που συνέβη είναι ότι οι συνθήκες έγιναν*

17. Cochennec, 2001.

> *ιδιόρρυθμες, δύσκολες, περισσότερη δουλειά με λιγότερα χρήματα, πιο δύσπιστοι πελάτες, λιγότερο χαρούμενοι και πιο απαιτητικοί. Ακυρώνουν επίσης πολύ εύκολα τα ραντεβού σε σχέση με το παρελθόν».*

Οι νεώτερες στο επάγγελμα αισιοδοξούν περισσότερο και θεωρούν ότι *«θα υπάρχει πάντα δουλειά»*. Οι μεγάλες αλλαγές αφορούν στη μείωση της συχνότητας επισκέψεων και τη φύση των περιποιήσεων κυρίως κατά τους εποχιακούς μήνες, στον ανταγωνισμό με τους δερματολόγους που υπεισέρχονται σε πεδία της αισθητικής, [*«σε μένα θα κάνουν ενυδατώσεις ας πούμε, ενώ με την ίδια τιμή θα κάνουν μια επέμβαση botox από τον χειρουργό»*], στον ανταγωνισμό από τις μη δηλωμένες πλέον αισθητικούς που παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε κατ'οίκον φροντίδα χωρίς το βάρος της δηλωμένης επιχειρηματικής δραστηριότητας.[18]

Η παροχή υπηρεσιών αισθητικής αποτελούσε ανέκαθεν μια φροντίδα που παραμένει ιδιωτική, εκείνο που μετρά είναι το αποτέλεσμα:

> *«Η γυναίκα που έρχεται να την περιποιηθώ έχει εξοικονομήσει χρήματα από τις δικές της οικονομίες, χρήματα που δεν εμφανίζονται στον οικογενειακό προϋπολογισμό».*

Όπως γράφει και ο ιστορικός Jablonka σε πρόσφατη μελέτη του «Όλοι πάνε, αλλά κανείς δεν μιλά για αυτό. Το ινστιτούτο αισθητικής είναι ένας ξεχωριστός κόσμος».[19] Η κρίση επηρεάζει τόσο την ποσότητα όσο και την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών, την ποιότητα με την έννοια της παροχής ακριβών υπηρεσιών:

> *«Οι υπηρεσίες μας έχουν φτηνύνει πολύ, δεν μπορούμε να έχουμε ακριβές υπηρεσίες, άρα πέφτουμε σε πιο οικονομικές πελατείες».*

---

18. Σε συνέντευξη με μέλη της Ομοσπονδίας Συλλόγων Διπλωματούχων Αισθητικών μας επισημάνθηκε επίσης ότι συνάδελφοι τους κλείνουν την επιχείρηση και συνεχίζουν την δραστηριότητα κατ'οίκον. Φαίνεται πώς αποτελεί πλέον πρακτική που εντάθηκε με τα πρόσφατα φορολογικά μέτρα και την συνέχιση της οικονομικής κρίσης

19. «Tout le monde y va, mais personne n'en parle. L'institut de beauté est un monde à part». Βλ. Jablonka, 2015, p. 32.

«Έχει πέσει πολύ η δουλειά και υπάρχει πολύ ανταγωνισμός, αυτό επηρεάζει. Το σκέφτονται να δώσουν αυτά τα χρήματα, προσπαθούν μόνες τους να φτιάξουν το πρόσωπό τους. Θα έρθουν και σε μας, αλλά πιο αργά, κοιτάνε τα πρωτεύοντα, τις ανάγκες».

Όταν έχουν αρχίσει την επαγγελματική δραστηριότητα εν μέσω κρίσης η εμπειρία τους και η πρόσληψη της κρίσης εκφέρεται με άλλους όρους:

«Επειδή άνοιξα το 2009 αναγκαστικά υπήρξε άνοδος, οπότε δεν μπορώ να σχολιάσω την κρίση, εργάζομαι μέσα σε αυτήν. Άρχισα με ένα μόνο πελάτη και στη συνέχεια υπήρξε συνεχής άνοδος. Δεν είχα όμως ποτέ μεγάλα κέρδη, όπως οι παλιότερες αισθητικοί».

«Οι τιμές έχουν αλλάξει, έχουν πέσει αρκετά, πάμε στο άλλο άκρο».

Στο πεδίο της αισθητικής υπεισέρχονται σήμερα και νέοι πρωταγωνιστές. Ιατρικές ειδικότητες, όπως αυτή του πλαστικού χειρουργού ή του δερματολόγου, δημιουργούν νέα δεδομένα στο πεδίο του ανταγωνισμού και των επιχειρηματικών στρατηγικών και πρακτικών. Η κρίση εντείνει αυτόν τον ανταγωνισμό, διότι η πελατεία αναζητά γρήγορα αποτελέσματα με μια χειρουργική επέμβαση ή μέσω των μηχανημάτων laser και εν γένει τεχνολογικού εξοπλισμού του οποίου τον χειρισμό αναλαμβάνουν οι δερματολόγοι. Δύο από τις συνομιλήτριές μας συνεργάζονται και συστεγάζονται είτε με δερματολόγο, είτε με φυσικοθεραπευτή, διότι ανήκουν στην ίδια οικογένεια. Ως αποτέλεσμα της συνένωσης των ειδικοτήτων διευρύνεται η πελατεία τους. Εξαιτίας αυτού του ανταγωνισμού κάποιες αισθητικοί πέτυχαν να μεταβάλουν την αδυναμία σε ευκαιρία εξοπλίζοντας το εργαστήριο αισθητικής με μηχανήματα και στελεχώνοντας την επιχείρησή τους με εκπαιδευόμενες σε νέες τεχνικές. Αξιοποιώντας τους παραπάνω αναδυόμενους τομείς και κλάδους των επιστημών υγείας, φαίνεται ότι ανοίγουν νέες προοπτικές στην επαγγελματική τους δραστηριότητα που προσδίδουν κοινωνικό χαρακτήρα στις παρεχόμενες από αυτές υπηρεσίες. Τέτοιο παράδειγμα είναι η ανάδυση, τα τελευταία

χρόνια, της κοινωνικής αισθητικής, της παροχής περιποιήσεων σε οίκους ευγηρίας, σε ασθενείς για λόγους υγείας καθώς και περιποιήσεις σε άτομα, κυρίως γυναίκες που έχουν υποβληθεί σε θεραπείες αντιμετώπισης του καρκίνου.

2.4. Το σχέδιο ζωής και καριέρας

Το σχέδιο ζωής των γυναικών επαγγελματιών αισθητικών σκιαγραφείται τρισδιάστατα, μέσω του επιθυμητού αριθμού παιδιών, του ρόλου του συζύγου στη ρύθμιση της καθημερινότητας και της αναζήτησης ισορροπιών ανάμεσα στην οικογενειακή και επαγγελματική σφαίρα.

α) Ο επιθυμητός αριθμός παιδιών: Η πλειοψηφία των αισθητικών διανύει την τρίτη δεκαετία ζωής, περίοδο που σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία[20] είναι καθοριστική ως προς την επαγγελματική ανέλιξη και πληρότητα της προσωπικής ζωής, καθώς και τη δρομολόγηση του σχεδίου ζωής και καριέρας. Το γεγονός αυτό επηρεάζει την οπτική τους και την αφήγηση σε ό,τι αφορά το πλάνο ζωής και καριέρας. Η προσέγγιση που έχουν ως προς το επάγγελμα και την επιχειρηματική τους δραστηριότητα έχει έντονο το στοιχείο του πειραματισμού και νέες ιδέες, ενώ ταυτόχρονα υποδηλώνει την ανησυχία τους ως προς το αν θα καταφέρουν να εκπληρώσουν τα σχέδια τους. Στο λόγο τους συνυπάρχει ο ντετερμινισμός της εδραίωσης της επαγγελματικής δραστηριότητας και ταυτόχρονα η αμφιβολία για τη διασφάλιση αυτής της ισορροπίας. Όντας σε παραγωγική ηλικία οι συμμετέχουσες κατανοούν ότι τα χρόνια που διανύουν είναι αποφασιστικά για την παγίωση ή διεύρυνση του οικογενειακού σχήματος. Πρόκειται, δηλαδή, για ένα «ανοιχτό» ακόμη ζήτημα, το οποίο ενισχύεται από τη συγκυρία της σχέσης συμβίωσης με σύντροφο για όλες τις ερωτώμενες, την μικρή ηλικία των παιδιών τους, καθώς και την παραγωγική ηλικία των ιδίων.

Στο λόγο τους ο κυριότερος παράγοντας ρύθμισης και αποκρυστάλλωσης του αριθμού παιδιών φαίνεται πως είναι οι αυξημένες επαγγελματικές υποχρεώσεις, οι μειωμένες αποδοχές σε συνάρτηση με τις συνεχώς αυξανόμενες ώρες εργασίας, καθώς και το ευρύτερο περιβάλλον της τρέχουσας οικονομικής κρίσης. Αδιαμφισβήτητο εύρημα

20. Clark, 2001, Pickard, 2016.

αποτελεί η διαχωριστική γραμμή μεταξύ εκείνων που έχουν αποφασίσει και έχουν θέσει ως προτεραιότητα την ανάπτυξη και εδραίωση της επαγγελματικής τους δραστηριότητας με την επένδυση πόρων και ανάλογων δυνάμεων σε αυτό το στόχο σε σχέση με εκείνες που την ίδια περίοδο θέτουν ως προτεραιότητα την προσωπική, οικογενειακή σφαίρα και αφιερώνουν χρόνο στην ανατροφή του/των παιδιού/ών τους και την πιθανή απόκτηση και άλλου παιδιού. Η επιχειρηματική δραστηριότητα και στην περίπτωση της δεύτερης κατηγορίας δεν σημαίνει διακοπή της επαγγελματικής δραστηριότητας τους, αλλά «*συντήρηση της πελατείας μου χωρίς να αναζητώ νέα πελατεία και υπηρεσίες, να μεγαλώσουν τα παιδιά*». Συγχρόνως, όμως, αναδύονται και εσωτερικές αντιφάσεις:

> *«Θα ήθελα να εξελιχθώ, να αποκτήσω κάποια περαιτέρω εξειδίκευση, έτσι ώστε να εξασφαλίσω καλύτερα τη ροή πελατών, να είμαι ανταγωνίσιμη».*

Κάποιες γυναίκες αισθητικοί αποφασίζουν συνειδητά να αναστείλουν για συγκεκριμένη περίοδο τα επαγγελματικά ή εκπαιδευτικά τους σχέδια «υπαναχωρούν για λίγο», προκειμένου να ανταποκριθούν στις οικογενειακές ανάγκες. Την συνειδητή αυτή επιλογή της προσωπικής και οικογενειακής ζωής έναντι της επαγγελματικής, εκλογικεύουν θεωρώντας ότι «*μεγαλώνοντας τα παιδιά, η δουλειά θα πάει καλύτερα. Τώρα δεν νομίζω ότι έχω χρόνο για κάτι παραπάνω*». Στην αντίθετη όχθη, οι ερωτώμενες που προκρίνουν την επαγγελματική σφαίρα και το σχέδιο καριέρας έχουν ήδη αποφασίσει τη σταθεροποίηση του οικογενειακού σχήματος:

> *«Δεν πάω για δεύτερο παιδί με τίποτα, είμαι πωρωμένη με τη δουλειά μου. Εννοείται όμως ότι με κόβει η απόφαση γιατί ήθελα πολλά παιδιά, στην πορεία όμως είδα ότι δεν γίνεται, γιατί ήδη ο μικρός μου με αποζητά παρόλο που ο τόπος εργασίας μου είναι στο ίδιο κτίριο».*

> *«Έχω ενοχές γιατί νοιώθω ότι δεν δίνω όσα θα ήθελα στα παιδιά. Επειδή την αγαπάω πολύ τη δουλειά, νοιώθω ότι, όταν φεύγω, ξεφεύγω, αφήνω τη μητέρα πίσω».*

Και στις δύο επιλογές ζωής ασκείται έντονη κριτική στην ανεπαρκή υποδομή σε δημόσιους βρεφονηπιακούς σταθμούς που θα υποστήριζαν τις γυναίκες αυτές και τις οικογένειές τους:

> *«Λες και με τιμωρούν με τα ωράρια που έχουν, μα οι παιδικοί σταθμοί είναι τελικά για μη εργαζόμενες;»*

> *«Η μητέρα μου εργάζεται, δεν έχω πεθερά και άρα δεν υπάρχει κάποιος να κρατά το παιδί, δεν έχω πλέον τη δυνατότητα να έχω baby sitter κατ'οίκον».*

Το αίσθημα ότι, μαζί με τη μητρότητα και την ευθύνη των παιδιών, συνυπάρχει και η μέριμνα φύλαξής τους ως καθαρά ιδιωτική ευθύνη και υπόθεση εκφράζεται από το σύνολο σχεδόν των ερωτώμενων. Επίσης το γεγονός ότι οι νεώτερες σε ηλικία συμμετέχουσες άρχισαν την επαγγελματική τους δραστηριότητα εντός της κρίσης λειτούργησε εξ αρχής αποτρεπτικά ως προς τη δυνατότητα εξασφάλισης αμειβόμενων υπηρεσιών κατ' οίκον φροντίδας των παιδιών βρεφικής ηλικίας. Έτσι, όταν οι ανιόντες συγγενείς δεν είναι παρόντες, η επιθυμία περιορίζεται, συνυπολογίζοντας επίσης το γεγονός ότι καμία εκ των ερωτώμενων δεν διέκοψε την εργασία της κατά την κύηση ή την περίοδο λοχίας πέραν των είκοσι ημερών. Αντίθετα, οι ερωτώμενες μεγαλύτερης ηλικίας, οι οποίες ανέθρεψαν τα παιδιά τους σε ευνοϊκότερη κοινωνικο-οικονομική συγκυρία είχαν σταθερή βοήθεια στη φροντίδα του σπιτιού.

Το ίδιο το επάγγελμα απαιτεί φυσική αντοχή ως σημαντικό προσόν για αποτελεσματική άσκηση της δραστηριότητας και, ως εκ τούτου, το προσόν αυτό φαίνεται να βαρύνει σε κάποιο βαθμό στην τελική επιλογή προτεραιοτήτων:

> *«Η πελάτισσα έρχεται να την φροντίσεις, να ασχοληθείς μαζί της, να μην σε αποσπά τίποτε άλλο, να αποπνέεις και να παρέχεις ηρεμία και ομορφιά».*

Όλες οι επαγγελματίες με τις οποίες συνομιλήσαμε αισθάνονται κινητοποιημένες απέναντι στις ανάγκες των πελατών τους. Όταν μιλούν μάλιστα για την γυναικεία πελατεία, υπάρχει μεγαλύτερη ταύτιση αφε-

νός γιατί κτίζουν μια σχέση που κρατά τις πελάτισσες στο συγκεκριμένο ινστιτούτο και αφετέρου γιατί και οι πελάτισσες αυτές φροντίζουν κατά τη διάρκεια της ημέρας άλλα εξαρτώμενα μέλη, παιδιά ή γονείς. Από αυτήν τη σκοπιά, η αισθητικός, παρέχοντας υπηρεσίες αισθητικής φροντίδας, δημιουργεί ταυτόχρονα κοινωνικούς δεσμούς.[21] Οι θεραπείες ομορφιάς συνδέονται με το σώμα και τα συναισθήματα και για το λόγο αυτό μπορεί να εκληφθούν ως μια μορφή «συναισθηματικής εργασίας».[22]

Πέραν των τεχνικών και εξειδικευμένων γνώσεων, η ικανότητα επαφής, πειθούς και πρεμίας που αποπνέει ο χώρος εργασίας προσελκύει ή απωθεί τους πελάτες. Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων οι γυναίκες αισθητικοί με τις οποίες συνομιλήσαμε επανέρχονται κατ' επανάληψη όλες στο θέμα της εμπιστοσύνης που αναπτύσσεται ανάμεσα στην πελατεία και την επαγγελματία και τούτο ανεξαρτήτως της συχνότητας επισκέψεων. Ένα χαρακτηριστικό που δεν άλλαξε κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης είναι η σχέση με τον πελάτη και η ανάγκη εξασφάλισης σταθερής σχέσης:

> *«Η σχέση με τον πελάτη σταματάει να είναι πελατειακή, γίνεται προσωπική».*

Η κρίση φαίνεται πως επηρέασε την κερδοφορία των εργαστηρίων και ινστιτούτων αισθητικής ως προς τη συχνότητα και το είδος των υπηρεσιών που ζητούνται. Τις προκλήσεις αυτές αντιμετωπίζουν οι ερωτώμενες με ανάπτυξη της επιχειρηματικής τους πρωτοβουλίας. Είτε δραστηριοποιούνται πολλά χρόνια, είτε λιγότερα, οι επαγγελματίες αισθητικοί προσπαθούν να βελτιώνουν τις παρεχόμενες υπηρε-

21. Jablonka, 2015.

22. Η A. Hochschild (1983) στο βιβλίο της *The Managed Heart* εισάγει τον όρο «συναισθηματική εργασία» (emotional labour), δουλειά δηλαδή που κινητοποιεί τα συναισθήματα, ως μέρος της μισθωτής εργασίας σε επαγγέλματα που παρέχουν προσωπικές υπηρεσίες όπως αυτά των αεροσυνοδών στις αεροπορικές εταιρείες, ή των υπαλλήλων υπηρεσιών εστίασης και συναφών δραστηριοτήτων που καλούνται «να επενδύσουν» στην επαγγελματική τους δραστηριότητα και τα συναισθήματά τους. Παρατηρείται δε συνεχής αύξηση επαγγελμάτων αυτού του τύπου και μάλιστα αυτών που υπερεκπροσωπούνται από γυναίκες. Βλ. A Dictionary of Sociology 1998, originally published by Oxford University Press. Στο http://www.encyclopedia.com/social-sciences/dictionaries-thesauruses-pictures-and-press-releases/emotional-labour

σίες, να αποκτήσουν κάποια εξειδίκευση αντικειμένου περιποίησης ή να συνεργάζονται με άλλες ειδικότητες στο χώρο του εργαστηρίου τους. Οι τρεις από τις δέκα αισθητικούς συστεγάζονται με ιατρό ή φυσικοθεραπευτή (οι δυο εξ αυτών), ενώ η τρίτη περίπτωση έχοντας και τα δυο πτυχία μπορεί να καλύπτει περιποιήσεις φροντίδας που αξιοποιούν και τις ιατρικές γνώσεις. Η κρίση μείωσε, σε κάποιες περιπτώσεις, τον αριθμό των επαγγελματιών και βοηθών που απασχολούνταν στην επιχείρηση. Βοηθοί αισθητικοί απασχολούνταν σε τρεις εκ των δέκα περιπτώσεων, αναλαμβάνοντας ταυτόχρονα και καθήκοντα γραμματείας.

Οι νεώτερες επαγγελματίες άρχισαν τη δραστηριότητα τους χωρίς προσωπικό ή σε συνεργασία με συγγενικό πρόσωπο, αναλαμβάνοντας στην πραγματικότητα τη διαδοχή της επιχείρησης με τη μεσολάβηση ενός διαστήματος κατά το οποίο συνεργάζονταν μεταξύ τους και η πελατεία εξοικειώνονταν με την αλλαγή. Άλλος τρόπος εξοικονόμησης πόρων, τόσο σε επίπεδο προσωπικής, όσο και επαγγελματικής σφαίρας, είναι η στρατηγική που ακολουθούν οι νέες επαγγελματίες-μητέρες. Συγκεντρώνουν τα ραντεβού μετά το μεσημέρι, έτσι ώστε το πρωϊ να ασχολούνται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και από το μεσημέρι έως το βράδυ να εργάζονται στο εργαστήριο αισθητικής. Κατά τις ώρες της επαγγελματικής απασχόλησης ο σύντροφος, κάποια τροφός ή συγγενικό πρόσωπο, αναλαμβάνει τη φύλαξη του/των παιδιού/ών. Ο χώρος εργασίας των γυναικών αισθητικών με τις οποίες συνομιλήσαμε βρίσκεται συνήθως είτε στο ίδιο κτίριο, είτε σε πολύ κοντινή απόσταση για την εξοικονόμηση χρόνου και την αντιμετώπιση του «απρόβλεπτου», ενός ραντεβού που ακυρώνεται, μιας ξαφνικής αδιαθεσίας του παιδιού. Υπάρχει, δηλαδή, αλληλεπίδραση ανάμεσα στα συστήματα της οικογένειας και της εργασίας[23] τα οποία, ήδη από τη δεκαετία του 1980, σε κάποιες ερευνητικές προσεγγίσεις προσδιορίζονται ως «ανοιχτά συστήματα».[24]

Οι επαγγελματίες αισθητικοί είναι επιφορτισμένες με υποχρεώσεις που απορρέουν από την εργασιακή τους δραστηριοποίηση με αυξημένες ευθύνες, ενώ παράλληλα στην οικογενειακή σφαίρα αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο βάρος, τουλάχιστον κατά τις εργάσιμες ημέρες. Η επιμονή τους και η επίτευξη τελικά διατήρησης της ανε-

23. Clark, 2000.
24. Katz and Kahn, 1978.

ξάρτητης εργασία τους εν μέσω κρίσης οφείλονται, σύμφωνα με τα λεγόμενά τους, στην ευελιξία προγραμματισμού και στην αυτονομία των επιχειρηματικών τους κινήσεων. Αναπτύσσουν, δηλαδή, στρατηγικές επί τούτου ή βάσει σχεδιασμού, ακροβατώντας σε «τεντωμένο σχοινί». Τα συμπεράσματα αυτά συνάδουν με αντίστοιχα ευρήματα στη διεθνή βιβλιογραφία. Σε μελέτες που ασχολούνται με μισθωτές εργαζόμενες και μητέρες μικρών παιδιών αναδύεται ότι, σε επιχειρήσεις που παρείχαν εποχική ευελιξία σε νέες μητέρες, η ευελιξία αυτή επέδρασε θετικά στην αύξηση της παραγωγικότητάς τους καθώς και του αισθήματος ικανοποίησης που ένοιωθαν στον χώρο εργασίας τους.[25] Στην περίπτωσή μας δεν πρόκειται για μισθωτές, αλλά αυτοαπασχολούμενες και επιχειρηματίες που επιλέγουν την ευελιξία ρύθμισης της επαγγελματικής και οικογενειακής σφαίρας προκειμένου να επιβιώσουν επαγγελματικά και να ανταποκρίνονται στις οικογενειακές υποχρεώσεις.

β) Ο ρόλος του συζύγου στη ρύθμιση της καθημερινότητας. Στις περισσότερες περιπτώσεις, σύμφωνα με τις ερωτώμενες, το ζευγάρι συνεισφέρει ισότιμα στο οικογενειακό εισόδημα. Η διαχείριση, όμως, της καθημερινότητας και των πρακτικών διευθετήσεων δεν συνεπάγονται αντίστοιχο ισότιμο καταμερισμό, συνήθως γιατί οι σύντροφοι εργάζονται σε μακρινή από τη συζυγική εστία απόσταση με αποτέλεσμα η συνδρομή τους να περιορίζεται στις βραδινές ώρες. Αντίθετα, η κατανομή των υποχρεώσεων και ευθυνών είναι συνήθως πιο ισότιμη κατά τη διάρκεια του Σαββατοκύριακου. Σε δύο περιπτώσεις αξίζει να σημειωθεί ότι οι σύζυγοί τους άλλαξαν θέση απασχόλησης και μετακινήθηκαν σε μισθωτές θέσεις εργασίας, προκειμένου να συμμετέχουν πιο ενεργά στη φύλαξη και ανατροφή των παιδιών τους, καθώς οι γυναίκες αισθητικοί σύντροφοι τους διένυαν τον πρώτο χρόνο λειτουργίας των εργαστηρίων τους. Ακόμα και στην περίπτωση που οι σύντροφοι παρουσιάζονται υποστηρικτικοί σε ό,τι αφορά τα επαγγελματικά τους σχέδια, στο τέλος της ημέρας, όπως αποτυπώνεται μέσα από τη διήγησή τους, οι γυναίκες αισθητικοί νεώτερης ηλικίας νιώθουν και αυτές ότι έχουν καταβάλει την ίδια προσπάθεια με τις υπόλοιπες.

25. Clark, 2001.

γ) Σε αναζήτηση ισορροπιών ανάμεσα στην οικογενειακή και επαγγελματική σφαίρα. Το επάγγελμα της αισθητικού, σύμφωνα με τις συμμετέχουσες στην έρευνα, απαιτεί γνώσεις, φυσική αντοχή, ειλικρίνεια, ευγένεια, διακριτικότητα, επικοινωνιακή δεινότητα, ειλικρίνεια προκειμένου να ανταποκριθούν με επιτυχία στον επαγγελματικό τους ρόλο. Μετακινούνται συνεχώς ανάμεσα στο ρόλο του επαγγελματία και της μητέρας, «*ακροβατώντας ανάμεσα στα ραντεβού και τα μπιμπερό*». Το σύνθετο δίπολο παιδιά-οικογένεια από τη μία πλευρά και πελάτες από την άλλη, στο τέλος της ημέρας «*έχει απομυζήσει όλη την ενέργεια*». Ο τελικός απολογισμός, άλλοτε γέρνει υπέρ των οικογενειακών υποχρεώσεων και άλλοτε υπέρ των επαγγελματικών, προσπαθώντας το ακατόρθωτο, να είναι όλοι ικανοποιημένοι.

Η καθημερινότητα, κάποιες φορές, φαντάζει διαχειρίσιμη, ελεγχόμενη και, κάποιες άλλες, δημιουργεί συναισθήματα ματαίωσης και απογοήτευσης, όταν οι ερωτώμενες αισθάνονται πως δεν πληρούν ικανοποιητικά κανένα ρόλο, ούτε αυτόν της εργαζόμενης, ούτε της μητέρας και συντρόφου. Αυτή τη ματαίωση δεν τη βιώνουν ως απόρροια σύγκρουσης ρόλων, αλλά ως απόρροια αδυναμίας να ανταπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους, μέχρις ότου συμβιβαστούν με την ιδέα ότι «*η τακτοποίηση του σπιτιού*» θα υποβιβαστεί στην ιεράρχηση των προτεραιοτήτων για τις «*δυο επόμενες ημέρες*» έναντι των υπολοίπων υποχρεώσεων. Το τίμημα, σε κάποιες εκ των περιπτώσεων, είναι έντονες εκδηλώσεις άγχους και δερματικά νοσήματα. Στις περιπτώσεις συνδρομής από τα άτυπα συγγενικά δίκτυα ή από αμειβόμενες υπηρεσίες, η σωματική κόπωση υποχωρεί παραχωρώντας, παρά ταύτα, τη θέση της στις «*τύψεις και ενοχές*» ως προς την οικογένεια, και στην «*ικανοποίηση*» ως προς την επαγγελματική δραστηριότητα. Εντούτοις, σε καμία από τις δύο περιπτώσεις δεν υπάρχει η έννοια του ελεύθερου χρόνου.

Η αφήγηση για το πρόγραμμα μιας καθημερινής ημέρας είναι χαρακτηριστική:

> «*Ξυπνάω στις 6 και μισή το πρωί που ετοιμάζεται να φύγει ο σύζυγός μου. Εγώ σηκώνομαι στις επτά η ώρα. Αν ξυπνήσει το παιδί μαζί μου είναι δύσκολα. Αν δεν ξυπνήσει, θα φάω πρωινό, θα βαφτώ και θα ετοιμαστώ για να έρθει η κοπέλα που φυλά το παιδί μου για να κατέβω στη δουλειά. Αν έχει ξυπνήσει η μι-*

κρή, θα ετοιμάσω πρώτα το παιδί και το πρωινό του και μετά θα ετοιμαστώ. Εργάζομαι μέχρι το απόγευμα στις πέντε – προσπαθώ να βάζω κενό πέντε με έξι που φεύγει η νταντά και έρχεται ο σύζυγός μου, γιατί, αν καθυστερήσει, τότε δεν υπάρχει κάποιος να φυλάξει το παιδί. Και μετά συνεχίζω από τις έξι και όσο πάει. Δουλεύουμε επίσης περισσότερο απόγευμα».

Κοινωνικές σχέσεις δεν χωρούν μέσα στην εβδομάδα και σπανίως το Σαββατοκύριακο, όσο τα παιδιά είναι μικρά. Πολλές φορές οι επαγγελματίες αισθητικοί με τις οποίες συνομιλήσαμε μπορεί να δεχθούν ραντεβού και αργά το βράδυ. Σε αυτές τις περιπτώσεις, ο σύντροφος συνήθως αναλαμβάνει τη φροντίδα του παιδιού/ών. Η περίοδος θηλασμού υπήρξε επίσης μια περίοδος συνεχών διευθετήσεων, όπως αφηγούνται κάποιες μητέρες, γιατί οι περισσότερες εξ αυτών δεν μπορούσαν να διακόψουν για ικανό αριθμό μηνών την επαγγελματική τους δραστηριότητα.

Η έμμισθη βοήθεια στο σπίτι είναι λιγότερο συχνή στην καθημερινότητα των ερωτώμενων. Λόγω της οικονομικής κρίσης η βοήθεια αυτή έχει αντικατασταθεί, σε αρκετές περιπτώσεις, από τη συνδρομή ενός μέλους της οικογένειας, μητέρας ή πεθεράς ή του συντρόφου αποκλειστικά με συνδυασμό ωραρίων. Η συνδρομή του συντρόφου απαντάται στις επαγγελματίες αισθητικούς που προκρίνουν την οικογενειακή από την επαγγελματική σφαίρα κατά την παρούσα φάση.

2.5. Οι προοπτικές

Η αρχική τοποθέτηση όλων των ερωτώμενων ως προς τις προοπτικές του κλάδου προτάσσει τις οικονομικές δυσκολίες και τη δυσπραγία του κοινωνικού σώματος εκφράζοντας παράλληλα την ελπίδα ότι η γυναικεία πελατεία θα αναζητά πάντα τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Ένα επιπλέον πλεονέκτημα αποτελεί η αύξηση της ανδρικής πελατείας, καθώς προκύπτει ότι οι άνδρες είναι συνεπείς στις προγραμματισμένες συναντήσεις, σταθεροί στη συχνότητα των επισκέψεων τους, δεν αλλάζουν επαγγελματία και γνωρίζουν τι θέλουν. Η πρόσφατη κρίση ρευστότητας τον Αύγουστο 2015, οι συνεχείς αυξήσεις των παγίων δαπανών και της φορολογίας στις παρεχόμενες υπηρεσίες, όπως το 24% στον ΦΠΑ, επιβαρύνουν τις λειτουργικές δαπάνες των εργαστη-

ρίων αισθητικής και αυξάνουν τις ώρες εργασίας προκειμένου οι γυναίκες αισθητικοί να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους. Εκ των πραγμάτων αναγκάζονται να προβούν πλέον και σε διευκολύνσεις πληρωμής προς τους πελάτες τους.

Ο αθέμιτος ανταγωνισμός απαντάται συχνά στο λόγο τους και συνδέεται έμμεσα ή άμεσα με τις προοπτικές επιβίωσης τους, όπως και εν γένει με τις προοπτικές του κλάδου. Στον αθέμιτο ανταγωνισμό περιλαμβάνονται η παροχή υπηρεσιών από μη πιστοποιημένους επαγγελματίες που έχουν μερίδιο στην αγορά και ο αυξανόμενος αριθμός των μη δηλωμένων αισθητικών που παρέχουν τις υπηρεσίες τους στους πελάτες κατ'οίκον χωρίς το βάρος της δηλωμένης επιχειρηματικής δραστηριότητας,[26] εν μέρει λόγω της οικονομικής κρίσης.

Οι ερωτώμενες αμύνονται διατηρώντας την επιθυμία πραγμάτωσης των επαγγελματικών τους στόχων και αναπτύσσοντας νέες στρατηγικές επιλογές. Κάποιες αποφάσισαν να μην αποκτήσουν δεύτερο παιδί, ώστε να επενδύσουν περισσότερο χρόνο στην εργασία τους, ενώ σε άλλες περιπτώσεις περιορίζουν το «ρίσκο» διατηρώντας μια σταθερή, αλλά περιορισμένη πελατεία, χωρίς πρόσθετες επενδύσεις όπως, για παράδειγμα, απόκτηση νέων μηχανημάτων. Ορισμένες στοχεύουν σε μεταπτυχιακή εκπαίδευση για την απόκτηση εξειδικευμένης τεχνογνωσίας.

Συμπεράσματα

Η άσκηση του επαγγέλματος της αισθητικού με ιδία επιχείρηση προϋποθέτει αυξημένες γνώσεις και δεξιότητες, δεδομένου ότι η διατήρηση και διεύρυνση της πελατειακής βάσης εν μέσω κρίσης καθίσταται δύσκολο εγχείρημα. Στην επαγγελματική σφαίρα η παρούσα κρίση συνετέλεσε στην αύξηση των ωρών εργασίας και στη μείωση του κόστους των παρεχομένων υπηρεσιών, ενώ διατάραξε την ήδη εύθραυ-

26. Σε συνέντευξη με μέλη της Ομοσπονδίας Συλλόγων Διπλωματούχων Αισθητικών μας επισημάνθηκε επίσης ότι συνάδελφοι τους κλείνουν την επιχείρηση και συνεχίζουν την δραστηριότητα κατ'οίκον. Φαίνεται πώς αποτελεί πλέον πρακτική που εντάθηκε με τα πρόσφατα φορολογικά μέτρα και την συνέχιση της οικονομικής κρίσης. Η μείωση του υψηλού φόρου των παρεχόμενων υπηρεσιών, οι οποίες θεωρούνται ως προϊόν πολυτελείας, θα συνέβαλε στη βελτίωση της δραστηριότητας.

στη ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Αν και στα νέα νοικοκυριά ο σύντροφος φαίνεται πως ενθαρρύνει τη σύντροφό του στην επιλογή καριέρας, η ουσιαστική βοήθεια στην καθημερινότητα είναι περιορισμένης εμβέλειας. Οι γυναίκες αισθητικοί είναι αυτές που αναλαμβάνουν τη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ των δύο σφαιρών, της εργασίας και της οικογένειας. Φαίνεται ότι η επικοινωνία μεταξύ των δύο αυτών σφαιρών είναι κυρίως «γυναικεία υπόθεση» στην πράξη εφόσον τα δύο συστήματα είναι «ανοιχτά» μόνο για τις γυναίκες.

Ως εκ τούτου, τα διλήμματα ως προς την ιεράρχηση των προτεραιοτήτων και αναγκών ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή σφαίρα οδηγούν κάποιες γυναίκες αισθητικούς σε αναγκαστική μείωση της επαγγελματικής δραστηριότητας για πεπερασμένο διάστημα προς όφελος της οικογενειακής ζωής. Αντιθέτως, η προοπτική ανάπτυξης της επαγγελματικής δραστηριότητας τις ωθεί σε μεταβολή ή αναστολή του σχεδίου ζωής και οικογένειας που μεταφράζεται κυρίως με περιορισμό του αριθμού παιδιών. Εκείνο που παραμένει ενθαρρυντικό σε κάθε περίπτωση είναι η επιμονή των επαγγελματιών του κλάδου αυτού να ονειρεύονται και να προασπίζονται το επαγγελματικό τους αντικείμενο. Η δε νεαρή σχετικά ηλικία τους δείχνει μια προσαρμοστικότητα στα δεδομένα της κρίσης, καθώς όχι μόνο ανέλαβαν το «ρίσκο» έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας σε ένα ρευστό περιβάλλον, αλλά και εμμένουν στην επιλογή τους. Τα δεδομένα αυτά υποστηρίζονται και από τη διεθνή βιβλιογραφία, σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες έλκονται από την επιχειρηματικότητα, διότι την εκλαμβάνουν και ως μέσον που ευνοεί την ευελιξία στη διευθέτηση των οικογενειακών υποχρεώσεων στη διάρκεια της καριέρας τους.[27]

Βιβλιογραφία

Annink, A. and den Dulk, L. (2012). Autonomy: the panacea for self employed women's work-life balance?. *Community, Work & Family*, 15 (4), pp. 383-402 DOI: 10.1080/13668803.2012.723901.

Baudelaire, Ch. (2009). *Το εγκώμιο του μακιγιάζ,* Αθήνα: Άγρα.

Bourdieu, P. (2002). *Η διάκριση: Κοινωνική κριτική της καλαισθητικής κρίσης*. Αθήνα: Πατάκης.

27. Smith, 2000, Annick and den Dulk, 2012.

Bourdieu, P. (1999). Οι τρεις διαστάσεις του πολιτισμικού κεφαλαίου. Στο Ν. Παναγιωτόπουλος (επιμ.), *Πιερ Μπουρντιέ. Κείμενα Κοινωνιολογίας*. Αθήνα: Στάχυ.

Jablonka, I. (2015). *Le corps des autres*. Paris: Seuil.

Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), pp. 745-770.

Clark, S.C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior,* 58, pp. 348–365. DOI: 10.1006/jvbe.2000.1759.

Cochennec, M. (2004). Le soin des apparences. L'univers professionnel de l'esthétique-cosmétique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 154, pp. 80-91. DOI: 10.3917/arss.154.0080

Διαμαντή, Α. (2013). *Ανάλυση του κλάδου ινστιτούτων αισθητικής*. Πανεπιστήμιο Πειραιά, Διπλωματική Εργασία.

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (2016). *Διάγνωση αναγκών της αγοράς εργασίας: Δυναμισμός των Κλάδων και Παραγωγικότητα*. Αθήνα.

Εκο, Ο. (επιμ.) (2004). *Ιστορία της ομορφιάς*. Αθήνα. Καστανιώτη.

Katz, D. and Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organizations*. NewYork: Willey.

Mauss, M. (1990). *Σχεδίασμα μιας γενικής θεωρίας για τη μαγεία*. Αθήνα: Praxis.

Σιδηροπούλου, Ε. και Χαλόφτη, Χ. (2013). *Συγκριτική μελέτη παροχών υπηρεσιών ινστιτούτων αισθητικής και κέντρων θαλασσοθεραπείας SPA*. Αλεξάνδρειο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Θεσσαλονίκης, Τμήμα Αισθητικής και Κοσμητολογίας, πτυχιακή εργασία. Στο http://eureka.lib.teithe.gr:8080/bitstream/handle/10184/4198/Sidiropoulou_Xalofti.pdf?sequence=3

Smith, C. (2000) Managing work and family in small "copreneurial" business: an Australian study. *Women in Management Review*, 15(5-6), pp. 283-289. Στο http://dx.doi.org/10.1108/09649420010372940, αποθήκευση 10/10/2016

Pickard, S. (2016). *A sociological examination of how we age and are aged through the life course*. London: Sage. Στο https://us.sagepub.com/en-us/nam/age-studies/book242948

ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΣΣΕΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ. ΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΕ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ Η ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

Ναταλία Σπυροπούλου

Οι αρχιτέκτονες και οι πολιτικοί μηχανικοί ανήκουν στη γενική επαγγελματική κατηγορία των «διπλωματούχων μηχανικών» μαζί με άλλες δεκαεπτά υπο-κατηγορίες. Το επάγγελμα του μηχανικού και αρχιτέκτονα περιλαμβάνει ποικίλα αντικείμενα.[1] Η δραστηριότητα του πολιτικού μηχανικού και του αρχιτέκτονα είναι θεσμοθετημένη και κατοχυρωμένη με τον Νόμο 4663/30, όμως η πρόσβαση στις δραστηριότητες και η άσκησή τους επιτρέπεται στους διπλωματούχους μηχανικούς που είναι μέλη του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας (ΤΕΕ) και έχουν την άδεια άσκησης επαγγέλματος. Σύμφωνα με στοιχεία του ΤΕΕ, στην Ελλάδα οι εγγεγραμμένοι πολιτικοί μηχανικοί ανέρχονται στους 29.030, ενώ οι αρχιτέκτονες μηχανικοί στους 18.362. Παλαιότερη πανελλήνια δειγματοληπτική έρευνα του ΤΕΕ του 2009 έδειχνε ότι το 50% των αρχιτεκτόνων ήταν άνδρες και το 50% γυναίκες. Στους πολιτικούς μηχανικούς, οι άνδρες αποτελούσαν το 73%, ενώ οι γυναίκες το 27%.[2] Σε πιο πρόσφατη έκθεση

1. Ενδεικτικά αναφέρονται τα εξής: «Μελέτες, μετρήσεις, έρευνες, επιθεωρήσεις, πραγματογνωμοσύνες, συμβουλευτικές υπηρεσίες, αδειοδοτήσεις, επιβλέψεις κατασκευών, σχεδιασμό-οργάνωση-προγραμματισμό-διοίκηση-υλοποίηση/ανέγερση/τοποθέτηση/συναρμολόγηση κατασκευών, επισκευή-συντήρηση-λειτουργία κατασκευών, εκμετάλλευση πλουτοπαραγωγικών πηγών, διαχείριση πόρων, σχεδιασμό ανάπτυξης κ.α.». Στο http://portal.tee.gr/portal/page/portal/PROFESSIONAL_ISSUES/isotimies/apofoitoi-exoterikou/ermis.pdf

2. Στο http://portal.tee.gr/portal/page/portal/PROFESSIONAL_ISSUES/neoi_mixanikoi/Tab5230282/Tab3/%D4%C5%C5_2009%20partA.pdf

του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου για τους νέους απόφοιτους του της περιόδου 2002-2010, οι άνδρες αποτελούσαν το 29,1% των νέων αρχιτεκτόνων και οι γυναίκες το 70,9%, ενώ στους πολιτικούς μηχανικούς τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 61,1% άνδρες και 38,9% γυναίκες.[3] Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, περίπου ένας στους τρεις αρχιτέκτονες προέρχεται από οικογένεια με τουλάχιστον ένα γονέα στο επάγγελμα, ενώ ελαφρώς χαμηλότερα ποσοστά εμφανίζουν οι πολιτικοί μηχανικοί (31,4%).[4]

Όσον αφορά τις ίσες επαγγελματικές ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών μηχανικών όλων των κατηγοριών, οι γυναίκες υποστηρίζουν ότι υπάρχει προκατάληψη κατά την πρόσληψη σε ποσοστό 57% έναντι 40% των ανδρών. Αντίστοιχες ή και μεγαλύτερες διαφορές προκύπτουν και ως προς την εκτίμηση της προκατάληψης κατά την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών μηχανικών. Πάντως, αν και οι γυναίκες γενικά θεωρούν ότι υπάρχει προκατάληψη κατά την πρόσληψη τους, εκείνες που στην πραγματικότητα βίωσαν αντίστοιχη αντιμετώπιση κατά την αναζήτηση εργασίας είναι αρκετά λιγότερες. Ως βασικότερη αιτία προκατάληψης εντοπίζεται η άποψη των εργοδοτών περί μεγαλύτερης καταλληλότητας των ανδρών μηχανικών έναντι των γυναικών συναδέλφων τους, ενώ σημαντικά προβλήματα φαίνεται να προκαλεί και η προοπτική απόκτησης παιδιού (30%), αντίθετα με τις υφιστάμενες υποχρεώσεις των γυναικών που ήδη έχουν οικογένεια (10%).

Οι ειδικότητες των πολιτικών μηχανικών και των αρχιτεκτόνων μηχανικών χαρακτηρίζονται ως κατασκευαστικές ειδικότητες, λόγω της έντονης ενασχόλησης των διπλωματούχων τους στο πεδίο των κατασκευών. Η συντριπτική πλειονότητα των αρχιτεκτόνων και των πολιτικών μηχανικών εργάζονται ως αυτοαπασχολούμενοι (83% των πολιτικών μηχανικών και 86% των αρχιτεκτόνων σύμφωνα με την έρευνα του ΕΜΠ). Από το σύνολο των αρχιτεκτόνων, το 13,6% είναι ελεύθεροι επαγγελματίες με προσωπικό ή συνεργάτη, το 31,6% είναι ελεύθεροι επαγγελματίες χωρίς προσωπικό και το 40,8% είναι ελεύθεροι επαγγελματίες που εργάζονται σταθερά σε έναν εργοδότη. Στους πολιτικούς μηχανικούς, το 16,5% είναι ελεύθεροι επαγγελματίες με

3. ΕΜΠ, 2015, σελ. 17
4. ΕΜΠ, 2015, σελ. 129-130.

προσωπικό η συνεργάτη, το 40,7% είναι ελεύθεροι επαγγελματίες χωρίς προσωπικό και το 25,8% είναι ελεύθεροι επαγγελματίες που εργάζονται σταθερά σε έναν εργοδότη.[5]

Όσον αφορά την ανεργία στους πολιτικούς μηχανικούς και αρχιτέκτονες, αυτή είναι ίση ή και μικρότερη του μέσου όρου των πτυχιούχων.[6] Ωστόσο, παρουσιάζει σημαντική αύξηση τα τελευταία χρόνια. Εδώ θα πρέπει να επισημανθεί ότι υπάρχει μία δυσκολία στην αποτύπωση της πραγματικής κατάστασης απασχόλησης των αρχιτεκτόνων και πολιτικών μηχανικών, λόγω της συγκέντρωσης μεγάλων ποσοστών ελεύθερων επαγγελματιών στα επαγγέλματα αυτά. Υπάρχουν, δηλαδή, αυτοαπασχολούμενοι οι οποίοι, αν και δηλώνουν εργαζόμενοι, δεν καταφέρνουν να εξασφαλίζουν από την εργασία τους ένα ελάχιστο επίπεδο εισοδήματος, ενώ οι ώρες εργασίας τους είναι πολύ λίγες. Υποκρύπτονται, κατ' αυτόν τον τρόπο, οι συνθήκες υποαπασχόλησης και ανεργίας τους. Σύμφωνα με εκτιμήσεις του ΕΜΠ, η συνολική ανεργία αγγίζει το 14,6% στους πολιτικούς μηχανικούς και το 19,9% στους αρχιτέκτονες, λαμβανομένης υπόψη και της κρυφής ανεργίας.[7]

Η πρόσφατη οικονομική κρίση αποτελεί τον κύριο παράγοντα για την αύξηση των ποσοστών ανεργίας στους επαγγελματίες αρχιτέκτονες και πολιτικούς μηχανικούς, αλλά και για την μείωση των ωρών εργασίας τους. Σύμφωνα με το Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ), η επιχειρηματική δραστηριότητα στον κατασκευαστικό τομέα έχει υποχωρήσει κατά 80% από την αρχή της οικονομικής κρίσης μέχρι σήμερα,[8] ενώ τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ) δείχνουν ότι η συνολική απασχόληση στον κλάδο των κατασκευών μειώθηκε από 363.5 χιλιάδες άτομα το Β΄ τρίμηνο του 2006 σε 154.7 χιλιάδες άτομα το αντίστοιχο τρίμηνο του 2016.[9] Η αρνητική επίδραση της κρίσης επιβεβαιώνεται από το 90% των αρχιτεκτόνων και πολιτικών μηχανικών.[10]

---

5. ΕΜΠ, 2015, σελ. 53.
6. ΕΜΠ, 2015, σελ. 45
7. ΕΜΠ, 2015, σελ. 47.
8. ΙΟΒΕ, 2015 και Ρουσάνογλου, 2015, «Καθίζηση 80% για τις κατασκευές την εξαετία 2008-13, Εφημερίδα *Η Καθημερινή*, 31 Μαρτίου.
9. ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Τριμηνιαία Στοιχεία 2006 και 2016.
10. ΕΜΠ, 2015, σελ. 125.

1. Η ποιοτική έρευνα σε αρχιτεκτόνισσες και πολιτικούς μηχανικούς

Η παρούσα ενότητα αναφέρεται στη μελέτη περίπτωσης γυναικών αρχιτεκτόνων και πολιτικών μηχανικών που αποσκοπούσε στη διερεύνηση και καταγραφή των βιωμάτων των γυναικών αυτών όσον αφορά τη σχέση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής σε περίοδο κρίσης. Απώτερος στόχος, δηλαδή, ήταν η ανάδειξη της σύνθετης αλληλεπίδρασης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, μέσω της διερεύνησης των εμπειριών και της καταγραφής των πρακτικών που οι μητέρες αρχιτέκτονες και πολιτικοί μηχανικοί χρησιμοποιούν στη ζωή τους προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις όσον αφορά τα παιδιά τους και την εργασιακή τους ζωή, αλλά και μέσω της διερεύνησης των αλλαγών που έχουν επέλθει λόγω της οικονομικής κρίσης στον τρόπο αντιμετώπισης και εξισορρόπησης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής.

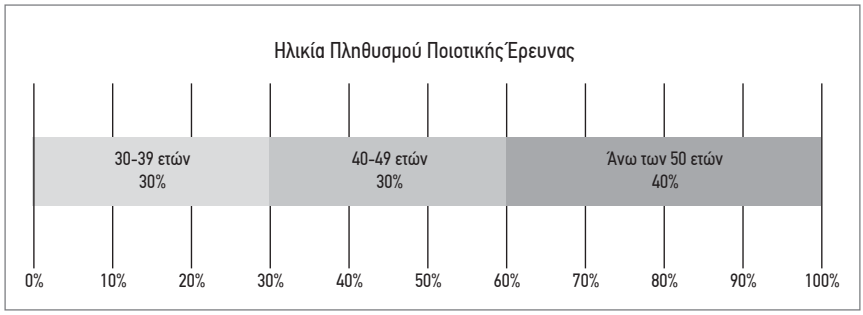
Αυτή η μελέτη περίπτωσης επικεντρώθηκε συγκεκριμένα στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες αρχιτεκτόνισσες και πολιτικούς μηχανικούς οι οποίες κατά την περίοδο της έρευνας ήταν υπο-απασχολούμενες ή άνεργες ή ετεροαπασχολούμενες. Το μέγεθος και τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού της έρευνας ήταν προκαθορισμένα βάσει του ερευνητικού μας σχεδίου. Συνολικά, διεξήχθησαν δέκα πρόσωπο-με-πρόσωπο σε βάθος συνεντεύξεις με αρχιτεκτόνισσες και πολιτικούς μηχανικούς, μητέρες παιδιών μέχρι 17 ετών. Για την προσέγγιση του πληθυσμού της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η τεχνική της χιονοστιβάδας.

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν με τη χρήση οδηγού ημι-δομημένης συνέντευξης ο οποίος αποτελούνταν από τέσσερις θεματικές ενότητες. Η πρώτη ενότητα περιλάμβανε ερωτήσεις για τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος και την προσωπική επαγγελματική πορεία των ερωτώμενων, καθώς και τον αντίκτυπο της κρίσης στο επάγγελμα. Η δεύτερη αφορούσε την οικογενειακή ζωή, η τρίτη αναφερόταν στις απόψεις των ερωτώμενων για τις υπάρχουσες υποδομές για τα παιδιά, ενώ η τέταρτη και τελευταία ενότητα αφορούσε το συνδυασμό της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή και τις επιπτώσεις της κρίσης στη ζωή τους.

2. Ευρήματα της ποιοτικής έρευνας

2.1 Κοινωνικό-δημογραφικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού της έρευνας

Πραγματοποιήθηκαν συνολικά δέκα συνεντεύξεις με γυναίκες αρχιτέκτονες και πολιτικούς μηχανικούς, οι οποίες αυτήν την περίοδο υποαπασχολούνται, ετεροαπασχολούνται ή δηλώνουν άνεργες και έχουν παιδιά ηλικίας από 16 μηνών έως 17 ετών (έξι συνεντεύξεις με αρχιτέκτονες και τέσσερις συνεντεύξεις με πολιτικούς μηχανικούς). Από το σύνολο των συμμετεχουσών τρεις ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 30-39 ετών, τρείς είναι 41 ετών, και τέσσερις από αυτές είναι άνω των 50 ετών. Οι μισές είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, ενώ οι υπόλοιπες είναι απόφοιτες πολυτεχνικών σχολών της Ελλάδας. Η επιλογή του επαγγέλματος ήταν απόρροια επιρροών από το οικογενειακό περιβάλλον για τις τέσσερις από αυτές, ενώ οι υπόλοιπες έξι διάλεξαν το επάγγελμα απλά γιατί τους άρεσε. Όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, οι επτά έχουν ένα παιδί, δύο έχουν δύο παιδιά και μία έχει τρία παιδιά. Οι επτά είναι παντρεμένες, εκ των οποίων η μία για δεύτερη φορά, δύο είναι χωρισμένες και μία συζεί με τον πατέρα. Οι έξι από τις δέκα ερωτώμενες έχουν ή είχαν σύζυγο του ιδίου επαγγελματικού χώρου.



2.2. Επαγγελματική ζωή

Όσον αφορά την επαγγελματική ζωή των γυναικών εξετάζεται η προηγούμενη απασχόληση και εμπειρία στο επάγγελμα, οι δυσκολίες, οι ανισότητες και οι διακρίσεις στο επάγγελμα λόγω φύλου και μητρότη-

τας, αλλά και η ικανοποίηση από την απασχόληση και η αποτίμηση της επαγγελματικής πορείας προ κρίσης. Επιπλέον, αναφορά γίνεται στην κρίση του επαγγέλματος, στο μέλλον και στις προοπτικές ανάκαμψής του, στις στρατηγικές αντιμετώπισης της κρίσης και τέλος στις παροχές κοινωνικής ασφάλισης.

2.2.1. Προηγούμενη απασχόληση και εμπειρία στο επάγγελμα: Με εξαίρεση τις δύο νεότερες αρχιτεκτόνισσες (33 ετών), που δηλώνουν προϋπηρεσία πέντε ετών, οι υπόλοιπες ερωτώμενες έχουν μία μακρά πορεία στο επάγγελμα που αριθμεί από δεκατρία έως και τριάντα τρία χρόνια. Η μέση ηλικία έναρξης της απασχόλησης είναι τα είκοσι τρία έως είκοσι τέσσερα χρόνια, ενώ πολλές αναφέρουν ότι είχαν ξεκινήσει να εργάζονται ήδη από τότε που ήταν φοιτήτριες στο Πανεπιστήμιο μέσα από ερευνητικά προγράμματα και συνεργασίες με καθηγητές. Μετά την απόκτηση του πτυχίου οι περισσότερες ξεκίνησαν την καριέρα τους ως εργαζόμενες σε κάποιο γραφείο. Δεδομένου ότι πρόκειται για αρχιτέκτονες και πολιτικούς μηχανικούς, θα πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι η σχέση εργασίας με τα γραφεία αυτά δεν είναι μία συμβατική σχέση που διέπεται από τους κανόνες της μισθωτής εργασίας (ωράριο, υπερωρίες, επιδόματα κ.λπ.), αλλά μάλλον μία σχέση που λαμβάνει τη μορφή εξωτερικής συνεργασίας (δελτίο παροχής υπηρεσιών), παρόλο που στην πλειονότητα των περιπτώσεων ακολουθούνται ατύπως οι όροι που διέπουν τη μισθωτή σχέση εργασίας (π.χ. οκτάωρο, έξτρα αμοιβές εν είδει δώρων και επιδομάτων σε περίπτωση συμφωνίας κ.λπ).

Ως κύριοι λόγοι για την επιλογή της απασχόλησης σε γραφεία αναφέρονται η απόκτηση εμπειρίας και η εξοικείωση με τις δραστηριότητες και τις απαιτήσεις του επαγγέλματος.

> *«Τα κτίρια που έκανα εκεί, δεν πρόκειται να τα έκανα εδώ. Τόσα πολλά κτίρια γραφείων, που έκανα μέσα σε ένα χρόνο, δεν πρόκειται να τα έκανα εδώ πέρα σε καμιά περίπτωση…».*

Πάντως, παρόλο που ξεκίνησαν την καριέρα τους ως υπάλληλοι σε γραφεία, στη συνέχεια οι γυναίκες, στην πλειονότητά τους, προχώρησαν στη δημιουργία δικού τους γραφείου, ως αυτοαπασχολούμενες ή συνεργάστηκαν με άλλους συναδέλφους. Οι λόγοι για τη μετάβαση

από το εξαρτημένο στο ελεύθερο ατομικό επάγγελμα ποικίλλουν κατά περίπτωση. Οι κυριότεροι λόγοι, ωστόσο, έχουν να κάνουν με την προσωπική επαγγελματική ανέλιξη, την αυτονομία και ευελιξία στην άσκηση του επαγγέλματος, αλλά και με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

> *«Είναι πολύ καλύτερα να δουλεύεις για τον εαυτόν σου, από το να δουλεύεις σε μια σχέση εξαρτημένης εργασίας. Και τα χρήματα είναι καλύτερα και οι αποφάσεις και το αποτέλεσμα ήταν επιλογή δική μου».*

> *«… όταν δουλεύεις μόνος σου, μπορείς να φτιάξεις, να προγραμματίσεις τον χρόνο σου λίγο πιο εύκολα».*

Εξαίρεση από αυτή τη μετάβαση από την «εξαρτημένη» εργασία στο ελεύθερο επάγγελμα αποτελούν όσες είχαν ήδη από το οικογενειακό περιβάλλον κάποια έτοιμη δουλειά.

> *«Δεν έχω στείλει βιογραφικό καν ποτέ για δουλειά… Έμεινα στην οικογενειακή επιχείρηση…».*

2.2.2. Δυσκολίες κατά την άσκηση του επαγγέλματος: Τόσο οι πολιτικοί μηχανικοί, όσο και οι αρχιτέκτονες θεωρούν ότι το επάγγελμα που ασκούν δεν παρουσιάζει κάποιες ιδιαίτερες δυσκολίες σε σύγκριση με τα υπόλοιπα επαγγέλματα. Δεδομένου ότι πρόκειται για ελεύθερο επάγγελμα κάποιες αναφέρουν το θέμα του ωραρίου, ενώ κάποιες άλλες εστιάζουν στο ζήτημα των διαπροσωπικών σχέσεων με τους πελάτες.

2.2.3. Ανισότητες και διακρίσεις στο επάγγελμα λόγω φύλου και μητρότητας: Όσον αφορά την αντιμετώπιση διακρίσεων και ανισοτήτων στην επαγγελματική τους ζωή λόγω φύλου, οι απαντήσεις είναι μοιρασμένες. Οι γυναίκες πολιτικοί μηχανικοί συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους αρχιτέκτονες για την ύπαρξη ανισοτήτων και διακρίσεων, αποδίδοντάς τες κυρίως στη φύση του επαγγέλματος και στη συνδιαλλαγή με μεγάλο αριθμό ανδρών-εργατών στις οικοδομές. Στους αρχιτέκτονες, οι ανισότητες εντοπίζονται κυρίως στις αμοιβές.

> *«Ξέρεις είναι σκληρό επάγγελμα.... Μεταλλάσσεται η συμπεριφορά μιας γυναίκας που θα χρειαστεί να κάνει επίβλεψη στη δουλειά».*

> *«Ναι, […] για να επιβληθείς σε αυτούς τους ανθρώπους, πρέπει να γίνεις και συ λίγο άντρας. Και ο τρόπος που τους μίλαγα ήταν τελείως, δεν παρέπεμπε σε γυναίκα».*

Κάποιες, ωστόσο, αναφέρθηκαν σε διακριτικές συμπεριφορές, όχι λόγω του φύλου, αλλά λόγω της μητρότητας, κυρίως κατά τις διαδικασίες πρόσληψης σε γραφεία. Επίσης, αναφέρθηκε αλλαγή στη συμπεριφορά και στον τρόπο αντιμετώπισής τους μετά από την γέννηση του παιδιού.

> *«Δε θεωρώ το θέμα ότι ήμουν γυναίκα, όσο το θέμα ότι ήμουν μητέρα. Οι τελευταίες συνεντεύξεις που πέρασα πριν από κάνα δύο χρόνια, επειδή όλοι ρωτούσαν πλέον, αν ήμουν παντρεμένη κ.λπ., αν είχα παιδιά... Με τα παιδιά, μου έλεγαν 'στο καλό' και ήξερα ότι ήταν πάρα πολύ καθοριστικός παράγοντας. Τα παιδιά δυστυχώς».*

2.2.4. Ικανοποίηση από την απασχόληση και αποτίμηση της επαγγελματικής πορείας προ κρίσης: Μέχρι την οικονομική κρίση, η συντριπτική πλειονότητα των ερωτωμένων γυναικών δηλώνουν πολύ ικανοποιημένες από την απασχόλησή τους.

> *«Και πέτυχα τα πολύ καλά χρόνια εγώ.[…] Όλο αυτό το πράγμα, η οικοδομή μου άρεσε πάρα πολύ. Πάρα πολύ!».*

> *«Είμαι πολύ ευχαριστημένη γιατί έτυχα σε ένα πάρα πολύ καλό γραφείο […] ήταν μεγάλη τύχη για μένα. Είχε μεγάλη ικανοποίηση και ταξίδια. Οπότε, ήταν ένας συνδυασμός έτσι πολύ ευχάριστος και δημιουργικός».*

2.2.5. Κρίση και άσκηση επαγγέλματος: Η πρόσφατη οικονομική κρίση που έπληξε και το επάγγελμα του αρχιτέκτονα και του πολιτικού μηχανικού δεν μπορούσε να μην έχει επίπτωση και στις ελεύθερες επαγγελματίες του πληθυσμού μας. Πράγματι, η συντριπτική πλειονότητα

των γυναικών επαγγελματιών δηλώνουν ότι έχουν πληγεί επαγγελματικά από την κρίση και εμφανίζονται απογοητευμένες από τις παρούσες συνθήκες απασχόλησης. Σε κάποιες γυναίκες, η κρίση οδήγησε σε μείωση του κύκλου εργασιών τους, σε κάποιες άλλες είχε ως αποτέλεσμα τη διακοπή της συνεργασίας με τα γραφεία τους, ενώ για τις περισσότερες το κύριο πρόβλημα ήταν η απώλεια εισοδημάτων που, σε ορισμένες περιπτώσεις, είναι ολοκληρωτική.

> *«Να ζεις με την αρχιτεκτονική. Δυστυχώς δε το κάνω. Μου λείπει πάρα πολύ».*

> *«Τώρα, έτσι όπως είναι οι συνθήκες, υπάρχουν πολύ λίγες δουλειές. Τις περισσότερες φορές δεν είναι το αντικείμενο της δουλειάς μας. Αυτό έχει μια ματαίωση. Δηλαδή μετά από τόση εμπειρία… να ασχολούμαι εγώ με ενεργειακά πιστοποιητικά».*

Οι περισσότερες θεωρούν ότι η εκδήλωσή της κρίσης στο επάγγελμα ξεκίνησε μετά το 2008, αλλά καθεμία αντιμετώπισε την αλλαγή αυτή στην επαγγελματική της ζωή σε διαφορετική χρονική στιγμή, ανάλογα με το αντικείμενο εργασιών, τον όγκο της δουλειάς και τις γενικότερες συγκυρίες. Όσες εργάζονταν σε εταιρίες και γραφεία διαπίστωσαν ότι, μετά από κάποια χρονική στιγμή, οι εργοδότες τους δεν μπορούσαν να ανταπεξέλθουν στις οικονομικές υποχρεώσεις απέναντί τους ή δεν τις απασχολούσαν τις ίδιες ώρες όπως στο παρελθόν, με αποτέλεσμα να αναγκαστούν να αποχωρήσουν από την εργασία τους.

> *«Αυτό που συνέβη τελικά με εμένα και αναγκάστηκα να σταματήσω είναι ότι… σταμάτησε να με πληρώνει».*

Από την άλλη πλευρά, όσες είχαν δικά τους γραφεία βίωσαν την κρίση λίγο πιο νωρίς.

> *«Ήμουν από τους πρώτους… Κατάλαβα αυτό το φρενάρισμα από το 2008… Τώρα τα πράγματα σέρνονται πια… Δηλαδή είμαστε στη φάση που έχουμε δύο-τρεις δουλειές το χρόνο. Και απλώς, πασχίζοντας, συντηρούμε τα γραφεία μας».*

«Από το 2011 μέχρι τώρα υποσιτίζομαι επαγγελματικά έως καθόλου».

«Από το 2010 και μετά έγινε φανερή η κρίση… Από το 2010 ήτανε φανερό ότι το επάγγελμα μας θα πληγεί και θα πληγεί και για πολύ και θα αργήσει να επανέλθει σε αυτό που είχαμε συνηθίσει όλοι».

2.2.6. Το μέλλον του επαγγέλματος και οι προοπτικές ανάκαμψης: Η κρίση που έχει επέλθει στο επάγγελμα των αρχιτεκτόνων και των πολιτικών μηχανικών είναι αισθητή σε όλες τις ερωτώμενες. Υπάρχει μία διάχυτη απαισιοδοξία για το μέλλον του επαγγέλματος στην Ελλάδα, με τις περισσότερες να δηλώνουν ότι για να επανακάμψει ο κλάδος θα περάσει τουλάχιστον μία δεκαετία.

«Τώρα, είναι πολύ δύσκολα τα πράγματα και δεν νομίζω ότι και θα στρώσουν και πολύ εύκολα».

«Οι κατασκευαστές, πιστεύω, οι περισσότεροι έχουν σχεδόν αφανιστεί».

«Νομίζω ότι η αρχιτεκτονική είναι το πρώτο που έπεσε και το τελευταίο που θα ξανασηκωθεί».

«Το μηχανηλίκι έχει πεθάνει. Δηλαδή η οικοδομή για να ξαναπάρει πάλι τα πάνω της θέλει σίγουρα δεκαετία».

2.2.7. Στρατηγικές αντιμετώπισης της κρίσης: Ποιες είναι όμως οι στρατηγικές που ακολουθούν οι ερωτώμενες προκειμένου να καταφέρουν να αντιμετωπίσουν την κρίση που έχει πλήξει το επάγγελμά τους; Με βάση τις απαντήσεις διακρίνουμε τρεις ομάδες γυναικών:

α) Γυναίκες επαγγελματίες που ανήκουν ηλικιακά στη δεκαετία των πενήντα ετών, οι οποίες θεωρούν ότι δεν έχουν άλλες διαθέσιμες επιλογές πέρα από τη συνέχιση της επαγγελματικής τους δραστηριότητας –έστω και κάτω από τις παρούσες συνθήκες υποαπασχόλησης– ή τη διακοπή αυτής της δραστηριότητας με «κλείσιμο των βιβλίων» στις

περιπτώσεις που υπήρχε η δυνατότητα να επωφεληθούν από τις δραστηριότητες του συζύγου. Οι γυναίκες αυτές δηλώνουν αδυναμία να αναλάβουν κάποιου είδους δράση που θα τις βοηθούσε να αντιμετωπίσουν την κρίση. Έτσι λοιπόν, συνεχίζουν να διατηρούν τα γραφεία τους, χωρίς να προσδοκούν ωστόσο κάποια προοπτική βελτίωσης της κατάστασης. Χαρακτηριστικές είναι οι δηλώσεις τους:

> *«Είμαι σχεδόν πενήντα χρονών… προσπαθώ να κυλήσει ο χρόνος έτσι, διότι δεν μου είναι εύκολο αυτή τη στιγμή, ούτε να φύγω στο εξωτερικό και λόγω παιδιού, αλλά και ηλικιακά εγώ δεν είμαι ανταγωνιστική σε σχέση με τους νέους μηχανικούς.… Να αλλάξω επάγγελμα;».*

> *«Ομολογώ ότι η οικονομική κρίση, για τη γενιά τέλος πάντων που είναι στα πενήντα της αυτή τη στιγμή, ήτανε καταστροφή […] Δηλαδή μας αναγκάσανε να σκεφτόμαστε να βγω στη σύνταξη. Δεν θέλω καθόλου. Θα ήθελα να πεθάνω δουλεύοντας. Δεν έχω καμιά όρεξη να παροπλιστώ. Και από αυτή την άποψη νιώθω πολύ απογοητευμένη».*

> *«Τα έκλεισα τα βιβλία μου. Πέρσι. Βοηθάω λίγο και στο γραφείο του συζύγου που είναι αρχιτέκτονας […] αυτό κάπως διευκολύνει να μη σε πιάσει κατευθείαν κατάθλιψη».*

β) Γυναίκες στην αρχή ή στο μέσο της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας οι οποίες έχουν αποχωρήσει συνειδητά από το επάγγελμα ή λόγω αδυναμίας εύρεσης απασχόλησης και βρίσκονται σε ένα μεταβατικό στάδιο, προσανατολιζόμενες στην ανάληψη συναφών ή εντελώς διαφορετικών επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Πρόκειται για νεότερες σε ηλικία γυναίκες, οι οποίες έχουν αποφασίσει –λόγω των συνθηκών– να αλλάξουν επαγγελματικό προσανατολισμό, χωρίς ωστόσο να έχουν προς το παρόν βρει κάποια άλλη σταθερή απασχόληση.

> *«Θα κοιτάξω να ασχοληθώ με κάτι επαγγελματικά, αλλά άσχετα από μηχανηλίκι. Δεν θα έχει καμιά σχέση με οικοδομή».*

> *«Δεν είναι ακριβώς αυτό που φαντάζεσαι ότι θα κάνεις όταν θα γίνεις αρχιτέκτονας».*

Η κατηγορία αυτή των γυναικών αρχιτεκτόνων και πολιτικών μηχανικών αποτελείται κυρίως από νεότερες επαγγελματίες που αποχώρησαν από εταιρίες λόγω της κρίσης και παρόλο, που στη συνέχεια, έκαναν πολυάριθμες ενέργειες σε έντονους ρυθμούς για την αναζήτηση εργασίας, δεν είχαν τα αναμενόμενα αποτελέσματα με συνέπεια να δηλώνουν απογοητευμένες από την εξέλιξη που είχε η πορεία τους επαγγελματικά κατά τη διάρκεια της κρίσης και μέχρι σήμερα.

> *«Με στεναχωρεί πάρα πολύ. Τόσα χρόνια δούλεψα σαν αρχιτέκτονας. Όσο δούλεψα, περίμενα ότι αυτή τη δουλειά θα κάνω».*

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η εμπειρία μίας αρχιτεκτόνισσας, η οποία στην προσπάθειά της να αποκτήσει μία σταθερή απασχόληση, βρέθηκε να αλλάζει πλήθος εργασιών, επισφαλών και μη, χωρίς τελικά να καταφέρει να παραμείνει σε κάποια θέση εργασίας στον κλάδο της.

> *«Προσπάθησα να βρω δουλειά… Ήθελαν έναν αρχιτέκτονα για να τους βγάλει κάποια σχέδια… μισθωτή ήμουνα… Μετά βρήκα σε ένα γραφείο, εδώ πέρα, που το είχε ένας Κύπριος. Έκανε κατοικίες. Αλλά, δε με κράτησε και αυτός. Μετά, δούλεψα σαν διακοσμήτρια σε έναν που πουλούσε φωτιστικά… Ο οποίος ήθελε να με πληρώνει με ποσοστά… Ήθελε να μου δίνει τριακόσια ευρώ. Να δουλεύω ωράριο καταστημάτων, δηλαδή 9 με 21:00. Οπότε έφυγα και από αυτόν. Και βρήκα δουλειά σε μια εταιρεία με φωτοβολταϊκά. Αυτός βάρεσε κανόνι… βάρεσε κανόνι και εκεί με απέλυσε».*

Τα κύρια εμπόδια που αναφέρονται είναι η οικονομική εκμετάλλευση από τους εργοδότες υπό τη μορφή δωρεάν δοκιμαστικών περιόδων, οι πολύ χαμηλές αμοιβές, η καθίζηση της ζήτησης για αρχιτεκτονικές εργασίες, οι περιορισμένες εναλλακτικές επιλογές κ.λπ.

> *«Ήταν πολύ δύσκολα. Γιατί τι κάνουνε; … Σου έλεγε για τρεις μήνες θα είναι δοκιμαστικά και δεν θα πληρώνεσαι. Δουλεύεις τρεις μήνες δοκιμαστικά, τους κάνεις σχέδια και όλα αυτά. Δεν σε θέλουμε. Δεν μας κάνεις. Ξανά άλλος, ξανά άλλος και δεν έχουνε μόνιμο υπάλληλο… Αυτό. Οπότε, ήταν πολύ δύσκολο».*

Οι άκαρπες προσπάθειες για την ανεύρεση αμειβόμενης εργασίας στο αντικείμενό τους, κατά την περίοδο της κρίσης, τις έχουν οδηγήσει στο να παραιτηθούν πλέον από την ενεργή αναζήτηση σχετικών εργασιών και να προσφύγουν σε άλλες διεξόδους, κυρίως στην εκπαίδευση, μέσα από την συμμετοχή τους σε προγράμματα μεταπτυχιακών σπουδών, αλλά και μέσα από την απασχόληση σε δραστηριότητες εκτός αντικειμένου για την εξασφάλιση των προς το ζην.

> *«Όχι δεν το κυνηγάω πια και λόγω του παιδιού και πιο πριν που ήμουν έγκυος και όλα αυτά. Βαρέθηκα!».*

> *«Δεν ξέρω κατά πόσο υπάρχει μια προοπτική να βρω μια θέση εργασίας, έτσι σταθερή, αυτό το πενθήμερο, οκτάωρο, μισθός κάθε μήνα σε αυτόν τον τομέα…».*

γ) Γυναίκες στο μέσο της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, οι οποίες προσπαθούν να διατηρήσουν την επαγγελματική τους υπόσταση αναλαμβάνοντας την παροχή κάθε είδους σχετικής υπηρεσίας προκειμένου να μπορέσουν να επιβιώσουν. Σύμφωνα με τις τελευταίες, οι τρέχουσες συνθήκες εργασίες είναι πολύ διαφορετικές από αυτές που είχαν συνηθίσει τα παλαιότερα χρόνια. Σήμερα, οι μεν πολιτικοί μηχανικοί αναλαμβάνουν ως επί το πλείστον διεκπεραιωτικές εργασίες (ενεργειακά πιστοποιητικά, νομιμοποιήσεις αυθαιρέτων κ.λπ.), οι δε αρχιτέκτονες βρίσκονται σε ακόμα χειρότερη μοίρα, τόσο όσον αφορά την ποιότητα των εργασιών που αναλαμβάνουν, όσο και την ποσότητα, αλλά και τις αμοιβές.

> *«Οι απολαβές έχουν πέσει πολύ. Ναι έχουν μειωθεί οι απολαβές, η ποιότητα του έργου. Πια δε χτίζω σπίτια».*

> *«Κοίταξε, είναι ότι δεν έχω δυνατότητα επιλογής της δουλειάς. Ό,τι μου έρχεται πρέπει να το κάνω».*

> *«Τώρα περιμένω να πληρωθώ από το 2014 για μια δουλειά… Προφανώς κοιτάω και αγγελίες και προκηρύξεις θέσεων. Δεν έχει και πάρα πολλά, ό,τι βρω σχετικό… στέλνω».*

Παρά την κρίση, κάποιες υποστηρίζουν ότι οι ώρες απασχόλησης δεν έχουν μειωθεί ιδιαίτερα, τόσο γιατί προσπαθούν να κυνηγήσουν πρόσθετες ευκαιρίες, όσο και γιατί θεωρούν απαραίτητη την παρουσία τους για την περίπτωση που εμφανιστεί νέος πελάτης.

2.2.8. Ασφαλιστικές εισφορές και παροχές μητρότητας: Σε αντίθεση με τις ανακοινώσεις των εκπροσώπων των ταμείων αρχιτεκτόνων και πολιτικών μηχανικών για μαζική διαγραφή των μελών τους από τα επαγγελματικά τους και ασφαλιστικά τους ταμεία,[11] οι ερωτώμενες δεν φαίνεται να ανήκουν προς το παρόν σε αυτή την ομάδα των ελεύθερων επαγγελματιών. Με εξαίρεση μία αρχιτεκτόνισσα που έκλεισε τα βιβλία της εκμεταλλευόμενη τη δυνατότητα απασχόλησής της στο γραφείο του άνδρα της, όλες οι υπόλοιπες συνεχίζουν προς το παρόν να πληρώνουν τις εισφορές τους στο ταμείο τους, ακόμα κι αν δεν έχουν αυτή τη στιγμή κάποια επαγγελματική δραστηριότητα που να τους αποφέρει ιδιαίτερα έσοδα. Για μεν τις γυναίκες που βρίσκονται ηλικιακά στη δεκαετία των πενήντα, η διατήρηση των ασφαλιστικών και επαγγελματικών τους δικαιωμάτων αποτελεί μονόδρομο, καθώς προσβλέπουν στην –όχι και τόσο μακρινή– θεμελίωση της σύνταξής τους.

> *«Και να κάνω διαγραφή από το ΤΕΕ… Και μετά τι θα γίνει; Δεν θα έχω νοσοκομειακή περίθαλψη, δεν θα έχω στόχο μια σύνταξη, έστω αυτή που θα είναι, όταν θα ναι. Ήδη είμαι 26 χρόνια μηχανικός, δεν είμαι πέντε, δέκα, οπότε να το σκεφτώ».*

Από δε τις νεότερες ελεύθερες επαγγελματίες, προς το παρόν καμία δεν έχει κλείσει τα βιβλία της, παρόλο που πολλές από αυτές επισημαίνουν ότι οι εισφορές είναι πολύ μεγάλες και ότι στη σημερινή οικονομική συγκυρία η απασχόληση τους μόνο δεν αρκεί για την εξασφάλιση των βασικών αναγκών.

Όσον αφορά τις παροχές για τη μητρότητα που δικαιούνται από τα ταμεία τους, σύμφωνα με μία ερωτώμενη, το επίδομα γέννας μειώθηκε σε τεράστιο βαθμό τα τελευταία χρόνια, ενώ ούτως ή άλλως δεν

11. Σύμφωνα με τον Πρόεδρο του ΤΕΕ, το 2010 οι διαγραφές μελών ήταν 840 όταν οι εγγραφές ήταν 4.296, ενώ 5 χρόνια αργότερα, το 2015, οι διαγραφές ανήλθαν στις 4.000 και οι εγγραφές μόλις στις 500. Βλ. Λιάλιος, «Αιμορραγία μηχανικών από το ΤΕΕ», *Η Καθημερινή*, 14 Ιουνίου 2016

προβλέπεται ειδική άδεια ή κάποια ιδιαίτερη παροχή που να στηρίζει τις επαγγελματίες του κλάδου κατά το χρόνο που θα αφιερώσουν στη φροντίδα του παιδιού, τουλάχιστον τους πρώτους μήνες της ζωής του. Φαίνεται ότι λείπει από το ελληνικό σύστημα μία σειρά από ευνοϊκές ρυθμίσεις που να υποστηρίζουν τις αρχιτεκτόνισσες – πολιτικούς μηχανικούς στην απόφασή τους για τη δημιουργία οικογένειας και στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Έτσι, οι μητέρες – ελεύθεροι επαγγελματίες έχουν τον περιορισμό ότι όσο περισσότερο χρονικό διάστημα απουσιάζουν από την άσκηση του επαγγέλματός τους, τόσο περισσότερες απώλειες θα έχουν στα εισοδήματά τους. Είναι διάχυτη η αντίληψη μεταξύ των ερωτωμένων ότι, για τη γέννηση και φροντίδα των παιδιών, όσο και για την ανατροφή τους, θα πρέπει να στηριχθούν αποκλειστικά στις ατομικές τους δυνάμεις, χωρίς να αναμένουν οποιαδήποτε υποστήριξη από το κράτος.

> *«Δεν υπάρχουν άδειες, όπως υπάρχουν στον ιδιωτικό τομέα. Δηλαδή ελεύθερος επαγγελματίας είσαι, δελτίο παροχής υπηρεσιών έχεις […] όταν δε δουλεύεις, δε τρως. Απλά!».*

> *«Σίγουρα αν υπήρχαν κάποιοι νόμοι και για τις νέες μητέρες, για τα ωράρια για να σου καλύπτουνε, πολύ καλό θα ήτανε. Αλλά εγώ είχα συνηθίσει όλα να τα κάνουμε μόνοι μας και χωρίς κάποια βοήθεια, κρατική εννοώ».*

2.3. Οικογενειακή ζωή

Η οικογενειακή ζωή των γυναικών αρχιτεκτόνων και πολιτικών μηχανικών εξετάζεται υπό το πρίσμα της επίδρασης του επαγγέλματος στον οικογενειακό προγραμματισμό, της κατανομής των ευθυνών ανατροφής των παιδιών μεταξύ των συζύγων, του καταμερισμού των καθημερινών οικιακών εργασιών, της υποστήριξης από τρίτους στην ανατροφή των παιδιών και τις οικιακές εργασίες, ενώ αναφορά γίνεται και στις επιπτώσεις της κρίσης.

2.3.1. Η επίδραση του επαγγέλματος στον οικογενειακό προγραμματισμό: Η οικογενειακή ζωή ξεκίνησε για την πλειονότητα των ελεύθερων

επαγγελματιών του πληθυσμού της έρευνάς μας μετά το 35ο έτος ηλικίας. Μόνο δύο από τις ερωτώμενες έγιναν για πρώτη φορά μητέρες σε νεαρή ηλικία, κάτω των 28 ετών. Οι περισσότερες θεωρούν ότι οι επαγγελματικές τους υποχρεώσεις δεν επηρέασαν τον οικογενειακό προγραμματισμό, αλλά ότι αυτός ήταν περισσότερο θέμα εύρεσης του κατάλληλου ανθρώπου για τη δημιουργία οικογένειας.

> *«Κοίτα ήταν συνειδητή, όσο συνειδητή μπορεί να είναι όταν στα 24 σου λες, 'Αχ! Αποφάσισα να κάνω παιδί'. Ναι, ήθελα πάρα πολύ».*

> *«Πάντα ήθελα να κάνω οικογένεια. Αλλά δεν μου είχε τύχει… δεν είχε τύχει τόσα χρόνια».*

Παρόλα αυτά, υπάρχουν και εκείνες που αποφάσισαν να καθυστερήσουν την δημιουργία οικογένειας μέχρι να ορθοποδήσουν επαγγελματικά ή επειδή ήθελαν να αφοσιωθούν στην επαγγελματική τους ανέλιξη.

> *«Η αρχιτεκτονική, ειδικά εάν την αγαπάς, μπορεί να σε απορροφήσει πάρα πολύ. Σε σημείο, που να ξεχάσεις ότι έχεις και έναν άλλο ρόλο… Δηλαδή καθυστερείς πάρα πολύ να ασχοληθείς με την οικογένεια παρόλο που θέλεις να τη δημιουργήσεις».*

> *«Παιδί έκανα στα 37 σχεδόν …το παιδί δεν ήταν άμεση ανάγκη μου, διότι είχα πολλή πληρότητα από τη δουλειά μου».*

> *«Θέλαμε πρώτα λίγο να φτιάξουμε, να ισορροπήσουμε λίγο τις καριέρες μας για να ανοίξουμε σπίτι. Να πούμε ότι ανοίγουμε σπίτι και όχι, 'πάμε και βλέπουμε'!».*

2.3.2. Η κατανομή των ευθυνών ανατροφής των παιδιών μεταξύ των συζύγων: Όσον αφορά τις ευθύνες ανατροφής των παιδιών φαίνεται ότι το μεγάλο βάρος, στο σύνολο σχεδόν των περιπτώσεων, πέφτει στις γυναίκες. Παρόλο που κάποιες από τις ερωτώμενες δηλώνουν ότι ο σύζυγος τους τις στηρίζει σημαντικά, η κύρια ευθύνη για την ανατροφή των παιδιών εξακολουθεί να είναι γυναικεία υπόθεση.

«Γενικά πιστεύω ότι ακόμα συνεχίζεται στην Ελλάδα να πέφτει το βάρος στις μητέρες και όχι στους πατεράδες».

«Εγώ! Δηλαδή τα ψώνια εγώ, καθαριότητα εγώ, σχετικά με το σπίτι εγώ. Ε! Άμα βάλουμε και το παιδί θα έλεγα στην αρχή 95%-5% και τώρα πια 80%-20%, δηλαδή 80% εγώ».

Από τις απαντήσεις που λάβαμε, διαπιστώνουμε ότι η καλή συνεργασία και η αλληλο-υποστήριξη μεταξύ των δύο συζύγων προβάλλονται ως τα κύρια εκείνα χαρακτηριστικά που συμβάλλουν στην ευκολότερη και από κοινού ανατροφή των παιδιών. Ωστόσο, η συνεργασία αυτή δεν είναι αυτονόητη στα ζευγάρια, ούτε και επιτυγχάνεται πάντα στον επιθυμητό βαθμό.

«Προσπαθούμε γενικά να συνεννοούμαστε. Δεν είναι πάντα εύκολο. Ειδικά όταν κάποιος έχει την καθημερινή έτσι, διεκπεραιωτική ας πούμε, φροντίδα, θεωρεί ότι έχει και περισσότερο λόγο».

«Εάν πραγματικά θέλουμε να κάνουμε κάτι σε αυτή τη χώρα, πρέπει να μάθουμε, επιτέλους, ότι οι γυναίκες και οι άνδρες είναι ίσοι. Η μητέρα και ο πατέρας είναι απαραίτητοι και ίσοι στα παιδιά. Χρειάζονται το ίδιο, δεν υπάρχουν ανδρικές, γυναικείες δουλειές».

2.3.3. Ο καταμερισμός των καθημερινών οικιακών εργασιών: Αν και στο ζήτημα της ανατροφής των παιδιών οι απαντήσεις για το αν βοηθάνε οι σύζυγοι είναι σχετικά μοιρασμένες, όσον αφορά τις δουλειές του σπιτιού η συντριπτική πλειονότητα των ερωτωμένων γυναικών δηλώνει ότι έχει την αποκλειστική ευθύνη. Οι περισσότερες γυναίκες σήμερα - και λόγω της κρίσης - ασχολούνται μόνες τους με την καθαριότητα και τις υπόλοιπες δουλειές του σπιτιού, ενώ κάποιες έχουν επαγγελματική βοήθεια μία φορά τη βδομάδα.

«Ναι, δεν έχω βοήθεια. Εγώ τα κάνω αυτά».

«Εγώ! Βρήκες τώρα άνθρωπο, που έχει πολλά παράπονα πάνω σε αυτό!».

Άλλες γυναίκες το θεωρούν αναπόφευκτο να ασχολούνται οι ίδιες με τις δουλειές του σπιτιού, ενώ άλλες εκφράζουν ανοικτά τα παράπονά τους, ειδικά όταν ο σύζυγος δεν έχει τη δικαιολογία της πολύωρης εργασιακής απασχόλησης.

> *«Θα ήθελα να με βοηθούσε περισσότερο, να βοηθάει… Δε σου λέω κάθε μέρα να τα αναλάβει αυτός. Αλλά, όταν θεωρώ ότι είμαστε ίσοι, είμαστε ίσοι σε όλα. Από τη στιγμή που κάθεσαι και εσύ στο σπίτι, κάθομαι και εγώ, γιατί πρέπει να τα κάνω όλα εγώ; Να τα κάνουμε όλα μαζί».*

> *«Εντάξει, η αλήθεια είναι ότι μια γυναίκα κάνει πιο πολλές δουλειές».*

Υπάρχουν, ωστόσο, και κάποιες εξαιρέσεις:

> *«Όσον αφορά τις δουλειές του σπιτιού, βοηθάει πάρα πολύ. Οι δουλειές μοιράζονται πλέον. Δεν μπορείς να τα βγάλεις πέρα μόνος σου…».*

> *«Και οι δύο τις κάνουμε τις δουλειές. Όταν δε δούλευε ο άνδρας μου, ήμουν εγώ πιο πολλές ώρες στο μαγαζί και είχε αυτός το παιδί».*

2.3.4. Η υποστήριξη από τρίτους στην ανατροφή των παιδιών και τις οικιακές εργασίες και οι επιπτώσεις της κρίσης: Οι γυναίκες ακολουθούν διάφορες στρατηγικές προκειμένου να ανταπεξέλθουν στο διπλό ρόλο τους ως επαγγελματίες και ως μητέρες. Ωστόσο, φαίνεται ότι η κρίση έχει επηρεάσει τις στρατηγικές που ακολουθούνται. Έτσι λοιπόν, μπορούμε να διαχωρίσουμε τις στρατηγικές ανατροφής των παιδιών στην περίοδο, προ κρίσης και μετά την έλευση της κρίσης. Οι γυναίκες που είχαν μικρά παιδιά την περίοδο προ κρίσης, επέλεξαν στη πλειονότητά τους να επιστρέψουν πολύ γρήγορα στην εργασία τους και χρησιμοποίησαν πολύ περισσότερο για την ανατροφή των παιδιών τους τα άτυπα οικογενειακά δίκτυα, τις δομές φροντίδας, καθώς και επαγγελματική βοήθεια. Αντίθετα, οι ερωτώμενες που μεγαλώνουν μικρά παιδιά τη σημερινή περίοδο της κρίσης, αναλαμβάνουν,

ως επί το πλείστον, μόνες τους την ανατροφή των παιδιών τους, τόσο λόγω της οικονομικής στενότητας που αντιμετωπίζουν, όσο και λόγω του μειωμένου κύκλου εργασιών.

> *«Η κρίση ήτανε στη δουλειά, αλλά για την οικογένεια νομίζω ότι ήταν ένα καλό κομμάτι. Γιατί αφιερώνω πιο πολύ [χρόνο] στο σπίτι».*

Όσον αφορά τη φροντίδα των παιδιών την περίοδο προ κρίσης, διαπιστώνεται ότι οι περισσότερες από τις ερωτώμενες χρησιμοποιούσαν έναν συνδυασμό που περιλάμβανε βοήθεια από μέλη της ευρύτερης οικογένειας, επαγγελματική βοήθεια, καθώς και –σε μεγαλύτερη ηλικία– χρήση βρεφονηπιακών δομών.

> *«Η κόρη μου είχε νταντά από πέντε ημερών».*

> *«Μετακόμισα και έμενα πάνω από τους γονείς μου, οπότε τα παιδιά γύρναγαν στο σπίτι και εύρισκαν μαγειρεμένο φαγητό. Είχα γυναίκα που μου καθάριζε το σπίτι. Αυτά. Είχα δάσκαλο στο σπίτι που διάβαζε τη μικρή. Η μεγάλη πηγαινοερχόταν με το σχολικό».*

> *«Το είχαμε σχεδιάσει έτσι, ότι κατεβαίνουμε Αθήνα, να είμαστε κοντά στους γονείς».*

Ωστόσο, και την περίοδο προ κρίσης, υπήρχαν κάποιες μητέρες που προτίμησαν να αναλάβουν μόνες τους την ανατροφή των παιδιών τους, κυρίως κατά τα πρώτα έτη της βρεφικής ηλικίας, επωφελούμενες από κάποια συγκυριακά πλεονεκτήματα, όπως ήταν η δυνατότητα παραμονής του πατέρα στο σπίτι ή από ένα καλό κλίμα στη δουλειά.

Η απόφαση για το αν θα έχουν κάποια υποστήριξη επί πληρωμή, ή αν θα αξιοποιήσουν τα οικογενειακά δίκτυα ή αν θα στραφούν αποκλειστικά σε βρεφονηπιακές δομές, είναι μία απόφαση που συνήθως τη λαμβάνει από κοινού το ζευγάρι. Ωστόσο, κάποιες μητέρες παραδέχονται ότι υπήρχε διάσταση απόψεων και ότι τελικά επικράτησε η άποψη των συζύγων τους ως προς το ποιός θα αναλάμβανε τους διάφορους ρόλους στο σπίτι, με αποτέλεσμα την επιβάρυνση

των ίδιων των μητέρων με καθημερινές εργασίες που οι ίδιες δεν επιθυμούσαν να αναλάβουν.

> *«Αυτό που θα μου άρεσε να γίνεται, όταν ήταν τα παιδιά μικρά, θα ήταν να υπάρχει ένας άνθρωπος στο σπίτι που να ασχολείται όχι τόσο πολύ μαζί τους, και μαζί τους, αλλά πιο πολύ με τα διαδικαστικά θέματα του σπιτιού.... Εγώ θα το ήθελα, αλλά ο σύζυγός μου δεν το ήθελε αυτό».*

> *«[Ο σύζυγος] ήταν της άποψης ότι το παιδί έπρεπε να μεγαλώσει με τη μαμά του. Και θεωρούσε ότι η επαγγελματική μου ζωή πρέπει να πάει πίσω. Ναι, ήταν σχεδόν απαίτηση. Ήταν και ένα σημείο τριβής στην σχέση μας αυτό το πράγμα».*

Τέλος, αν και κάποιες μητέρες επωφελήθηκαν σημαντικά από τη χρήση συνδυασμού επαγγελματικής βοήθειας και οικογενειακών δικτύων, επισημαίνουν τους κινδύνους που μπορεί να έχει η ανάθεση της ανατροφής των παιδιών τους σε τρίτους.

> *«Όταν αποδέχεσαι ότι σε καθημερινή βάση κάποιος θα ασχολείται με το παιδί σου είναι σαν να υπογράφεις λευκή επιταγή. Δηλαδή, 'τώρα στο δίνω και κάνε ό,τι θες'».*

> *«Καλό είναι τα παιδιά να μεγαλώνουν με τους γονείς. Γιατί οι νταντάδες, οι παππούδες και οι γιαγιάδες τα κάνουν πιο κακομαθημένα».*

Όσον αφορά τις γυναίκες που έγιναν μητέρες ή τα παιδιά τους ήταν μικρά κατά την περίοδο της κρίσης, παρατηρούμε ότι η πλειονότητα έχει αναλάβει μόνη της την ανατροφή των παιδιών, ενώ υποστηρικτικά χρησιμοποιείται και πάλι το οικογενειακό περιβάλλον, κυρίως όσον αφορά το μαγείρεμα αφού από τις εννέα ερωτώμενες που έχουν γονείς, οι επτά αξιοποιούν σε καθημερινή ή εβδομαδιαία βάση αυτή τη δυνατότητα. Το γεγονός ότι το επάγγελμα του αρχιτέκτονα και του πολιτικού μηχανικού έχει πληγεί από την κρίση φαίνεται να έχει συμβάλει στην απόφαση του τρόπου ανατροφής των παιδιών.

> *«Βασικά ήταν ένα δίλημμα.... 'Η θα έπαιρνα μια γυναίκα να κρατάει το παιδί και εγώ να δουλεύω, ή θα το έκανα μόνη μου. Εγώ αποφάσισα να το κάνω μόνη μου».*

> *«Τώρα θα μπορούσα θεωρητικά να πάρω γυναίκα, να μου κρατάει το μωρό και να ασχοληθώ. Αλλά δεν υπάρχει λόγος κανένας. Αφού δεν έχω αντικείμενο [εργασίας]».*

2.4. Απόψεις για τη χρήση και την ποιότητα των κοινωνικών υποδομών

Οι απόψεις επικεντρώνονται στη χρήση δομών βρεφονηπιακής μέριμνας και φροντίδας, καθώς και στην επιλογή σχολείου.

2.4.1. Η χρήση δομών βρεφονηπιακής μέριμνας και φροντίδας: Οι ερωτώμενες γυναίκες ξεκίνησαν να χρησιμοποιούν δομές βρεφονηπιακής φροντίδας όταν τα παιδιά τους έφτασαν στην ηλικία των 2-3 ετών. Μέχρι την ηλικία εκείνη η συντριπτική πλειονότητα των μητέρων βασίζεται σε έμμισθο προσωπικό ή στα οικογενειακά της δίκτυα. Χαρακτηριστική είναι η άποψη μίας πολιτικού μηχανικού, για τον λόγο που η ίδια χρησιμοποιούσε νταντά και, στη συνέχεια, παράλληλα με την νταντά, έστελνε το παιδί της και στον παιδικό σταθμό για λόγους κοινωνικοποίησης.

> *«Από την πρώτη ημέρα, δεν μπορεί να πάρει ένας δημοτικός σταθμός πέντε ημερών παιδί [...] θεωρούσα ότι ήταν καλύτερο για την μικρή να μεγαλώνει μέσα στο χώρο της, μέσα στο σπίτι της κοστίζοντας λίγο παραπάνω από ό,τι ένας ιδιωτικός παιδικός σταθμός. Από τριών χρονών και μετά, πήγαινε και σε παιδικό σταθμό, αλλά υπήρχε και γυναίκα».*

Όλες οι ερωτώμενες χρησιμοποιούν, έχουν χρησιμοποιήσει ή πρόκειται να χρησιμοποιήσουν βρεφονηπιακούς σταθμούς για τα παιδιά τους. Από αυτές, οι έξι επέλεξαν ιδιωτικούς σταθμούς και οι τρεις δημόσιους. Από τις τρεις γυναίκες που έστειλαν τα παιδιά τους σε δημόσιο παιδικό σταθμό, οι δύο ήταν πολύ ευχαριστημένες από το ωράριο και τις παροχές του σταθμού, μεταξύ των οποίων ήταν και η

προσφορά μεσημεριανού γεύματος στα παιδιά. Πρόκειται για μητέρες μεγαλύτερων παιδιών οι οποίες, όμως, ανέφεραν ότι πιστεύουν ότι οι συνθήκες σήμερα δεν είναι ίδιες.

> *«Τότε στον παιδικό σταθμό σε εμάς τρώγανε τα παιδιά εκεί. Για μένα ήταν πολύ σημαντικό».*

> *«Είχαμε έναν πάρα πολύ καλό εδώ κοντά στη γειτονιά… Αυτός ίσως ήταν από τα λίγα δημόσια σχολεία που χρησιμοποιήσαμε. Ήταν ένας παιδικός σταθμός εξαιρετικός!».*

Οι υπόλοιπες έξι που επέλεξαν ιδιωτικούς παιδικούς σταθμούς το έκαναν για διάφορους λόγους. Ενδεικτικά, αναφέρουμε τη μη ικανοποίηση από τον δημόσιο σταθμό, την έλλειψη εμπιστοσύνης στους δημόσιους σταθμούς και τα ωράρια.

> *«Είχαμε δηλώσει και δημόσιο, αλλά αυτός που μας έτυχε ήτανε κακή περίπτωση και δεν πήγαμε».*

> *«Νομίζω ότι είναι πολύ καλύτερα στους ιδιωτικούς. Και από εγκαταστάσεις και προσωπικό. Δεν ξέρω, δεν έχω καμία εμπιστοσύνη στους δημόσιους. Και εγώ σε ιδιωτικό σχολείο πήγα. Και το παιδί μου δεν υπάρχει περίπτωση να το πάω σε δημόσιο».*

Ορισμένες δήλωσαν ότι, αν και ουσιαστικά δεν υπήρχε ανάγκη λόγω της ανάθεσης της φροντίδας του παιδιού σε τρίτους (γιαγιάδες, γυναίκες επί πληρωμή κ.λπ.), τελικά αποφάσισαν να στείλουν τα παιδιά τους σε δομές βρεφονηπιακής φροντίδας για λόγους κοινωνικοποίησης, δημιουργίας φίλων και για την ανάπτυξη της δημιουργικότητάς τους.

> *«Είχα πρόθεση να την αφήνω στους γονείς μου. Απλά όταν κάποια στιγμή πήγαινε στις κούνιες το παιδί, δεν έκανε παρέα με τα πιτσιρίκια, έκανε με τους παππούδες και τις γιαγιάδες. Είπα να φροντίσω και την κοινωνική του ζωή. Και έτσι ξεκίνησε αυτό το πράγμα. Πήγαμε σε ένα παιδικό σταθμό».*

> *«Περισσότερο τη στείλαμε για να κοινωνικοποιηθεί, να παίξει. Αυτό, τη γνωστή φιλολογία. Παρά για να μας κρατήσει κάποιος το παιδί».*

Όσον αφορά το ωράριο των σταθμών, αυτό συνήθως είναι μέχρι τις τέσσερις, το οποίο κρίνεται ικανοποιητικό από τις περισσότερες μητέρες, όχι γιατί προλαβαίνουν να φέρουν εις πέρας όλες τις επαγγελματικές και άλλες υποχρεώσεις τους κατά το χρονικό αυτό διάστημα, αλλά γιατί θεωρούν ότι παραπάνω ώρες θα ήταν κουραστικές για ένα παιδί μέχρι πέντε ετών.

> *«Δε θα ήθελα παραπάνω να κάθεται στο σχολείο… όχι νομίζω ότι το τέσσερις είναι μια καλή ώρα, δηλαδή να κάνουμε και κάτι μαζί, διαφορετικά δεν θα το έβλεπα ποτέ, θα ήταν όλη τη μέρα στο σχολείο».*

Κάποιες άλλες δε θέλησαν να αξιοποιήσουν πλήρως το ωράριο αυτό δεδομένου ότι είχαν τη δυνατότητα να φροντίζουν το παιδί.

> *«Ήταν εννέα με μιάμισι η μίνι version. Δεν τη στείλαμε ποτέ ολοήμερο. Γιατί τη λυπηθήκαμε. Δεν υπήρχε πραγματική ανάγκη».*

Σύμφωνα με μία ερωτώμενη, το επάγγελμα του μηχανικού ανήκει, μαζί με άλλα ελεύθερα επαγγέλματα (π.χ. δικηγόροι, γιατροί), στα επαγγέλματα που έχουν εξαντλητικά ωράρια. Έτσι, λοιπόν, είναι πολύ δύσκολο, ίσως και αντιπαιδαγωγικό, να ακολουθήσουν τα ωράρια αυτά οι παιδικοί σταθμοί, είτε είναι δημόσιοι, είτε είναι ιδιωτικοί, προκειμένου να καλύψουν τις ανάγκες φροντίδας των παιδιών. Παρόλα αυτά, σύμφωνα με την ίδια, το κράτος θα μπορούσε να είχε δημιουργήσει καλύτερες υποδομές και να προσφέρει καλύτερης ποιότητας υπηρεσίες, όχι μόνο σε σχέση με τους παιδικούς σταθμούς, αλλά και με την ανάπτυξη άλλων υποδομών, όπως για παράδειγμα θα ήταν κάποιοι χώροι δημιουργικής απασχόλησης παιδιών για μετά το σχολείο.

2.4.2. Η επιλογή του σχολείου: Όσον αφορά το σχολείο, από τις επτά μητέρες που σήμερα έχουν παιδιά σε σχολική ηλικία, οι τρεις στέλνουν τα παιδιά τους σε ιδιωτικό σχολείο, ενώ οι άλλες τέσσερις σε

δημόσιο. Οι επιλογές μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου σχολείου είναι σχεδόν μοιρασμένες. Σύμφωνα με τις περισσότερες μητέρες η απόφαση για την επιλογή του σχολείου δεν γίνεται αβίαστα, αλλά στη βάση συγκεκριμένων κριτηρίων. Από τα κύρια κριτήρια που αναφέρουν όσες έχουν επιλέξει ιδιωτικό σχολείο είναι το εκτεταμένο ωράριο, η αίσθηση ασφάλειας και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και των υποδομών.

> *«Ενημερώνομαι αν υπάρχει πρόβλημα με το παιδί και οτιδήποτε. Υπάρχει μια ασφάλεια τέλος πάντων. Ναι. Αισθάνομαι ασφαλής».*

> *«Είναι ένα μικρό οικογενειακό σχολείο το οποίο είναι μεν ιδιωτικό άρα πληρώνεις, αλλά έχει πολύ καλή ιστορία».*

> *«Η επιλογή αυτού του σχολείου έγινε γιατί το παιδί μέσα από το σχολείο μπορεί να κάνει πάρα πολλά πράγματα… Θα μάθει μουσική, θα μάθει καλλιτεχνικά, είναι όλα αυτά μέσα στο πρόγραμμα, κολυμβητήριο. Όλα αυτά του τα προσφέρει το ίδιο το σχολείο».*

Σύμφωνα με τις μητέρες που έχουν επιλέξει ιδιωτικό σχολείο για τα παιδιά τους, η επιλογή αυτή έγινε μετά από την εξέταση όλων των παραμέτρων και των αναγκών της οικογένειας. Έτσι θεωρούν ότι το κόστος για το σχολείο είναι ένα αναγκαίο έξοδο που καλύπτει και επιμέρους δαπάνες. Παρόλο που η οικονομική τους κατάσταση έχει επιδεινωθεί σημαντικά, εντούτοις προτιμούν να μειώσουν άλλα έξοδα, παρά τα έξοδα του σχολείου. Από την άλλη πλευρά, όσες έχουν τα παιδιά τους στο δημόσιο αναφέρονται κυρίως στην κοντινή απόσταση του σχολείου από το σπίτι και στην κοινωνική ζωή των παιδιών.

> *«Το σχολείο γενικά είναι μια πονεμένη ιστορία. Είναι το δημόσιο της γειτονιάς μας, εκεί υπαγόμαστε και εκεί πήγαμε. Η αλήθεια είναι ότι δεν μπήκαμε στην διαδικασία να ψάξουμε…».*

> *«Όταν ήταν να πάνε στο δημόσιο ξέραμε ότι το σχολείο που θα επρόκειτο να πάνε είναι ένα πολύ καλό σχολείο. Ομολογώ ότι είμαστε αρκετά ικανοποιημένοι. Είναι δε και πολύ κοντά».*

2.5. Η σχέση των δύο κύκλων ζωής

Η αποτύπωση της σχέσης των δύο κύκλων ζωής επικεντρώνεται στον αντίκτυπο της δημιουργίας οικογένειας στην επαγγελματική ανέλιξη της μητέρας, στο συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, στις επιπτώσεις που έχει η κρίση στον συνδυασμό αυτό, στην δυσκολότερη περίοδο εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, στον προσωπικό χρόνο και τους τρόπους διάθεσής του, καθώς και σε μέτρα και πρωτοβουλίες για τη συμφιλίωση των ρόλων.

2.5.1. Ο αντίκτυπος της δημιουργίας οικογένειας στην επαγγελματική ανέλιξη της μητέρας: Αναφορικά με το αν η παρουσία των παιδιών επηρέασε την επαγγελματική τους ανέλιξη, οι περισσότερες θεωρούν ότι, με τον ένα ή με τον άλλο τρόπο, η επαγγελματική τους δραστηριότητα και η εξέλιξή τους επηρεάστηκε από τη δημιουργία οικογένειας, αν και για κάποιες, σε μεγαλύτερο βαθμό, από κάποιες άλλες.

> *«Όχι ότι το μετανιώνω. Αλλά σίγουρα ναι. Μου ανέκοψε την πορεία. Σίγουρα. Σίγουρα μου την ανέκοψε και μπορώ να στο πω, ότι έγιναν και λάθη εκείνη την περίοδο… Δηλαδή ήμουν σε μια κατάσταση όπου δεν μπορούσα να ανταπεξέλθω επαγγελματικά και γι' αυτό σαφώς περιόρισα και το αντικείμενό μου».*

> *«Θα λειτουργούσα πιο επαγγελματικά… Δεν κυνήγησα δουλειές, όσο θα έπρεπε, λόγω των παιδιών».*

> *«Σίγουρα επηρεάζει. Σίγουρα σου αποσπά ένα μέρος της συγκέντρωσής σου. Αλλά όχι σημαντικά».*

Υπάρχει και μία μικρή μειοψηφία γυναικών που υποστηρίζουν ότι το παιδί δεν αποτέλεσε εμπόδιο στην επαγγελματική τους ανέλιξη, το οποίο όμως σήμαινε μειωμένες ώρες προσωπικής ενασχόλησης της μητέρας με το παιδί μέσα στην εβδομάδα.

> *«Όχι. Δεν νομίζω ότι μου δημιούργησε πρόβλημα το παιδί στην επαγγελματική μου καριέρα. Καθόλου. Βέβαια και εγώ δεν περιόρισα την επαγγελματική μου δραστηριότητα εξαιτίας του παιδιού».*

«Όταν έκανα το παιδί, αφενός δε μπορούσα να αφήσω την καριέρα μου, επειδή για να φτάσω εδώ που είμαι, τέλος πάντων, έχω παλέψει πάρα πολύ…».

2.5.2. Ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής: Όσον αφορά το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, οι περισσότερες μητέρες αρχιτεκτόνισσες και πολιτικοί μηχανικοί παραδέχονται ότι η εξισορρόπηση καριέρας και οικογένειας, ειδικά στην Ελλάδα, είναι πολύ δύσκολο να επιτευχθεί. Κι αυτό διότι, εκ των πραγμάτων, πάντα το βάρος τείνει να γέρνει είτε προς την μία, είτε προς την άλλη πλευρά. Έτσι, σε περιόδους που το μεγαλύτερο βάρος έπεφτε στο επαγγελματικό σκέλος, στη συνέχεια οι μητέρες διαπίστωναν ελλείψεις και προβλήματα στην οικογενειακή τους ζωή. Και αντίστοιχα, σε περιόδους που η ανατροφή του παιδιού απορροφούσε το μεγαλύτερο μέρος του ατομικού τους χρόνου, η αδυναμία ανταπόκρισης ή η μερική αποχή από τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις είχε αρνητικό αντίκτυπο για τις ίδιες.

«Δεν συνδυάζεται! Και πάντα, όταν είχα τη φουλ δουλειά, μέσα μου θα έλεγα ότι έλειπα από το παιδί μου, και τώρα ότι μου λείπει η δουλειά μου».

«Κοιτάξτε, η καριέρα ενός ελεύθερου επαγγελματία με την οικογένεια δεν είναι πάρα πολύ εύκολο να συνδυαστούν».

«Ότι προσπαθείς να είσαι στο ένα συνεπής και χάνεις το άλλο».

«Τώρα προσπαθώ να μπω στη διαδικασία να τα συνδυάσω […] Δεν είναι εύκολο… δεν είναι εύκολο να βρεις ισορροπίες και στην επαγγελματική ζωή, οικογενειακή ζωή και σαν προσωπικοί ρόλοι μάνα, επαγγελματίας, φίλη, σύζυγος, όλα».

«Είναι και τα δυο πολύ απαιτητικά. Αν είσαι και τελειομανής, είναι αδύνατο να κάνεις και τα δύο τέλεια. Οπότε αναγκαστικά ή δεν θα γίνει κανένα από τα δύο τέλεια ή άμα το ένα γίνει, το άλλο θα μείνει αρκετά πίσω […]».

Για τις περισσότερες ερωτώμενες, το κύριο πρόβλημα στην προσπάθεια συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι η έλλειψη χρόνου.

> *«Το χρόνο. Κατά πόσο φτάνει ο χρόνος. Δεν φτάνει ο χρόνος, βασικά… Δε σου φτάνει η μέρα».*

2.5.3. Οι επιπτώσεις της κρίσης στο συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής: Για κάποιες από τις νέες μητέρες, ο συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής δεν χρειάστηκε να γίνει ποτέ λόγω κρίσης. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση γυναίκας πολιτικού μηχανικού που ολοκλήρωσε την τελευταία της οικοδομή πριν γεννήσει και έκτοτε έχει αφιερωθεί αποκλειστικά στην ανατροφή του παιδιού λόγω έλλειψης απασχόλησης.

> *«Στην ουσία δεν το συνδύασα ποτέ…».*

Αλλά και για όσες πλέον έχουν αποφασίσει να αποτραβηχτούν από το επάγγελμα λόγω της κρίσης, η ενασχόληση με την οικογένεια φαίνεται να λειτουργεί ως συναισθηματικό αντίβαρο στην απώλεια της εργασίας.

> *«Θα μπορούσε, αν υπήρχε δουλειά, να είμαι πολύ πιο μέσα στο επάγγελμα, αλλά η κρίση με έχει λίγο αποτραβήξει. Είναι γιατί δεν υπάρχουν δουλειές. Ως μητέρα υπάρχει αυτό το αντιστάθμισμα, επειδή έχω το χρόνο να είμαι πολύ πιο ενεργή ως μητέρα. Οπότε η στεναχώρια που φέρνει το ένα, αντισταθμίζεται από το άλλο».*

Επιπλέον, μία μητέρα αναφέρθηκε στην αντίφαση που αντιμετωπίζει σήμερα, λόγω της κρίσης, μεταξύ του διαθέσιμου ελεύθερου χρόνου που έχει για την οικογένεια και της περιορισμένης οικονομικής δυνατότητας για δραστηριότητες.

> *«Ενώ είχα λίγο χρόνο, αλλά μπορούσα να κάνω πολλά πράγματα με τα παιδιά, τα οποία είχανε οικονομική επιβάρυνση… Τώρα υπάρχει περισσότερος χρόνος, αλλά λόγω της οικονομικής κρίσης δεν μπορώ να κάνω πολλά πράγματα».*

Κάποια άλλη αναφέρει ότι λόγω κρίσης έχει «κόψει» τις πρόσθετες παροχές για το παιδί που είχε στο παρελθόν με αποτέλεσμα να κουράζεται η ίδια, τόσο σωματικά, όσο και ψυχολογικά πολύ περισσότερο από ό,τι πριν την κρίση, παρόλο που τότε η δουλειά ήταν πολύ περισσότερη.

> *«Κουράζομαι πολύ περισσότερο από ό,τι κουραζόμουνα παλαιότερα… μόνη μου, και όλα τα κάνω σχεδόν μόνη μου. Συν την ψυχολογική κούραση, με την έννοια ότι στεναχωριέμαι με όλη αυτή την κατάσταση που επικρατεί…».*

2.5.4. Η δυσκολότερη περίοδος εξισορρόπησης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής: Στην ερώτηση για το ποια ήταν η δυσκολότερη περίοδος μέχρι σήμερα στην προσπάθεια εξισορρόπησης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, κάθε μία από τις ερωτώμενες έχει την προσωπική της άποψη, η οποία επηρεάζεται από τις συνθήκες που επικρατούσαν κατά την ανατροφή των παιδιών, αλλά και από τη σημερινή ηλικία των παιδιών. Από αυτές που έχουν μεγαλύτερα παιδιά, ως δυσκολότερες περιόδους αναφέρουν την πρώτη χρονιά του δημοτικού (τρεις γυναίκες), την περίοδο της εφηβείας (μιά γυναίκα) και την περίοδο μετά το χωρισμό από τον σύζυγο, λόγω της ξαφνικής αλλαγής στον τρόπο ζωής, τόσο επαγγελματικά, όσο και σε σχέση με την φροντίδα των παιδιών.

> *«Προφανώς η φάση, που αρχίσανε τα παιδιά μου να πηγαίνουνε στο σχολείο, στο δημοτικό σχολείο […] εκτός από τους άλλους ρόλους, έπρεπε να είμαι και κατ' οίκον δασκάλα. Λοιπόν. Όταν χρειάστηκε να γίνω και δασκάλα, τότε ήταν που τα έπαιξα».*

> *«Εμένα η εφηβεία της με έχει δυσκολέψει. Θεωρώ ότι όσο πιο μικρά είναι τα παιδιά, τόσο πιο εύκολα τα πράγματα».*

> *«Όταν χώρισα και κλείσαμε το γραφείο που είχαμε… δούλεψα σε ένα άλλο γραφείο. Αυτό ήταν δύσκολο γιατί τα παιδιά ήταν μικρά […] Εγώ τότε ήμουν και μαμά και μπαμπάς».*

Για τις νεότερες μητέρες, ως δυσκολότερη περίοδος αναφέρεται η πρώτη περίοδος προσαρμογής που σημαίνουν η γέννηση ενός μω-

ρού, οι αλλαγές που αυτό φέρνει στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή, αλλά και η δυσκολία να επιστρέψουν στον ένα ρόλο τους μετά από μία περίοδο αποκλειστικής ενασχόλησης με τις υποχρεώσεις του έτερου ρόλου.

> *«Κόλαση! Πάρα πολύ δύσκολα. Βασικά ήμουν εγκλωβισμένη, γιατί έπρεπε και να τελειώσω και να ασχοληθώ με το παιδί, να κάνω δουλειά και να μαγειρέψω. Έπρεπε στον ίδιο χρόνο να γίνουν όλα αυτά και βασικά δεν γινότανε, ήτανε παρά πολύ δύσκολο και πάρα πολύ ψυχοφθόρο».*

> *«Σίγουρα ο ερχομός του παιδιού. Γιατί ήταν κάτι πολύ καινούργιο και εγώ μεν επέλεξα να κόψω το ένα τελείως, για να αφιερωθώ στο άλλο. Αλλά μετά και η προσαρμογή ήταν και αυτή λίγο δύσκολη, όταν μετά τα ενάμισι - δύο χρόνια ξεκίνησα τη δουλειά».*

2.5.5. Προσωπικός χρόνος και τρόποι διάθεσής του: Ο προσωπικός χρόνος δεν εκλαμβάνεται από όλες τις επαγγελματίες με τον ίδιο τρόπο, ούτε και υπάρχει για όλες στον ίδιο βαθμό. Για κάποιες ο προσωπικός χρόνος εκλαμβάνεται ως ελεύθερος χρόνος με την οικογένεια, για κάποιες άλλες ως χρόνος αφιερωμένος στον εαυτό τους. Έτσι λοιπόν, για κάποιες, ο προσωπικός χρόνος αποτελούσε και εξακολουθεί να αποτελεί απαραίτητο συστατικό στη ζωή τους, ενώ κάποιες άλλες ακόμα προσπαθούν να βρουν τρόπους για να τον αποκτήσουν.

> *«Πάντα προσπαθώ να έχω προσωπικό χρόνο. Έστω και μια ωρίτσα, δεν μπορώ να ζήσω χωρίς προσωπικό χρόνο».*

> *«… ο μεγάλος χαμένος στον προσωπικό χρόνο είναι η κοινωνική ζωή».*

> *«Νομίζω ότι το δυσκολότερο είναι ότι δεν βρισκόμαστε με τον άνδρα μου αρκετά, όπως βρισκόμασταν παλιά. Να βγούμε να πιούμε ένα καφέ, να βγούμε να πιούμε ένα ποτό, έχει ξεχαστεί αυτό».*

2.5.6. Μέτρα και πρωτοβουλίες για τη συμφιλίωση των ρόλων: Σε ερώτηση για το πώς θα μπορούσε να διευκολυνθεί η εξισορρόπηση επαγγελ-

ματικής και οικογενειακής ζωής, οι περισσότερες μητέρες επικεντρώνονται στην ανάγκη βελτίωσης των παρεχόμενων υποδομών φροντίδας και εκπαίδευσης από το κράτος, καθώς και στην έλλειψη χώρων άθλησης και δημιουργικής απασχόλησης που να προσφέρονται από τους δήμους σε χαμηλό κόστος.

> *«Εάν είχες παιδικούς σταθμούς, εάν είχες ολοήμερα σχολεία, σωστά ολοήμερα σχολεία, εάν είχες -ξέρω εγώ- αυτές τις παροχές από τις τοπικές αυτοδιοικήσεις. Ε! Τότε πιστεύω ότι πραγματικά θα είναι πιο εύκολο να κάνεις οικογένεια νωρίτερα».*

Επίσης, αναφέρθηκε από πολλές γυναίκες η ανάγκη για ισομερή καταμερισμό των οικογενειακών και οικιακών βαρών μεταξύ των συζύγων και για εγκατάλειψη του παραδοσιακού ρόλου που θέλει την γυναίκα στην Ελλάδα υπεύθυνη για όλα.

> *«Πρέπει να μάθουμε, επιτέλους, ότι οι γυναίκες και οι άνδρες είναι ίσοι. Η μητέρα και ο πατέρας είναι απαραίτητοι και ίσοι στα παιδιά. Χρειάζονται το ίδιο, δεν υπάρχουν ανδρικές, γυναικείες δουλειές […] Ναι, τα λέω αυτά παρόλο που τα είχα αναλάβει. Αυτό είναι λάθος… Θεωρώ ότι είναι λάθος. Τα παιδιά χρειάζονται και τους δύο τους γονείς. Γι' αυτό έχουν γονείς».*

Συμπεράσματα

Το παρόν κείμενο επικεντρώθηκε στον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ελεύθερες επαγγελματίες του κλάδου των αρχιτεκτόνων και πολιτικών μηχανικών το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, αλλά και στις απόψεις και αντιλήψεις τους σχετικά με την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των δύο. Επιπλέον, ανέδειξε τις αλλαγές που έχουν επέλθει στη διάρκεια της τρέχουσας οικονομικής κρίσης τόσο στην επαγγελματική ζωή των γυναικών αυτών, όσο και στη σχέση μεταξύ του οικογενειακού και του επαγγελματικού κύκλου.

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι πάρα πολύ δύσκολο να επιτευχθεί, ιδιαίτερα στα ελευθέρια επαγγέλματα, όπως είναι οι αρχιτέ-

κτονες και οι πολιτικοί μηχανικοί, όπου τα ωράρια είναι εξαντλητικά και η αγορά άκρως ανταγωνιστική. Η πλειονότητα των ερωτωμένων γυναικών δηλώνει ότι η παρουσία του παιδιού επηρέασε την επαγγελματική τους πορεία και τις επαγγελματικές τους αποφάσεις, άλλες σε μικρότερο και άλλες σε μεγαλύτερο βαθμό. Οι περισσότερες από τις ερωτώμενες για να καταφέρουν να συνδυάσουν τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις προσέφυγαν σε πληθώρα συνδυασμών φροντίδας για το παιδί (οικογενειακά δίκτυα, έμμισθο οικιακό προσωπικό και σταθμούς βρεφονηπιακής φροντίδας).

Η παρούσα κρίση έχει πλήξει ανεπανόρθωτα τα επαγγέλματα των αρχιτεκτόνων και των πολιτικών μηχανικών. Οι γυναίκες επαγγελματίες του πληθυσμού της έρευνάς μας βιώνουν σήμερα καταστάσεις υποαπασχόλησης, 'ανεργίας' και αδράνειας, ενώ προβληματίζονται για το μέλλον τους στο επάγγελμα δεδομένου ότι δεν διαφαίνονται στο άμεσο μέλλον προοπτικές ανάκαμψης. Μετά από έξι χρόνια σε καθεστώς κρίσης, η πλειονότητα των ερωτωμένων δηλώνουν κατακόρυφη πτώση της πελατείας, ενώ το εισόδημα από την εργασία τους είναι ανεπαρκές για την κάλυψη των καθημερινών αναγκών. Ως εκ τούτου, οι περισσότερες βασίζονται σε οικονομίες παρελθόντων ετών, καθώς και στα εισοδήματα των συζύγων, στις περιπτώσεις που αυτά δεν έχουν επηρεαστεί σε τόσο σημαντικό βαθμό από την κρίση.

Η τρέχουσα οικονομική κρίση μπορεί να έχει επιφέρει σημαντική επιδείνωση στην επαγγελματική καριέρα των γυναικών, ωστόσο έχει, κατά κάποιο τρόπο, συμβάλλει στην πιο ενεργή συμμετοχή τους στην οικογενειακή ζωή και στην ανατροφή των παιδιών. Ειδικότερα όσες έχουν μικρά παιδιά σήμερα αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην προσωπική φροντίδα των παιδιών τους από ό,τι, οι μητέρες επαγγελματίες που μεγάλωναν παιδιά την εποχή προ κρίσης, όταν οι επαγγελματικές υποχρεώσεις ήταν πολύ μεγαλύτερες. Εκ των πραγμάτων σήμερα η ζυγαριά μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής γέρνει προς όφελος της οικογένειας. Ωστόσο, οι νέες αυτές συνθήκες δεν οδηγούν στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, αλλά μάλλον στην απώλεια της επαγγελματικής τους ταυτότητας. Η κρίση στο επάγγελμα έχει οδηγήσει τις περισσότερες μητέρες σε επαγγελματικό και οικονομικό αδιέξοδο με αποτέλεσμα τις περικοπές των δαπανών που σχετίζονται με τις δραστηριότητες των παιδιών και με τις οικιακές εργασίες. Η κατάσταση αυτή έχει προκαλέσει επιπλέον

ψυχική και σωματική επιβάρυνση στις μητέρες, οι οποίες και επωμίζονται το μεγαλύτερο βάρος των συνεπειών αυτών.

Όσον αφορά τα μέτρα και τις πολιτικές που προτείνουν οι μητέρες για την διευκόλυνση της ισορροπίας μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, αυτά κυρίως αφορούν τη δημιουργία ποιοτικών υποδομών φροντίδας προσβάσιμων σε όλους, αλλά και τη δημιουργία χώρων δημιουργικής απασχόλησης στους δήμους. Πολύ σημαντική θεωρείται από τις μητέρες η παροχή γεύματος στον παιδικό σταθμό ή στο σχολείο, καθώς και ο θεσμός του ολοήμερου. Οι περισσότερες μητέρες τόνισαν ότι ως ελεύθερες επαγγελματίες δεν είχαν ποτέ ιδιαίτερες διευκολύνσεις για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ούτε και παροχές, όπως για παράδειγμα είναι οι άδειες και τα επιδόματα μητρότητας που προβλέπονται για τις εργαζόμενες μητέρες στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα. Πράγματι, οι δημόσιες πολιτικές για τους ελεύθερους επαγγελματίες απουσίαζαν μέχρι πολύ πρόσφατα από την ελληνική κοινωνική πολιτική. Γενικότερα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι το ελληνικό κράτος δεν έχει μέχρι σήμερα αναπτύξει ένα επαρκές και ολοκληρωμένο πλέγμα πολιτικών που να στοχεύει στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής. Έτσι λοιπόν, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής εξακολουθεί να παραμένει ζητούμενο για την πλειονότητα των γυναικών αρχιτεκτόνων και πολιτικών μηχανικών που συμμετείχαν στην έρευνά μας.

Βιβλιογραφία

Alipranti-Maratou, L. and Nikolaou, A. (2011). Reconciliation of work and family in Greece: policy responses and dimensions of public debate. In E. Addis et al. (eds), *Gender and well-being: the role of institutions* (pp. 201-219). Aldershot: Ashgate Publications.

Caven, V. and Raiden, A. (2010). Work-life balance among architects. In C. Egbu (ed.) *Proceedings, 26th Annual ARCOM Conference, 6-8 September 2010* (pp. 533-54). Leeds, UK: Association of Researchers in Construction Management.

Dainty, A. R. J. and Lingard, H. (2006). Indirect discrimination in construction organizations and the impact on women's career. *Journal of Management In Engineering* (ASCE), 22 (3), pp. 108-118.

Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, Γραφείο Διασύνδεσης Εξυπηρέτησης Φοιτητών και Νέων Αποφοίτων ΕΜΠ (2015). Νέοι απόφοιτοι ΕΜΠ και αγορά εργασίας, Έρευνα για την ένταξη στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική εξέλιξη των νέων αποφοίτων ΕΜΠ (2002-2010).

Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ) (2015). *Η σημασία ανάπτυξης, τα εμπόδια και το μέλλον του κλάδου των Κατασκευών*. Στο *iobe.gr/docs/research/res_05_f_31032015_rep_gr*

Λιάλιος, Γ. (2016) «Αιμορραγία» μηχανικών από το ΤΕΕ. *Η Καθημερινή* 14 Απριλίου. Στο http://www.kathimerini.gr/863669/article/epikairothta/ellada/aimorragia-mhxanikwn-apo-to-tee

Ρουσάνογλου, Ν. (2015). Καθίζηση 80% για τις κατασκευές την εξαετία 2008-13. *Η Καθημερινή* 31 Μαρτίου. Στο http://www.kathimerini.gr/809526/article/oikonomia/epixeirhseis/ka8izhsh-80-gia-tis-kataskeyes-thn-e3aetia-2008-13

Lingard, H. (2004). Work and family sources of burnout in the Australian engineering profession: comparison of respondents in dual- and single-earner couples, parents, and nonparents. *Journal of Construction Engineering and Management*, April, 130 (2), pp. 290-298.

Lingard, H. and Francis, V. (2009). *Managing work-life balance in construction*. United States: Taylor and Francis.

Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας (ΤΕΕ) (2009). *Έρευνα για την επαγγελματική κατάσταση και απασχόληση των διπλωματούχων μηχανικών*. Στο http://portal.tee.gr/portal/page/portal/PROFESSIONAL_ISSUES/neoi_mixanikoi/Tab5230282:Tab3

Watts, J. H. (2003). *Women in civil engineering: continuity and change*. Doctoral dissertation, Middlesex University.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΙ. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΥΠΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΟΝ ΚΑΙΡΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Ανδρομάχη Χατζηγιάννη

Η εξισορρόπηση, συμφιλίωση ή εναρμόνιση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ή διαφορετικά η «εξισορρόπηση της ζωής με την εργασία»[1] δεν αφορά μόνο τις γυναίκες, δεν είναι γυναικείο θέμα ή πρόβλημα, αλλά θέμα και πρόβλημα και των δύο φύλων που συνδέεται με τις «έμφυλες σχέσεις». Ταυτόχρονα δεν αποτελεί θέμα που περιορίζεται στην οργάνωση του χρόνου των γυναικών οι οποίες καλούνται να τον διαχειριστούν κατά τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στους ρόλους τους ως εργαζόμενες, αλλά και ως υπεύθυνες για την φροντίδα της οικογένειας. Η εμπειρική μελέτη της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής συνήθως έχει ως υποκείμενα γυναίκες εφόσον στην πράξη είναι αυτές που καλούνται, κατά κύριο λόγο, να βρουν τους τρόπους να συνδυάσουν τους πολλαπλούς τους ρόλους και να ανταποκριθούν στις εργασιακές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις, ακόμη και στην περίπτωση όπου οι σύντροφοι ή σύζυγοι μοιράζονται μαζί τους πολλά από τα «βάρη» του σπιτιού και της οικογένειας.

Η έρευνα για τη «συμφιλίωση» εργασιακής και οικογενειακής ζωής σε άνεργες ή υποαπασχολούμενες γυναίκες κοινωνιολόγους εμπεριέχει μιαν αντίφαση: οι γυναίκες αυτές κατά τη χρονική στιγμή διεξαγωγής της συνέντευξης, ως άνεργες, δεν έχουν επαγγελματική ζωή ή λόγω της περιορισμένης απασχόλησής τους έχουν λίγες επαγγελματικές υποχρεώσεις. Επομένως η διερεύνηση έπρεπε να καλύψει τρεις πλευρές της εργασιακής τους κατάστασης σε σχέση με τον ρόλο τους

1. «Work-life balance», όπως έχει επικρατήσει ο όρος διεθνώς.

στην οικογένεια και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις: την προηγούμενη εργασιακή εμπειρία για όσες εργάστηκαν στο παρελθόν, τη δυσκολία να ενταχθούν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας στην περίπτωση των σποραδικών ή ευκαιριακών απασχολήσεων, αλλά και την απώλεια της εργασίας ή τη μη δυνατότητα εύρεσης εργασίας, ενδεχομένως και λόγω της δυσκολίας συνδυασμού της επαγγελματικής τους ζωής με την οικογενειακή. Θεωρούμε, όμως, ότι όλα τα παραπάνω πρέπει να ιδωθούν επίσης μέσα στο πλαίσιο της σχετικά πρόσφατης θεσμοποίησης των σπουδών και του επαγγέλματος του κοινωνιολόγου στη χώρα μας,[2] αλλά και σε συνάρτηση με την «αξία» των συγκεκριμένων σπουδών και του αντίστοιχου πτυχίου στην ελληνική αγορά εργασίας.

Οι σπουδές στην κοινωνιολογία, όπως έχουμε υποστηρίξει,[3] ολοκληρώνονται με ένα «ασθενές πτυχίο» το οποίο δεν οδηγεί σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Ειδικά όσους περιορίζονται στον πρώτο κύκλο σπουδών, επειδή οι συγκεκριμένες σπουδές δεν δίνουν στους πτυχιούχους κάποια συγκεκριμένη «τεχνογνωσία», οι σπουδές αυτές τους οδηγούν συχνά σε θέσεις εργασίας οι οποίες δεν απαιτούν αντίστοιχα ειδική τεχνογνωσία,[4] όπως είναι οι μη εξειδικευμένες θέσεις στη διοικητική μηχανή του Κράτους. Έτσι φαίνεται ότι η πλειοψηφία των απόφοιτων των τμημάτων κοινωνιολογίας της χώρας μας δεν κατάφερε να απασχοληθεί ποτέ σε αντικείμενα συναφή με την κοινωνιολογία (ερευνητής, καθηγητής κοινωνιολογίας στη μέση εκπαίδευση κ.λπ.) και ετεροαπασχολείται στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα σε θέσεις διοικητικές, σε διάφορες εργασίες γραφείου ή ασχολείται σε κάτι εντελώς άσχετο με τις συγκεκριμένες σπουδές.

Η έρευνά μας βασίστηκε στην υπόθεση εργασίας ότι οι γυναίκες κοινωνιολόγοι προσπαθούν να συνδυάσουν επαγγελματική, προσωπική και οικογενειακή ζωή ξεκινώντας από «μειονεκτική» θέση σε σχέση με τις απόφοιτες άλλων κλάδων σπουδών και ότι η υποαπασχόληση τους συνδέεται με τις συγκεκριμένες σπουδές στην κοινωνιολογία. Επιπλέον, η περίοδος της κρίσης των τελευταίων ετών φαίνεται να επιδείνωσε τις συνθήκες για την συγκεκριμένη επαγγελ-

2. Οι πρώτοι πτυχιούχοι των τμημάτων κοινωνιολογίας στην Ελλάδα αποφοίτησαν στα τέλη της δεκαετίας του ’80.

3. Χατζηγιάννη και Κάλλας, 2005.

4. Τσουκαλάς, 1986.

ματική ομάδα, εφόσον έπληξε τις περισσότερο «ευάλωτες» ομάδες εργαζόμενων, όπως είναι οι γυναίκες κοινωνιολόγοι που συναντήσαμε, οι οποίες συχνά έβρισκαν μερική απασχόληση, είτε παραδίδοντας ιδιαίτερα μαθήματα ξένων γλωσσών είτε συμμετέχοντας σε διάφορα προγράμματα ΕΣΠΑ με μικρές συμβάσεις. Οι εργασίες αυτές μειώθηκαν δραματικά κατά την περίοδο της πρόσφατης οικονομικής κρίσης.

Προσπαθήσαμε να διερευνήσουμε, λοιπόν, πώς συνδύαζαν ή συνδυάζουν οι γυναίκες αυτές επαγγελματική, προσωπική και οικογενειακή ζωή, αλλά και ποιές είναι οι συγκεκριμένες δυσκολίες και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν για να βρουν δουλειά και ταυτόχρονα να ανταποκριθούν και στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Παράλληλα εστιάσαμε και στη βοήθεια που δέχονται σε αυτή τους την προσπάθεια από το οικογενειακό τους περιβάλλον, την ανάγκη στήριξης από δομές κοινωνικής προστασίας, αλλά και στην «κατανομή» των οικογενειακών βαρών μεταξύ συζύγων. Τέλος, προσπαθήσαμε να αναδείξουμε τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης, τόσο σε σχέση με τη δυνατότητα ένταξης ή επανένταξης στην αγορά εργασίας των γυναικών κοινωνιολόγων, όσο και με τις αλλαγές που έχουν επέλθει στη ζωή των γυναικών αυτών από την οικονομική κρίση που μαστίζει τη χώρα.

1. Οι σπουδές στην Κοινωνιολογία: Επιλογή και περιεχόμενο σπουδών και η «αξία» του πτυχίου στην αγορά εργασίας

Με το συγκεκριμένο σύστημα εισαγωγής στα ΑΕΙ της χώρας (τις πανελλήνιες εξετάσεις και την επιτυχία σε κάποια από τις πολλές σχολές που δηλώνουν συνήθως οι υποψήφιοι/ες στο μηχανογραφικό δελτίο) είναι σαφές ότι αρκετές φοιτήτριες και αρκετοί φοιτητές δεν σπουδάζουν σε σχολές που βρίσκονταν μεταξύ των πρώτων τους επιλογών. Για τις γυναίκες κοινωνιολόγους που συναντήσαμε, αν και για κάποιες η κοινωνιολογία δεν ήταν μακριά από τις πρώτες τους επιλογές, είναι σαφές ότι, σε κάθε περίπτωση, δεν ήξεραν ακριβώς τί αντιπροσώπευαν οι σπουδές αυτές και πού οδηγούσαν επαγγελματικά. Για παράδειγμα για δύο από τις ερωτώμενες για τις οποίες η Κοινωνιολογία ήταν δεύτερη επιλογή, η πρώτη επιλογή ήταν η Σχολή Αστυφυλάκων για τη μία και η Πληροφορική για την άλλη, επιλογές πολύ μακριά από αυτή της Κοινωνιολογίας.

Αντίθετα, σε κάποιες άλλες περιπτώσεις ερωτώμενων, αν και η Κοινωνιολογία δεν ήταν συνειδητή επιλογή, δεν ήθελαν να σπουδάσουν δηλαδή αυτό το επιστημονικό αντικείμενο, βρέθηκαν να δηλώνουν, μεταξύ άλλων, τη συγκεκριμένη Σχολή τυχαία και τελικά, κατά την πορεία των σπουδών, το περιεχόμενο των σπουδών, τα μαθήματα ή/και οι καθηγητές τους γοήτευσαν και τους κάλυψαν.

> *«Όχι. Δεν ήταν επιλογή μου. Ήταν το μόνο που δεν ήθελα. Απλώς έτυχε και μπήκα. Εγώ ήθελα μαθηματικά, πληροφορική, τέτοια. Δηλαδή μου άρεσαν πάρα πολύ τα μαθηματικά. Απλώς … όταν συμπλήρωνα το μηχανογραφικό, λέω 'ας βάλω και κοινωνιολογία'. Είχε υψηλή βάση τότε και βάζαμε με βάση τα υψηλά μόρια. Το πιο εύκολο για μένα θα ήτανε να έδινα ένα μάθημα ακόμα την επόμενη χρονιά και να έμπαινα στην ΑΣΟΕ. Δε το έκανα, έμεινα Κοινωνιολογία. Μετά ήθελα να ασχοληθώ με κάτι πιο πρακτικό, δε μπορούσα τα θεωρητικά, αυτό ήταν που με ζόριζε. Αλλά όταν ασχολείσαι ελεύθερα το αγαπάς το αντικείμενο».*

Σε αρκετές περιπτώσεις ερωτωμένων η Κοινωνιολογία δηλώθηκε μετά την Ψυχολογία, τα Παιδαγωγικά ή/και τις Σχολές των Κοινωνικών Λειτουργών, δηλαδή μετά από σχολές κατά κάποιο τρόπο «κοντινές» με την Κοινωνιολογία. Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις η διαφορά στο περιεχόμενο των σπουδών εντοπίζεται από τις κοινωνιολόγους που ερωτήσαμε, στο ότι, σε αντίθεση με τις σχολές οι οποίες προετοιμάζουν τις/τους απόφοιτους για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα (ψυχολόγος, κοινωνική λειτουργός, δασκάλα), οι σπουδές στην Κοινωνιολογία δεν προετοιμάζουν για ένα επάγγελμα, η σχολή Κοινωνιολογίας δεν είναι αυτό που θα λέγαμε «επαγγελματική σχολή».

> *«Να σας πω δεν ήταν η πρώτη μου επιλογή, η πρώτη μου ήταν αστυφυλάκων, ήταν η δεύτερη επιλογή γιατί μου άρεσε το αντικείμενο… Κοιτάξτε δεν θέλω να μιλήσω γενικά, αλλά εμένα προσωπικά σας είπα δεν με βοήθησε σε κάτι πρακτικό η σχολή. Έμαθα πάρα πολλά πράγματα, άνοιξαν οι ορίζοντες μου, γιατί ήταν ενδιαφέροντα όλα αυτά, αλλά μέχρι εκεί. Εμένα προσωπικά δεν μου πρόσφερε κάτι, μόνο γνώσεις».*

Μας δίνεται η εντύπωση ότι, αντί η ευρύτητα του αντικειμένου της Κοινωνιολογίας να εκτιμάται, όπως φαίνεται να συμβαίνει σε άλλες χώρες,[5] στη χώρα μας δίνεται έμφαση στην έλλειψη σαφούς επαγγελματικής διεξόδου, κάτι το οποίο δεν αναφέρεται μόνο από τις κοινωνιολόγους που ερωτήθηκαν στο πλαίσιο αυτής της έρευνας, αλλά φαίνεται να αποτελεί στη χώρα μας γενική παραδοχή.[6] Οι αναφορές περί ετεροαπασχόλησης των κοινωνιολόγων είναι συχνές. Η ετεροαπασχόληση φαίνεται να επηρεάζει και την αγορά εργασίας με αποτέλεσμα συχνά να αναζητούνται απόφοιτοι τμημάτων συγγενών προς την Κοινωνιολογία, αλλά όχι κοινωνιολόγοι.

> *«Δεν υπήρχε πολλή ενημέρωση όταν κάναμε, όταν έκανα εγώ τουλάχιστον το μηχανογραφικό με τι ασχολείται κάθε τμήμα ακριβώς. Ήξερα ότι δεν είναι τόσο πρακτικό όσο ήταν η κοινωνική εργασία. Πίστευα ότι αυτά λίγο μοιάζουν, αλλά τελικά δεν έμοιαζαν… Ήθελα κοινωνικός λειτουργός απλά. Σκέφτηκα να ξαναδώσω, αλλά τελικά δεν ξανάδωσα. Μου άρεσε βέβαια μετά η σχολή, δεν μπορώ να πω ότι δεν μου άρεσε, είχε ενδιαφέρον, ήθελα όμως κάτι πιο πρακτικό. Αυτό ήθελα ακριβώς, δεν ξέρω πώς να σας το εξηγήσω διαφορετικά. Ήθελα να ασχοληθώ με κακοποιημένες γυναίκες, με τις φυλακές, ό,τι κάνει ένας κοινωνικός λειτουργός, πιο κοινωνικό, πιο μέσα στα προβλήματα. Η Κοινωνιολογία δεν ασχολείται τόσο με αυτό, νομίζω ότι είναι πιο θεωρητική και σε άλλα πράγματα».*

Αυτή η αναντιστοιχία ανάμεσα στις σπουδές και το αντικείμενο της απασχόλησης στην αγορά εργασίας επισημαίνεται συχνά από τις ερωτώμενες. Αυτήν την αναντιστοιχία θεωρούν ως μία από τις βασικές αιτίες της αδυναμίας τους να βρουν κάποιου τύπου απασχόληση σχετική με τις σπουδές τους, άρα και της υπο-απασχόλησής και ανεργίας τους. Αυτό είναι περισσότερο έντονο στις περιπτώσεις εκείνες

5. Το γεγονός της ευρύτητας των γνώσεων και των δεξιοτήτων τις οποίες αποκτά η/ο κοινωνιολόγος προβάλλεται συχνά στο εξωτερικό ως ένα από τα θετικά στοιχεία των σπουδών και του συγκεκριμένου πτυχίου, με την έννοια ότι επιτρέπει την ενασχόληση με διαφορετικά αντικείμενα και την προσαρμογή σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα (βλ. «Career options for sociology graduates». Στο https://www.theguardian.com/careers/sociology-degree-career-choices)

6. Τσουκαλάς, 1986.

που οι ερωτώμενες θέλουν να εργαστούν σε αντικείμενα σχετικά με την Κοινωνιολογία και δεν είναι διατεθειμένες να απασχοληθούν σε κάτι εντελώς άσχετο, κατά την άποψή τους, με το αντικείμενο των σπουδών τους.

> *«Γενικώς να σας πω την αλήθεια σε όλη μου τη πορεία νιώθω ότι μία δυσκολία ανεύρεσης δουλειάς σχετίζεται και με το αντικείμενο. Γιατί όταν τελειώνεις μια Σχολή θέλεις να δουλέψεις στο αντικείμενο στο οποίο έχεις σπουδάσει και το αντικείμενο της Κοινωνιολογίας είναι λίγο δύσκολο. Ωστόσο αυτό που κατάλαβα με τα χρόνια είναι ότι μπορεί να συνδυαστεί, δηλαδή να είσαι κοινωνιολόγος, να κάνεις κάτι διαφορετικό και να εφαρμόζεις Κοινωνιολογία ακόμα κι αν αυτό είναι … Δηλαδή ακόμα και στο γυμναστήριο, επειδή δούλευα δυόμισι χρόνια στο γυμναστήριο, κατάλαβα ότι ακόμα κι εκεί μπορώ να εφαρμόσω, ας πούμε, κάποια πράγματα γιατί έκανα και πωλήσεις, έκανα και marketing και επικοινωνία και από όλα. Οπότε άρχισα να το σκέφτομαι ότι δεν είναι το αντικείμενο άσχετο, ότι μπορώ να τα συνδυάσω. Στην αρχή όμως υπήρχε μια τέτοια σκέψη για τη Σχολή, δηλαδή, όλοι το λέγαμε ότι δεν θα βρούμε ποτέ δουλειά και τι θα κάνουμε…».*

2. Εργασία και οικογένεια για τις κοινωνιολόγους

Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης έρευνας περίπτωσης σχετικά με τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ανέργων και υποαπασχολουμένων κοινωνιολόγων η πρώτη διαπίστωση αφορά ακριβώς τη σχέση οικογένειας και οικογενειακών υποχρεώσεων με την ύπαρξη ή μη κάποιας απασχόλησης. Ενώ είναι σαφές ότι για όλες τις κοινωνιολόγους που ερωτήθηκαν η δημιουργία οικογένειας και η απόκτηση παιδιών ήταν επιλογή και προτεραιότητα, δεν είναι πάντα ξεκάθαρο για τις ίδιες τις ερωτώμενες αν αυτή καθαυτήν η ύπαρξη οικογένειας και ιδιαίτερα παιδιών ήταν η αιτία ή το κυριότερο πρόβλημα για τη μη εύρεση κάποιας μονιμότερης και περισσότερο απαιτητικής απασχόλησης. Όλες αναφέρουν ρητά ότι ήθελαν οι ίδιες να μεγαλώσουν τα παιδιά τους τουλάχιστον στα πρώτα χρόνια της ζωής τους. Μερικές εξ αυτών αναφέρουν συγκεκριμένα ότι επι-

θυμούσαν μία «part-time» εργασία ή/και εργασία με πλήρες ωράριο, αλλά μόνο εργασία που θα ήταν συμβατή με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, για παράδειγμα μία θέση στον ευρύτερο δημόσιο τομέα με σταθερό ωράριο, αλλά και γονικές άδειες. Είναι σαφές, βέβαια, ότι τέτοιου είδους εργασία δεν ήταν εύκολο να βρεθεί, τουλάχιστον τα τελευταία δέκα έως δεκαπέντε χρόνια στη χώρα μας με δεδομένο ότι στον δημόσιο, τουλάχιστον, τομέα οι προσλήψεις κατά την περίοδο αυτή ήταν εξαιρετικά περιορισμένες.

> *«Όχι, δεν νομίζω να έχει αλλάξει κάτι. Το μόνο που άλλαξε ίσως να ήταν οι ώρες ύπνου. Να, ήθελα να κοιμάμαι λίγο περισσότερο για να καταφέρω και τις δουλειές του σπιτιού… Αλλά έχω και τη διευκόλυνση λόγω της πεθεράς μου, όπως προείπα. Οπότε είχα και αρκετή βοήθεια… Ναι, γιατί στις μέρες μας, όπως ξέρετε, έχουν μειώσει πάρα πολύ τους μισθούς. Δεν υπάρχει κάτι σίγουρο. Οπότε προσπαθώ ό,τι δουλειά βρω κάτι που, είτε να έχει συνάφεια, είτε όχι. Βέβαια να είναι μια αξιοπρεπής δουλειά, όπως το θέτει ο καθένας τώρα, για να μπορέσω να ανταποκριθώ και στις ανάγκες, όπως μου θέσατε, για το παιδί. Οπότε να είναι λογικές οι ώρες. Αυτό λέω, να είναι αξιοπρεπής. Να μην είναι πρωί-απόγευμα και να μη μπορώ να ανταπεξέλθω και στο θέμα της οικογένειας».*

Στην περιγραφή της επαγγελματικής τους διαδρομής, από τη στιγμή της αποφοίτησής τους μέχρι σήμερα, οι υποαπασχολούμενες γυναίκες κοινωνιολόγοι που μας μίλησαν αναφέρουν συχνά απασχόληση σε ιδιαίτερα μαθήματα γλωσσών ή άλλα ιδιαίτερα μαθήματα ή μικρές διαδοχικές συμβάσεις μεταξύ των οποίων παρεμβάλλονται μεγάλα κενά ανεργίας ή ηθελημένης μη απασχόλησης, στις περισσότερες περιπτώσεις σε σχέση με την απόκτηση των παιδιών τους. Κάποιες φορές, κατά την περίοδο που δεν απασχολούνται, έρχεται μία εγκυμοσύνη, ίσως όχι τυχαία, και κατ' αυτόν τον τρόπο για ένα διάστημα εκ των πραγμάτων δεν αναζητούν δουλειά και αφοσιώνονται στην οικογένεια και τη φροντίδα του/των παιδιών.

Διαπιστώσαμε, επομένως, ότι, πάρα τις αντικειμενικές δυσκολίες εύρεσης μίας θέσης εργασίας με πλήρη απασχόληση, η υποαπασχόληση ή η μη απασχόληση, κατά την περίοδο που τα παιδιά τους είναι

μικρά, αποτέλεσε, σε ένα βαθμό, και μια «επιλογή» για τις γυναίκες κοινωνιολόγους με τις οποίες μιλήσαμε. Τα δεδομένα αυτά επιβεβαιώνουν τα ευρήματα αντίστοιχων ερευνών, αλλά και των στατιστικών της αγοράς εργασίας σε σχέση με το είδος απασχόλησης και αντίστοιχα ποσοστά απασχόλησης των μητέρων με μικρά παιδιά σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες.

Έτσι, ενώ τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών αυξάνονται σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες κατά τη διάρκεια των δύο τουλάχιστον τελευταίων δεκαετιών, η παρουσία στην οικογένεια παιδιών και ιδιαίτερα μικρών (κάτω των 5 ετών) φαίνεται ότι εξακολουθεί να αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την απασχόληση των γυναικών σε θέσεις πλήρους απασχόλησης.[7] Φαίνεται, επίσης, ότι ένα σημαντικό μέρος των γυναικών, ιδιαίτερα σε χώρες όπως η Ελλάδα, όπου το σύστημα της κοινωνικής προστασίας δεν αναπτύχθηκε αρκετά, οι γυναίκες αποσύρονται από την αγορά εργασίας ή καθυστερούν να ενταχθούν σε αυτήν προκειμένου να φροντίσουν τα παιδιά τους.[8]

Στο σημείο αυτό να επισημάνουμε μία σημαντική διαφορά που εντοπίσαμε μεταξύ των νεότερων και των μεγαλύτερης ηλικίας γυναικών κοινωνιολόγων. Για τις μεγαλύτερες σε ηλικία γυναίκες κοινωνιολόγους οι οποίες απέκτησαν το πτυχίο τους δεκαπέντε, είκοσι ή περισσότερα χρόνια πριν, το θέμα της ένταξης στην αγορά εργασίας φαίνεται ότι τέθηκε με τελείως διαφορετικούς όρους απ' ό,τι για τις νεότερες συναδέλφους τους. Έτσι, για μία ερωτώμενη, ο σύζυγος ήταν αυτός που ήταν αρνητικός στο να βρει εκείνη μια δουλειά μετά το γάμο, δεδομένου ότι εκείνος εξασφάλιζε στην οικογένεια ένα καλό επίπεδο ζωής με τη δουλειά του και προτιμούσε η γυναίκα του να ασχοληθεί με την ανατροφή των παιδιών τους. Εκείνη, από την πλευρά της, αφού έκανε κάποιες αποτυχημένες προσπάθειες μήπως βρει κάποια δουλειά ως κοινωνιολόγος, περιορίστηκε στο να κάνει κάποια, λίγα, μαθήματα αγγλικών, αλλά και αυτά τα σταμάτησε λόγω των οικογενειακών της υποχρεώσεων (απέκτησε τρία παιδιά). Σήμερα, είκοσι χρόνια αργότερα, μετανιώνει που δεν επέμεινε να διατηρήσει όλα αυτά τα χρόνια, έστω κάποια μερική απασχόληση. Τώρα που τα παιδιά της μεγάλωσαν, αλλά και που δυσκολεύονται οικονομικά λόγω

7. Perrons, 2003.
8. Μουρίκη, 2008.

των επιπτώσεων της κρίσης στη δουλειά του άντρα της, δεν είναι καθόλου εύκολο για εκείνη να βρει κάποιου είδους απασχόληση, εκτός από μικρές πεντάμηνες συμβάσεις για κοινωφελή εργασία στις οποίες προσλαμβάνεται μέσω του ΟΑΕΔ, μετά από περιόδους ανεργίας ενάμισι και δύο ετών, λόγω του γεγονότος ότι είναι τρίτεκνη.

> *«Δεν πιεζόμουν οικονομικά. Δεν υπήρχε λόγος (να δουλέψω) στην αρχή, δε χρειαζότανε τόσο. Ήθελα να είμαι με τα παιδιά μου. Δηλαδή ήταν επιλογή. Δεν είχα βρει βέβαια και κάποια σχετική δουλειά. Ίσως, αν δεν ήταν τα παιδιά, να είχα ενεργοποιηθεί περισσότερο… θα βαριόμουν. Μετά άρχισε να δυσκολεύει το πράγμα, οπότε και εγώ χρειαζόταν να κάνω κάτι… Αλλά είναι δύσκολο μετά να βγεις πάλι έξω. Λες, πού πάω τώρα;».*

Μια άλλη κοινωνιολόγος της ίδιας ηλικίας αποφασίζει γρήγορα να κάνει παιδιά μετά το γάμο και να μην δεσμευτεί με κάποια εργασία πιο μόνιμη μέχρι να μεγαλώσουν κάπως τα παιδιά της θεωρώντας ότι, όταν το θελήσει, θα μπορέσει να βρει κάποια δουλειά που θα της αρέσει και θα την ενδιαφέρει. Θα συνεχίσει να κάνει κάποια ιδιαίτερα μαθήματα, ενώ μεγαλώνει τα παιδιά της, αλλά λίγα χρόνια αργότερα, όταν θα θελήσει να βρει μια απασχόληση με πλήρες ωράριο, θα ανακαλύψει ότι η ένταξη στην αγορά εργασίας είναι πλέον πολύ πιο δύσκολη και ότι ουσιαστικά θα μείνει άνεργη.

Για τις μεγαλύτερες σε ηλικία κοινωνιολόγους φαίνεται ότι οι σπουδές δεν συσχετίζονταν αυτόματα με την επαγγελματική ένταξη στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική αποκατάσταση. Αποφάσισαν τι θα σπουδάσουν περισσότερο με κριτήριο το ενδιαφέρον για τις συγκεκριμένες σπουδές παρά την «απασχολησιμότητα». Βέβαια οι δυνατότητες απασχόλησης δύο δεκαετίες πριν ήταν πολύ μεγαλύτερες από τις σημερινές στην Ελλάδα της κρίσης. Τα πρώτα χρόνια της ίδρυσης των τμημάτων Κοινωνιολογίας στο ελληνικό Πανεπιστήμιο, για παράδειγμα, οι απόφοιτοι των τμημάτων αυτών κατευθύνονταν στη μέση εκπαίδευση όπου δίδασκαν το μάθημα της Κοινωνιολογίας.

Ταυτόχρονα φαίνεται από τις αφηγήσεις των γυναικών κοινωνιολόγων ότι ούτε οι σύζυγοι, ούτε οι ίδιες έθεταν ως προτεραιότητα την ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Αντίθετα φαίνεται ότι προτεραιότητα αποτελούσε η δημιουργία οικογένειας και η ανατροφή των παιδιών,

ενώ η εργασία λειτουργούσε συμπληρωματικά, στο μέτρο που δεν αποτελούσε εμπόδιο στις οικογενειακές υποχρεώσεις. Για τον λόγο αυτό, άλλωστε, οι γυναίκες αυτές, όταν μπορούσαν, διατηρούσαν μία μικρή απασχόληση, ως επί το πλείστον κάποια ιδιαίτερα μαθήματα. Όμως και οι αντιλήψεις τους για τον ρόλο της γυναίκας, τις έμφυλες σχέσεις, αλλά και το οικογενειακό μοντέλο το οποίο υιοθετούν είναι περισσότερο παραδοσιακές από ό,τι για τις νεότερες, με την έννοια ότι οι οικογενειακές ανάγκες παραμένουν προτεραιότητα τους με αποτέλεσμα το ζήτημα της ενεργού συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας να περνάει σε δεύτερη μοίρα. Όπως αναφέρει ο Boje συχνά οι οικογενειακές υποχρεώσεις και ανάγκες παραμένουν προτεραιότητα για τις εργαζόμενες γυναίκες σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες με αποτέλεσμα οι γυναίκες αυτές να οδηγούνται είτε στην επιλογή υποβαθμισμένων μορφών απασχόλησης, οι οποίες να συνδυάζονται με τις υποχρεώσεις τους αυτές, είτε στην έξοδο από τη μισθωτή απασχόληση.[9]

Για τις νεότερες κοινωνιολόγους οι δυσκολίες της επαγγελματικής αποκατάστασης ήταν εξαρχής γνωστές, πολλές φορές δε η επιλογή του τί θα ήθελαν να σπουδάσουν γίνονταν με κριτήριο τις δυνατότητες απασχόλησης που διαφαίνονταν στην αγορά εργασίας τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή (παιδαγωγικά, σχολές κοινωνικών λειτουργών, ψυχολογία, κ.λπ.). Στο σημείο αυτό να σημειώσουμε ότι συχνά οι σπουδές στην Κοινωνιολογία υπαγορεύτηκαν στις ερωτώμενες από τους βαθμούς στις εισαγωγικές εξετάσεις. Οι πρώτες επιλογές των κοινωνιολόγων που συναντήσαμε (ψυχολογία, παιδαγωγικά, πληροφορική κλπ) ήταν επιλογές οι οποίες απαιτούσαν καλά αποτελέσματα, υψηλή βαθμολογία, δηλαδή, στις πανελλήνιες εξετάσεις.

Σπουδάζοντας στις σχολές Κοινωνιολογίας οι ερωτώμενες ανέφεραν συχνά ότι είχαν συνείδηση των δυσκολιών ένταξης τους στην αγορά εργασίας σε θέσεις απασχόλησης σχετικού αντικειμένου με τις σπουδές τους, της μικρής «αξίας» του πτυχίου τους για την αγορά εργασίας, αλλά και των δυσχερειών εύρεσης κάποιας «κανονικής» δουλειάς, έστω και υπό μορφή ετεροαπασχόλησης.

Τέλος να τονίσουμε ένα τελευταίο πολύ σημαντικό, κατά τη γνώμη μας, στοιχείο που σχετίζεται με τις σπουδές στην κοινωνιολογία και τον τύπο εργασίας στον οποίο οδηγούν. Είναι σαφές από τις αφη-

9. Boje, 2007.

γήσεις των γυναικών κοινωνιολόγων ότι συνειδητά ή ασυνείδητα, η επιλογή των συγκεκριμένων σπουδών θεωρήθηκε ότι οδηγεί σε θέσεις απασχόλησης συμβατές με τις υποχρεώσεις τις οποίες συνεπάγεται η δημιουργία οικογένειας, θέσεις απασχόλησης κυρίως στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (εκπαιδευτικός, διοικητική υπάλληλος κλπ). Όπως χαρακτηριστικά είπε μια νέα κοινωνιολόγος:

> *«Όχι, δεν το ήθελα αυτό (βοήθεια από τη μητέρα της). Καθόλου! Καθόλου! Προσπαθώ μόνη μου. Γι' αυτό επέλεξα να δουλεύω και πιο λίγες ώρες. Το επάγγελμά μας με βοηθάει κιόλας. Το είχα σκεφτεί, όταν τη δήλωσα αυτή τη σχολή».*

Συμπερασματικά, όσες γυναίκες κοινωνιολόγοι συνειδητά επέλεξαν τις συγκεκριμένες σπουδές δηλώνοντας την Κοινωνιολογία στις πρώτες θέσεις της προτίμησης τους, αλλά και όσες βρέθηκαν να σπουδάζουν σε κάποιο τμήμα Κοινωνιολογίας λίγο πολύ από «τύχη», είχαν εξ αρχής συνείδηση ότι θα ήταν δύσκολο να βρουν κάποια δουλειά συναφή με τις συγκεκριμένες σπουδές, αλλά και ότι οι συγκεκριμένες σπουδές οδηγούσαν σε θέσεις εργασίας (π.χ. εκπαιδευτικοί, υπάλληλοι γραφείου) λίγο πολύ συμβατές, λόγω ωραρίων, αδειών κ.λπ., με τις υποχρεώσεις μιας οικογένειας με παιδιά.

3. Απασχόληση και οικογενειακές υποχρεώσεις. Οι πολλαπλοί ρόλοι και η οικογενειακή αλληλεγγύη

Φαίνεται να υπάρχει, όπως αναφέραμε προηγουμένως, σαφής διαφοροποίηση μεταξύ των μεγαλύτερων στην ηλικία και των νεότερων γυναικών κοινωνιολόγων σχετικά με την απασχόληση, με την έννοια ότι οι μεγαλύτερες στην ηλικία γυναίκες κοινωνιολόγοι πρόταξαν τη δημιουργία οικογένειας και την ανατροφή των παιδιών από τις ίδιες και δεν ασχολήθηκαν με το να βρουν μία μόνιμη δουλειά, θεωρώντας ότι αυτό θα μπορούσε να γίνει σε ένα δεύτερο χρόνο, όταν τα παιδιά θα μεγάλωναν.

> *«Όχι, δεν βρήκα δουλειά μετά τις σπουδές μου. Γράφτηκα στην επετηρίδα και περίμενα. Μετά ακολούθησα τον άντρα μου. Πήγαμε για δέκα χρόνια στη Σκύρο. Όλο το μεγάλωμα των παιδιών*

έγινε εκεί. Όταν φύγαμε ήταν πολύ μικρά. Και όσο ήμουν στη Σκύρο, επειδή έχω και πτυχίο Γαλλικών ασχολιόμουν με ιδιαίτερα περισσότερο ή βοηθούσα παιδάκια στο Δημοτικό. Δηλαδή, τίποτα σταθερό και μόνιμο. Δεν κυνήγησα και συστηματικά να βρω δουλειά. Έψαχνα επιφανειακά περισσότερο. Ήμουν εκτός Αθηνών, είχα μικρά τα παιδιά, έλεγα, άσε να μεγαλώσουν λίγο και θα βρω. Είχα ακόμα με την αντίληψη ότι δεν είναι και τόσο δύσκολο».

Οι νεότερες κοινωνιολόγοι, αντίθετα, ενώ παντρεύονται και αποκτούν παιδιά συνειδητά και, παρά τις δύσκολες οικονομικά συνθήκες λόγω της οικονομικής κρίσης, θεωρούν ότι εργασία και οικογένεια δεν είναι ασυμβίβαστα. Είναι αποφασισμένες να προσπαθήσουν να τα συνδυάσουν και φαίνεται να βασίζονται περισσότερο στη στήριξη και βοήθεια των συζύγων τους. Προέκυψε λοιπόν ότι στις νεότερες γυναίκες κοινωνιολόγους υπάρχει πολύ εντονότερη η διεκδίκηση του ρόλου της μητέρας, η οποία ταυτόχρονα είναι και εργαζόμενη και καταφέρνει, παρά τις δυσκολίες, να συνδυάζει επιτυχημένα τους δύο ρόλους. Υιοθετούν, δηλαδή, τελικά ένα μοντέλο λιγότερο παραδοσιακό από τις μεγαλύτερες σε ηλικία συναδέλφους τους και προσπαθούν να συνδυάσουν εργασία και οικογένεια, έστω και αν η εργασία αυτή δεν είναι τόσο απαιτητική. Ακόμη και οι συμβάσεις μέσω προγραμμάτων ΕΣΠΑ ή συμβάσεις κοινωφελούς εργασίας διαρκούν λίγο. Σε κάθε περίπτωση παρατηρούμε ότι το παραδοσιακό μοντέλο με τη γυναίκα υπεύθυνη για την οικογένεια και την ανατροφή των παιδιών και τον άνδρα να βοηθάει επικουρικά είναι ακόμη κυρίαρχο παρά τις διαφοροποιήσεις και τη μεγαλύτερη συμμετοχή των νεότερων ανδρών στην ανατροφή των παιδιών ή τις υποχρεώσεις της οικογένειας. Βέβαια, όμως, η μη ύπαρξη σταθερής απασχόλησης των γυναικών που ερωτήθηκαν συμβάλλει προς την κατεύθυνση της ανάληψης εκ μέρους τους του μεγαλύτερου και ουσιαστικότερου βάρους των οικογενειακών υποχρεώσεων.

Γεννάται το ερώτημα αν η υποαπασχόληση των νεότερων γυναικών οφείλεται μόνο στις «αντικειμενικές» δυσκολίες εύρεσης εργασίας λόγω οικονομικής κρίσης και αντικειμένου σπουδών ή οφείλεται, σε ένα βαθμό, και στη δική τους διστακτικότητα να προτάξουν το θέμα της απασχόλησης ως πρώτη προτεραιότητα και να διεκδικήσουν ισότιμη συμμετοχή με τους συντρόφους ή συζύγους στις καθημερινές ανάγκες του σπιτιού και της οικογένειας.

Στο σημείο αυτό απαιτείται μία επισήμανση: σε κάθε αναφορά των γυναικών κοινωνιολόγων σε βοήθεια για την ανατροφή των παιδιών και τη φύλαξη τους σε καθημερινή βάση, ώστε να είναι δυνατή η αποδέσμευση τους για να μπορούν να εργαστούν, δεν έγινε, σε καμία περίπτωση, λόγος για βρεφικούς και παιδικούς σταθμούς ή νηπιαγωγεία. Οι αναφορές σχετίζονταν πάντα με τη βοήθεια από τις μητέρες ή/και τις πεθερές και δευτερευόντως με την εναλλάξ φύλαξη των παιδιών από τους συζύγους. Αυτό είναι προφανώς αποτέλεσμα της μικρής ανάπτυξης του τομέα της πρόνοιας στη χώρα μας και της συνείδησης ότι η λύση των ιδιωτικών αντίστοιχων δομών είναι οικονομικά δυσβάστακτη, ιδιαίτερα για τις περισσότερες οικογένειες στις οποίες εργάζεται με πλήρη απασχόληση μόνο ο ένας γονιός.

Υπάρχει, όμως, και μία άλλη διάσταση σχετικά με την οικογενειακή αλληλοβοήθεια και, ειδικότερα, τη βοήθεια στην ανατροφή των παιδιών. Φαίνεται ότι, επειδή το κράτος πρόνοιας δεν έχει ποτέ αναπτυχθεί σοβαρά στην χώρα μας, αυτό επηρεάζει και τις αντιλήψεις των ανθρώπων σχετικά με τις ανάγκες τους και τα δικαιώματα τους ως εργαζομένων, αλλά και ως πολιτών γενικότερα. Έτσι το θέμα της φύλαξης των μικρών παιδιών αντιμετωπίζεται σχεδόν πάντα ως προσωπικό θέμα και σχεδόν ποτέ ως υποχρέωση της πολιτείας να προσφέρει αυτή την παροχή στους εργαζόμενους γονείς. Μία συγκριτική μελέτη για την αίσθηση και αντίληψη περί δικαιωμάτων σχετικών με την παροχή υποστήριξης στους εργαζόμενους με στόχο τη συμφιλίωση οικογενειακής και εργασιακής ζωής έδειξε ότι, ανάλογα με το είδος του κράτους πρόνοιας που έχει αναπτυχθεί σε κάθε χώρα, η αντίληψη των εργαζομένων για τα δικαιώματα αυτά διαφέρει σημαντικά.[10]

Ένα ενδιαφέρον, κατά τη γνώμη μας, στοιχείο είναι ότι η βοήθεια από τις μητέρες και τις πεθερές αναφέρθηκε από όλες τις ερωτώμενες ως πολύ πιο σίγουρη και ασφαλής λύση από άλλες, όπως η φύλαξη μικρών παιδιών από ένα άτομο εκτός οικογένειας. Μπορεί, δηλαδή, οι νεότερες γυναίκες να θεωρούν ότι μπορούν σε μεγάλο βαθμό να συνδυάσουν την απασχόληση τους με την ανατροφή των παιδιών τους, αλλά παράλληλα φαίνεται ότι στηρίζονται στη βοήθεια της προηγούμενης γενιάς, ίσως όχι μόνο από ανάγκη, αλλά και γιατί θεωρούν

10. Lewis, 2001.

ότι αυτός είναι ο πλέον ασφαλής και σωστός τρόπος για την ανατροφή των παιδιών τους. Ξαναβρίσκουμε εδώ μια άλλη έκφραση του παραδοσιακού οικογενειακού μοντέλου, όπου η φύλαξη και ανατροφή των παιδιών από τους παππούδες θεωρείται ασφαλέστερη και επομένως προτιμητέα. Βλέπουμε, δηλαδή, ότι ο θεσμός της οικογένειας, με την οικογενειακή αλληλεγγύη και την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών, να παραμένει ένα μοντέλο καλά εδραιωμένο στην ελληνική κοινωνία, παρά τις όποιες διαφοροποιήσεις και αλλαγές φαίνεται να έχει υποστεί τις τελευταίες δεκαετίες.

Να σημειώσουμε ακόμα ότι, σε όλες τις περιπτώσεις των γυναικών με τις οποίες μιλήσαμε, στη φύλαξη των παιδιών, αλλά και σε άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις (π.χ. μαγείρεμα), τους βοήθησαν κάποια στιγμή ή τους βοηθούν συστηματικά στην καθημερινότητά τους μέλη της οικογένειας, κυρίως η μητέρα ή η πεθερά. Η βοήθεια αυτή όχι μόνον δεν αμφισβητείται, αλλά θεωρείται περίπου «αυτονόητη» από όλους, και τις νέες γυναίκες και τις μητέρες, αλλά και τις πεθερές, ανεξάρτητα σχεδόν από την ανάγκη που προκύπτει από την επαγγελματική απασχόληση της νέας γυναίκας.

4. Αναπαραγωγή του παραδοσιακού μοντέλου για τους ρόλους των δύο φύλων στο εσωτερικό της οικογένειας

Μέσα από τις αφηγήσεις των γυναικών, όπως ήδη αναφέραμε, διαγράφεται το κυρίαρχο ακόμη παραδοσιακό μοντέλο με τη γυναίκα υπεύθυνη συνολικά για την καθημερινότητα της οικογένειας (την ανατροφή των παιδιών, το μαγείρεμα, τις δουλειές του σπιτιού κ.λπ.) και τον άνδρα να βοηθάει επικουρικά, κυρίως στη φύλαξη των παιδιών και σε κάποιες δουλειές εκτός σπιτιού. Η υποαπασχόληση των γυναικών που ερωτήθηκαν φαίνεται να συμβάλει προς την κατεύθυνση της μη ανάληψης άλλων ευθυνών εκ μέρους των συζύγων, ενώ οι δυσκολίες συμφιλίωσης οικογενειακών υποχρεώσεων και εργασίας εμφανίζονται κατά κύριο λόγο ως πρόβλημα της γυναίκας.

> *«Η αλήθεια είναι ότι δεν το σκέφτηκα έτσι (αν θα αντιμετωπίσει δυσκολίες με τη δουλειά λόγω παιδιού), αλλά μπορεί να μου προκύψει μεγαλώνοντας το παιδί μου, αλλά δεν το σκέφτομαι*

καθόλου έτσι, δηλαδή πιστεύω ότι μπορώ να ανταπεξέλθω, το οποίο βέβαια μπορεί να μην είναι αλήθεια εντέλει και να μη μπορώ με το παιδί. Γιατί με το παιδί δεν ξέρω πως θα μπορέσω να ανταπεξέλθω σε αυτό και δεν ξέρω πως μπορεί να είναι να έχεις παιδί και δουλειά, αλλά όχι δεν το σκέφτηκα ποτέ έτσι».

Ενώ το μοντέλο μένει ουσιαστικά παραδοσιακό, με κάποιες παραλλαγές βέβαια, φαίνεται ότι η ανεργία κάποιων ανδρών τους «πιέζει» προς μία πιο ουσιαστική συμμετοχή στη φροντίδα των παιδιών, του σπιτιού και της οικογένειας γενικότερα. Έτσι, στην περίπτωση που κάποιος σύζυγος είναι άνεργος, κατά την περίοδο που η σύζυγος απασχολείται, εκείνος αναλαμβάνει τη φύλαξη του μικρού παιδιού και κάποιες δουλειές του σπιτιού τις οποίες δεν αναλάμβανε –ή αναλάμβανε σε πολύ μικρότερο βαθμό– όταν δούλευε. Η μη ύπαρξη στενών συγγενών («*υποστηρικτικού προσωπικού*» όπως το αποκαλεί) σε κοντινή απόσταση ώστε να υπάρχει δυνατότητα κάποιου είδους βοήθειας, φαίνεται να ενισχύει τη συμμετοχή του συζύγου.

«Ναι, έχω ένα παιδάκι, είναι τεσσερισήμισι χρονών, είναι αγοράκι. Κατά κύριο λόγο και λόγω της ανεργίας ο μπαμπάς είναι που φροντίζει περισσότερο για αυτό, να τον πάει στον παιδικό σταθμό να τον πάρει από τον παιδικό σταθμό. Εντάξει εγώ είμαι τα απογεύματα πιο πολύ και κάνω πιο πολλά πράγματα. Ναι, το πρωί τον πηγαίνει στον παιδικό σταθμό, οπότε από το μεσημέρι και μετά είναι στο σπίτι και εκεί είναι πλέον που μοιράζεται το θέμα του παιδιού και γενικότερα της φροντίδας του σπιτιού».

Ακόμη, όμως, και στην περίπτωση των συζύγων που είναι άνεργοι ή/και της έλλειψης υποστήριξης από την οικογένεια, λόγω απόστασης, η κατανομή των οικογενειακών βαρών φαίνεται να παραμένει ανισοβαρής. Ο σύζυγος αναλαμβάνει ένα μέρος από τη φροντίδα του/των παιδιών (φύλαξη, προετοιμασία φαγητού για το παιδί, μεταφορά προς και από το σχολείο) ή του σπιτιού (ψώνια στο σούπερ μάρκετ ή άλλες εξωτερικές δουλειές), αλλά ο συντονισμός και η κύρια ευθύνη του σπιτιού, του παιδιού και της οικογένειας γενικότερα παραμένει γυναικεία υπόθεση. Με την επιστροφή της από τη δουλειά, η σύζυγος «συντονίζει» και ασχολείται με τις παραδοσιακά γυναικείες δουλειές

(μαγείρεμα, πλύσιμο, καθαριότητα σπιτιού κ.λπ.). Βέβαια φαίνεται ότι δεν είναι πάντα μόνο η ανάγκη και ο διαθέσιμος χρόνος –επειδή είναι άνεργοι– που ωθεί τους νεότερους κυρίως άνδρες των ζευγαριών να συμμετέχουν περισσότερο στην ανατροφή των παιδιών ή σε άλλες δουλειές της οικογένειας (ψώνια, μαγείρεμα κ.λπ.). Φαίνεται ότι κάποιοι, νεότεροι στην ηλικία, άνδρες θέλουν, λόγω πεποιθήσεων, να συμβάλουν στην ανατροφή των παιδιών τους και την καθημερινότητα της οικογένειας και του σπιτιού και να μοιραστούν ένα μέρος της ευθύνης της οικογένειας με τις συζύγους τους.

> *«Με τον Γιώργο είχαμε την ίδια αντίληψη, να μεγαλώσουμε μόνοι μας τα παιδιά, γιατί τα μικρά παιδιά έχουν ανάγκη τους γονείς τους… Από τη στιγμή, όμως, που κάνεις οικογένεια έχεις ευθύνη και για τα παιδιά. Δε μπορείς να τα αφήνεις και να τρέχεις (σε δουλειές). Και περνάνε τα χρόνια πάρα πολύ γρήγορα. Αν δε τα ζήσουμε τώρα που είναι μικρά…».*

6. Η οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της στην απασχόληση ή την ανεργία των συζύγων και στους ρόλους στο εσωτερικό της οικογένειας

Αναφέραμε ήδη τη μεθοδολογική δυσκολία της διερεύνησης της συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής, όταν απευθυνόμαστε σε γυναίκες κοινωνιολόγους, εξ ορισμού υποαπασχολούμενες ή άνεργες, για τις οποίες ζητήματα, όπως οι πιεστικές συνθήκες εργασίας (δύσκολα ωράρια, υπερωρίες, άδειες, κλπ, κλπ), δεν τίθενται καν. Στις περισσότερες περιπτώσεις των γυναικών με τις οποίες συνομιλήσαμε η υποαπασχόληση ήταν εξ αρχής δεδομένη, διότι στην αγορά εργασίας δεν κατάφεραν να έχουν έστω και για κάποιο διάστημα «κανονική» εργασία (ως μισθωτές π.χ. με ωράριο), είτε διότι, εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων, δεν μπορούσαν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις μιας «κανονικής» εργασίας, είτε διότι δεν κατάφεραν να βρουν μία τέτοια εργασία λόγω των σπουδών και των προσόντων τους.

Είναι χαρακτηριστικό ότι οι ίδιες οι γυναίκες κοινωνιολόγοι με τις οποίες συνομιλήσαμε, από την αρχή της επαγγελματικής τους ζωής εί-

χαν θεωρήσει ότι θα ήταν δύσκολο με το συγκεκριμένο πτυχίο, αλλά και λόγω της δύσκολης οικονομικής συγκυρίας, να βρουν κάποια σταθερή και «κανονική» δουλειά. Όλες εξέφρασαν την επιθυμία για μία δουλειά στον δημόσιο τομέα, ενώ η εργασιακή τους διαδρομή περιελάμβανε διάφορες part-time ή επισφαλείς εργασίες. Η οικονομική κρίση φαίνεται να ανατρέπει, όμως, ακόμη και αυτή την επισφαλή εργασιακή κατάσταση: η ζήτηση για ιδιαίτερα μαθήματα μειώνεται δραματικά, τα προγράμματα μέσω ΕΣΠΑ επίσης, αλλά ακόμη και για τις μικρές περιστασιακές συμβάσεις απαιτείται εγγραφή στο ΤΕΒΕ, ενώ τα αφορολόγητα ποσά μειώνονται, περιορίζοντας κατ'αυτόν τον τρόπο και το εισόδημα από τέτοιου είδους απασχόληση, επομένως και τη δυνατότητα να απασχοληθεί κάποια γυναίκα για λίγους μήνες. Δεν είναι πλέον συμφέρον να παραμένει εγγεγραμμένος κάποιος σε ασφαλιστικό ταμείο για απασχόληση μόνο λίγων μηνών.

> *«Νομίζω σε όλους τους τομείς, τα πράγματα έχουν, ας το πούμε, δυσκολέψει, όχι μόνο στον δικό μας τομέα. Είναι ένα γενικότερο φαινόμενο, αυτό της οικονομικής κρίσης που έχει πλήξει όλα τα επαγγέλματα. Απλά πιστεύω ότι λίγο περισσότερο και τον δικό μας τομέα που ήδη ήταν μειονεκτικός σε σχέση με τα άλλα επαγγέλματα».*

Η οικονομική κρίση επηρέασε αναμφίβολα, με διάφορους τρόπους και σε διάφορα επίπεδα, τον τρόπο ζωής, την καθημερινότητα των οικογενειών και τους ρόλους ανδρών και γυναικών εντός της οικογένειας. Καταρχήν, επηρέασε αρνητικά την «απασχολησιμότητα» των γυναικών και ιδιαίτερα όσων έχουν και οικογενειακές υποχρεώσεις, ως πιο ευάλωτης ομάδας. Η οικονομική κρίση, όμως, δημιούργησε και ασφυκτικές συνθήκες στην αγορά εργασίας με αποτέλεσμα να επηρεαστούν και να περιοριστούν οι δυνατότητες για απασχόληση κάθε μορφής – μόνιμης, part-time, περιστασιακής απασχόλησης ή απασχόλησης ως ελεύθερων επαγγελματιών, ανδρών και γυναικών. Κάποιοι από τους συντρόφους ή συζύγους των κοινωνιολόγων που μας μίλησαν είναι άνεργοι ή έχουν απασχόληση που επηρεάστηκε και επηρεάζεται σοβαρά από την κρίση (π.χ. υδραυλικά και άλλες επισκευές κατοικιών, κατάστημα χαρτικών) με αποτέλεσμα ακόμη και όσες γυναίκες δούλευαν ευκαιριακά να προσπαθούν εκ νέου να

βρουν κάποια πιο μόνιμη ή πιο σταθερή δουλειά, κάτι που αποδεικνύεται όμως αρκετά δύσκολο.

Είναι εμφανές, επίσης, από τις συνεντεύξεις με τις γυναίκες κοινωνιολόγους, ότι όσο λιγότερο απασχολούνται, τόσο στρέφονται προς την οικογένεια και τον παραδοσιακό τους ρόλο των μητέρων, υπεύθυνων για τη φροντίδα του σπιτιού και την καθημερινότητα της οικογένειας, ενώ η βοήθεια για τη φύλαξη των παιδιών μπορεί να προέλθει μόνο από την οικογένεια, διότι κάθε άλλη αμειβόμενη βοήθεια –παιδικός σταθμός ή άτομο εκτός οικογένειας– στοιχίζει ακριβά στον ήδη περιορισμένο οικογενειακό προϋπολογισμό. Η πίεση, όμως, που ασκεί η οικονομική κρίση φαίνεται να «πείθει» τις ερωτώμενες να υποχωρήσουν και να δηλώσουν διατεθειμένες να εμπιστευθούν τα παιδιά τους ακόμη και στη φύλαξη κάποιου τρίτου προσώπου προκειμένου να βγάλουν από τη δύσκολη οικονομική κατάσταση την οικογένεια. Όπως λέει χαρακτηριστικά μία νέα κοινωνιολόγος η οποία δυσκολεύεται πλέον να βρει, έστω και περιστασιακά, κάποια μικρής διάρκειας σύμβαση στη μικρή πόλη που μένει:

> *«Αν εύρισκα μία κανονική δουλειά, θα έψαχνα για κάποιον να μου κρατάει τη μικρή μου».*

Το ίδιο υποστηρίζει και μία άλλη ερωτώμενη η οποία επέλεξε να μην εργαστεί τα πρώτα χρόνια που απέκτησε τα τρία της παιδιά και θεωρεί ότι οι μητέρες πρέπει να είναι κοντά στα παιδιά τους στα πρώτα τους χρόνια, αλλά αν εύρισκε μια καλή δουλειά θα φρόντιζε να βρει κάποιον άλλον να τα φροντίζει:

> *«Είναι απαραίτητο να υπάρξει αυτή η δομή. Οι παιδικοί σταθμοί, ας πούμε, για να μπορείς να αφήνεις κάπου τα παιδιά. Όπως κάποια στιγμή που είχαν λειτουργήσει κάποια προγράμματα του ΕΣΠΑ νομίζω επιδοτούμενα. Είχαμε μπει σε ένα τέτοιο για παιδιά. Τελικά…. επειδή εγώ τότε δεν είχα δουλειά, ποτέ δε χρησιμοποίησα κάτι τέτοιο. Και επειδή θεωρώ ότι τα πρώτα χρόνια της ζωής του παιδιού πρέπει να είσαι κοντά του. Έτσι; Είναι καλύτερα σίγουρα να είναι με τους γονείς του παρά να είναι με…. Βέβαια θα τα άφηνα αν έβρισκα μια πολύ καλή δουλειά. Μια πιο μόνιμη ίσως, που και εμένα να με ικανοποιεί».*

Μια άλλη κοινωνιολόγος, η οποία έψαχνε να βρει δουλειές που να σχετίζονται με το αντικείμενο των σπουδών της, είναι διατεθειμένη πλέον να δεχθεί όποια δουλειά της προσφερθεί, ακόμη και πολύ μακριά από το αντικείμενο των σπουδών της.

> *«Ναι, χειροτέρεψαν οι συνθήκες, ναι πάρα πολύ. Παλιότερα θυμάμαι, πριν το 2009 που εγώ δεν είχα αρχίσει ακόμη πάρα πολύ να ψάχνω, οι συμφοιτητές μου βρίσκανε πολύ πιο εύκολα δουλειά από ό,τι μετά το 2009. Όχι μόνο στο αντικείμενο μου, αλλά γενικά, δηλαδή πολλοί γνωστοί μου έχουν βρει δουλειά σε τράπεζες.... Τώρα για να μπεις σε τράπεζα είναι πάρα πολύ δύσκολο. Τότε μπαίνανε εύκολα... Και μένα τώρα θα με ενδιέφερε, δεν θα είχα πρόβλημα..., θα ήταν πολύ καλά, πολύ ωραία να με προσλαμβάνανε ως κοινωνιολόγο δεν αντιλέγω, αλλά και σε κάποιο άλλο τομέα δεν θα είχα κανένα πρόβλημα».*

Τέλος να επισημάνουμε ότι μπορεί, μπροστά στη δυσκολία της «συμφιλίωσης» της εργασίας και της οικογένειας, οι γυναίκες που συναντήσαμε να επέλεξαν να αποσυρθούν από την αγορά εργασίας για να φροντίσουν τα παιδιά τους διατηρώντας κάποια μερική ή ευέλικτη απασχόληση. Όμως το γεγονός της απόσυρσης, έστω και μερικής, από την αγορά εργασίας και η «επιλογή» τους να ρίξουν το βάρος στη φροντίδα της οικογένειας φαίνεται να βιώνεται ως μερική, τουλάχιστον, αποτυχία.

> *«Αυτό δε σημαίνει, πώς να σας πω, ότι δεν το έχω απωθημένο. Πέστε ότι θα ήθελα να συνεχίσω την δουλειά, θα το 'θελα βέβαια. Αλλά με βάση τις συνθήκες αυτές που είπαμε (ενδιαφέρον αντικείμενο, ωράρια...), να είμαι σε ένα περιβάλλον που να με ικανοποιεί... Πώς να σας πω, θα' θελα να τα είχα συνδυάσει και τα δύο. Αλλά από τη στιγμή που δεν υπήρχε ένας επαγγελματικός χώρος που θα με ικανοποιούσε, έμεινα με τα παιδιά. Ότι υπάρχει, όμως, ένα απωθημένο, υπάρχει».*

Η συχνή αναφορά των γυναικών κοινωνιολόγων στην ικανοποίηση από την οικογένεια, ακόμη και όταν γίνεται φανερό ότι η ύπαρξη της οικογένειας υπήρξε ανασταλτικός παράγοντας για τη «δημιουργία»

κάποιου τύπου καριέρας, (με την έννοια ότι δεν επεδίωξαν να βρουν κάποια πιο μόνιμη δουλειά κ.λπ.) δεν μπορεί να καλύψει την απογοήτευση των γυναικών αυτών για την αποτυχία τους να ικανοποιήσουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες. Για να είμαστε περισσότερο ακριβείς, θα λέγαμε ότι η απογοήτευση εντοπίζεται στο ότι τελικά δεν κατάφεραν να «συνδυάσουν» μια πιο μόνιμη απασχόληση, κάποια καριέρα δηλαδή, με τη φροντίδα των παιδιών τους και της οικογένειας τους. Η ύπαρξη της οικογένειας και των οικογενειακών υποχρεώσεων βιώνεται τελικά ως ανασταλτικός παράγοντας για την εξέλιξη στη δουλειά και την καριέρα και ως μία προσωπική ματαίωση.

Συμπεράσματα

Μέσα από την ανάλυση των συνεντεύξεων που πραγματοποιήσαμε με τις υποαπασχολούμενες κοινωνιολόγους διαπιστώσαμε ότι η υπόθεση εργασίας μας ότι οι γυναίκες αυτές προσπαθούν να συνδυάσουν την επαγγελματική και την προσωπική και οικογενειακή τους ζωή ξεκινώντας από «μειονεκτική» θέση λόγω των συγκεκριμένων σπουδών της και «αξίας» του πτυχίου τους στην αγορά των τίτλων, επιβεβαιώθηκε. Οι συγκεκριμένες γυναίκες θεωρούν ότι οι σπουδές στην Κοινωνιολογία δεν τους προετοιμάζουν για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα και ότι το «ασθενές πτυχίο» τους είναι μία από τις βασικές αιτίες της αδυναμίας τους να ενταχθούν κανονικά στην αγορά εργασίας. Οι ίδιες δηλώνουν ότι θα επιθυμούσαν μία εργασία στον δημόσιο τομέα, εργασία συμβατή με τη δημιουργία οικογένειας και την ανατροφή των παιδιών τους, ενώ οι περισσότερες εξέφρασαν και την επιθυμία να δουλέψουν μόνο σε κάποιο αντικείμενο σχετικό με τις σπουδές τους, πράγμα αρκετά δύσκολο, όπως αποδείχθηκε από το αποτέλεσμα των προσπαθειών τους.

Οι δυσκολίες που συνάντησαν οδήγησαν τις περισσότερες κοινωνιολόγους στην υποαπασχόληση ή την απασχόληση σε δουλειές ασταθείς οι οποίες επηρεάστηκαν ιδιαίτερα από την οικονομική κρίση των τελευταίων ετών, αφήνοντάς τες συχνά άνεργες. Μέσα από τις συνεντεύξεις με τις δέκα γυναίκες κοινωνιολόγους που συναντήσαμε φάνηκε επίσης ότι η οικογένεια αποτέλεσε προτεραιότητα στη ζωή τους και ότι η απασχόληση και η συμφιλίωση της με τις οικογενεια-

κές υποχρεώσεις υπήρξε ζητούμενο το οποίο, όμως, δεν κατάφεραν να υλοποιήσουν, διότι δεν κατάφεραν να ενταχθούν κανονικά στην αγορά εργασίας. Η υποαπασχόληση και η ανεργία τους σχετίζεται, δηλαδή, ακριβώς με τη δυσκολία συμφιλίωσης της οικογενειακής τους ζωής με την επαγγελματική τους.

Φαίνεται ότι οι μεγαλύτερες στην ηλικία γυναίκες κοινωνιολόγοι επέλεξαν με μεγαλύτερη «ευκολία» να μην εργαστούν ή να έχουν μία μικρή ή ευέλικτη απασχόληση η οποία να συνδυάζεται με την ανατροφή των παιδιών τους, θεωρώντας ότι αργότερα θα μπορούσαν ενδεχομένως να ενταχθούν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας. Οι νεότερες προσπάθησαν να ενσωματωθούν στην αγορά εργασίας αμέσως μετά την αποφοίτηση τους, αλλά οι προσπάθειές τους συνέπεσαν και με την οικονομική κρίση οπότε δυσκολεύτηκαν πολύ περισσότερο από τις παλαιότερες συναδέλφους τους και περιορίστηκαν τελικά στη μερική απασχόληση

Η δυσκολία συμφιλίωσης ή εναρμόνισης της οικογενειακής τους ζωής με την επαγγελματική τους εκφράζεται συχνά από τις γυναίκες αυτές ως δυσκολία να ικανοποιήσουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες και βιώνεται ως, μερική τουλάχιστον, «αποτυχία». Είναι όμως παράλληλα φανερό ότι η ύπαρξη της οικογένειας και των οικογενειακών υποχρεώσεων τις οποίες αυτές ανέλαβαν και αναλαμβάνουν, κατά κύριο λόγο, στο πλαίσιο του παραδοσιακού οικογενειακού μοντέλου υπήρξε ο κύριος ανασταλτικός παράγοντας για τη «δημιουργία» κάποιου τύπου καριέρας για τις γυναίκες αυτές. Τέλος, να αναφέρουμε ότι, σε όλες τις περιπτώσεις των γυναικών κοινωνιολόγων με τις οποίες συνομιλήσαμε, το παραδοσιακό μοντέλο για τους ρόλους των δύο φύλων στο πλαίσιο της οικογένειας φαίνεται να είναι αυτό που καθορίζει, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, την κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων μεταξύ των συντρόφων ή συζύγων, ακόμη και στις περιπτώσεις όπου, λόγω της ανεργίας, οι άνδρες σύζυγοι δεν εργάζονται.

Βιβλιογραφία

Alipranti-Maratou, L. and Nikolaou, A. (2011). Reconciliation of work and family in Greece: policy responses and dimensions of public debate. In E. Addis et al. (eds), *Gender and wellbeing: the role of institutions* (pp. 201-219). Aldershot: Ashgate Publications.

Boje, T. (2007). Welfare and work. The gendered organization of work and care in different European countries. *European Review*, 3, pp. 373-395.

Crompton, R. and Lyonette, C. (2006). Work-life 'balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49 (4), pp. 379-393.

Fagnani, J. and Letablie, M. Th. (2004). Work and family life balance: the impact of the 35-hour laws in France. *Work, employment and society*, 18 (3), pp. 551-572.

Fagnani, J. et Letablie, M. Th. (2003). Qui s'occupe des enfants pendant que les parents travaillent?. *Recherches et Prévisions*, 72, pp. 21-35.

Lewis, S. and Smithson J. (2001). Sense of entitlement to support for the reconciliation of employment and family life. *Human Relations*, 54 (11), pp. 1455-1481.

Perrons, D. (2003). The new economy and the work-life balance: Conceptual explorations and a case study of new media. *Gender, Work and Organizations*, 10 (1), pp. 65-93.

Symeonidou, H., Mitsopoulos, G. and Vezyrgianni, K. (2001). *The division of paid and unpaid work in Greece*. WORC, European Network on Policies and the Division of Unpaid and Paid Work.

Κολοβού, Ε. (2010). *Συμφιλίωση εργασιακής και προσωπικής ζωής των γυναικών: μελέτη περίπτωσης για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς*. Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Επιστημών της Προσχολικής Αγωγής, Ρόδος.

Κορωναίου, Α., Πρεπούδης, Χ., Σιώτου, Ι. και Τικταπανίδου, Α. (2006). *Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής – προσωπικής ζωής*. Αθήνα: ΚΕΘΙ.

Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (επιμ.) (2002). *Οικογένεια και κράτος πρόνοιας στη νέα χιλιετία*. Αθήνα: Gutenberg/ΕΚΚΕ.

Μουρίκη, Α. (2008). *Πολιτικές προτεραιότητες και σημαντικά ζητήματα που αναδύονται σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογένειας και επαγγελματικής ζωής*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ).

Πετρόγλου Π. και Δημητριάδη, Μ. (2002). *Οδηγός καλών πρακτικών για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*. Αθήνα: ΚΕΘΙ.

Στρατηγάκη, Μ. (2004). Η απασχόληση των γυναικών: ανάγκη ή επιλογή;. Στο Λ. Μουσούρου και Μ. Στρατηγάκη (επιμ.), *Ζητήματα οικογενειακής πολιτικής. Θεωρητικές αναφορές και εμπειρικές διερευνήσεις* (σελ. 227-250). Αθήνα: Gutenberg.

Στρατηγάκη, Μ. (2007). *Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Συμεωνίδου, Χ. (2006). Η κατανομή της απασχόλησης στην αγορά εργασίας και το νοικοκυριό: αποτελέσματα πανελλήνιας έρευνας. Στο Σ. Κονιόρδος, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη και Ρ. Παναγιωτοπούλου (επιμ.), *Κοινωνικές εξελίξεις στη σύγχρονη Ελλάδα* (σελ. 413-448). Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Τσουκαλάς, Κ. (1986). *Κράτος, κοινωνία, εργασία στην μεταπολεμική Ελλάδα*. Αθήνα: Θεμέλιο.

Χατζηγιάννη, Α. και Κάλλας, Γ. (2005). Εκπαιδευτικό κεφάλαιο και πρόσβαση στην αγορά εργασίας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 116, σελ. 141-166.

ΕΠΙΜΕΤΡΟΝ

ΟΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ. ΜΙΑ ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Μανίνα Κακεπάκη

Στην Ελλάδα οι δημόσιες πολιτικές εναρμόνισης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής έχουν ως αφετηρία τη δεκαετία του '80 οπότε και εισάγονται για πρώτη φορά στη νομοθεσία οι γονικές άδειες (Ν 1483/84), ενώ επεκτείνεται και η διάρκεια της άδειας μητρότητας. Τις επόμενες δυο δεκαετίες, και ιδιαίτερα μετά το 1997 και την υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση πληθαίνουν οι σχετικές πολιτικές αφενός μέσω της δημιουργίας περισσότερων δομών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων και της θεσμοθέτησης των ολοήμερων δημοτικών σχολείων και νηπιαγωγείων και αφετέρου μέσω της επέκτασης των αδειών μητρότητας.[1] Η ένταξη ολοένα και μεγαλύτερου αριθμού γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και οι υποχρεώσεις της χώρας ως μέλους της ΕΕ αναμφίβολα συνέτειναν αποφασιστικά στις παρατηρούμενες μεταβολές.

Η μελέτη των πολιτικών εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μπορεί να μας προσφέρει ερμηνείες αναφορικά με το πώς γίνεται αντιληπτό σε κάθε κοινωνία το μοντέλο οικογένειας και η κατανομή των ρόλων εντός του, αλλά και το τι αποτελεί κάθε φορά πρόβλημα προς επίλυση.[2] Έτσι, για παράδειγμα, το «πρόβλημα» της μειωμένης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας απαιτεί άλ-

1. Καραμεσίνη, 2008.
2. Bacchi, 1999.

λες δημόσιες πολιτικές από εκείνες που απαιτεί το «πρόβλημα» της μειωμένης συμμετοχής των πατέρων στην ανατροφή των παιδιών τους.

Το παρόν κείμενο, μέσω μίας εκ των υστέρων (ex ante) αξιολόγησης, αποσκοπεί στην εκτίμηση και την κριτική αξιολόγηση των τρεχουσών δημόσιων πολιτικών και των πρακτικών. Η εκ των υστέρων ανάλυση –μέσω συνεντεύξεων με παραγωγούς πολιτικής– μας δίνει τη δυνατότητα να μελετήσουμε τις επιπτώσεις των επιλογών πολιτικής αναδρομικά, διερευνώντας ακριβώς το ερώτημα ποιά προβλήματα επιλύουν οι πολιτικές αυτές και ποιά όχι.

Τα πορίσματα προέρχονται από μια σειρά ημι-δομημένων συνεντεύξεων με εμπειρογνώμονες και στελέχη της δημόσιας διοίκησης πάνω στο ζήτημα των πολιτικών εναρμόνισης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Συνολικά πραγματοποιήθηκαν έξι συνεντεύξεις στο χρονικό διάστημα Ιουλίου - Οκτωβρίου 2016. Οι ερωτώμενες ήταν όλες γυναίκες, με εμπειρία στο σχεδιασμό και την υλοποίηση ή την αξιολόγηση των δημόσιων πολιτικών για το φύλο, είτε λόγω της μακρόχρονης ερευνητικής ή και ακαδημαϊκής τους ενασχόλησης, είτε λόγω θέσης σε φορείς χάραξης πολιτικής (Υπουργεία, Οργανισμούς, ΟΤΑ). Κατά την επιλογή τους έγινε κάθε προσπάθεια να καλυφθούν όλα τα παραπάνω πεδία ενασχόλησης και εμπειρίας καθώς στόχος ήταν να υπάρξει μια όσο το δυνατόν πληρέστερη καταγραφή και κριτική αποτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης.

Η ανάλυση των κειμένων των έξι απομαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων είχε ως πρωταρχικό στόχο να διερευνήσει τις ακόλουθες δέσμες ερωτημάτων: (α) Ποιες είναι σήμερα οι επιπτώσεις από τις επιλογές των πολιτικών εναρμόνισης τόσο στο πεδίο των πρακτικών, όσο και σε αυτό των αντιλήψεων, ιδιαίτερα στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης, (β) ποια είναι –εφόσον υπάρχει– η συνοχή τους αναφορικά με τον τρόπο σχεδιασμού, υλοποίησης και παρακολούθησης τους, και (γ) σε ποια πεδία εντοπίζεται η όποια πρόοδος έχει σημειωθεί σε σχέση με το παρελθόν.

Η αρχική επικοινωνία με τις περισσότερες ερωτώμενες έγινε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, όπου κατόπιν μιας σύντομης περιγραφής των στόχων της έρευνας διατυπώθηκε το αίτημα για συνέντευξη. Όλες ανεξαιρέτως δέχτηκαν με προθυμία να συζητήσουν το θέμα αυτό και η μοναδική δυσκολία, για ορισμένες από αυτές, αφορούσε στην εξεύρεση του κατάλληλου χρόνου. Πριν προσδιοριστούν οι συναντήσεις

για κάθε συνέντευξη όλες οι ερωτώμενες θέλησαν να λάβουν τις ερωτήσεις που θα τους τεθούν προκειμένου να προετοιμαστούν καλύτερα. Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων οι περισσότερες ακολούθησαν την σειρά των ερωτήσεων, όμως σε πολλές περιπτώσεις μίλησαν πιο ελεύθερα προχωρώντας και σε γενικότερες επισημάνσεις και κρίσεις. Όσες είχαν μεγαλύτερη ερευνητική και θεωρητική εξοικείωση με τα ζητήματα φύλου προέβησαν σε γενικότερες τοποθετήσεις, ενώ οι λοιπές απάντησαν περισσότερο επί των συγκεκριμένων ερωτήσεων.

Οι συνεντεύξεις διήρκεσαν από είκοσι λεπτά περίπου, η πιο σύντομη έως πενήντα λεπτά, η πιο εκτεταμένη. Μια ερωτώμενη μόνο, μεσαίο στέλεχος Υπουργείου, δεν θέλησε να ηχογραφηθεί η συζήτηση. Έτσι κρατήθηκαν σημειώσεις από την συνέντευξή της. Η άρνηση αυτή περισσότερο οφειλόταν σε έλλειψη εξοικείωσης με την διαδικασία μιας συνέντευξης, ίσως όμως να εμπεριείχε και έναν δισταγμό να καταγραφεί ηχητικά η συνέντευξη, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι τα λεγόμενά της εμπεριείχαν κάποιες αιχμηρές τοποθετήσεις.

1. Η έρευνα

Οι ερωτώμενες είχαν διαφορετικό βαθμό γνώσης και εμπλοκής με το υπό συζήτηση θέμα. Δυο στελέχη Υπουργείων ανέφεραν ότι η γνώση τους ήταν επικεντρωμένη στα της αρμοδιότητας του Υπουργείου τους. Τρεις ερωτώμενες με μακρά εμπειρία όχι μόνο σε θέσεις άσκησης και χάραξης πολιτικής, αλλά και στον ακαδημαϊκό χώρο είχαν μια περισσότερο συνθετική και κριτική προσέγγιση του θέματος, ενώ πολλές φορές απομακρύνθηκαν από τις ερωτήσεις που τους τέθηκαν διότι ήθελαν να δώσουν έμφαση σε σημεία που δεν εμπεριέχονταν στις ερωτήσεις, και αφορούσαν, κατά κύριο λόγο, στην άσκηση κριτικής απέναντι στις πολιτικές εναρμόνισης στη βάση της εν γένει φιλοσοφίας τους. Ένα ανώτερο στέλεχος νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου σχετικού με το υπό συζήτηση θέμα φάνηκε να έχει μικρότερη εμπλοκή και γνώση του θέματος.

Σε δύο περιπτώσεις, κάποιες αρχικές τοποθετήσεις προηγήθηκαν της συνέντευξης, οι οποίες ουσιαστικά πλαισίωσαν νοηματικά τις απαντήσεις που ακολούθησαν. Έτσι μια ερωτώμενη δήλωσε ότι οι απαρχές των πολιτικών αυτών πηγάζουν μεν από την Ευρωπαϊκή

Επιτροπή των αρχών της δεκαετίες του ’90, όμως σήμερα μεταλλάχθηκε η αρχική τους στόχευση. Ενώ, δηλαδή, αρχικά αφορούσαν την διαπίστωση ότι η θέση στην αγορά εργασίας δεν είναι ασύνδετη με τον όγκο φροντίδας και οικιακής εργασίας που επιφορτίζονται οι γυναίκες και άρα ξεκίνησαν ακριβώς με το στόχο να αυξηθεί η συμμετοχή των ανδρών στην φροντίδα των παιδιών και των εξαρτημένων ατόμων, σιγά-σιγά οι πολιτικές αυτές μετεξελίχθηκαν σε πολιτικές ευελιξίας στην αγορά εργασίας.

Σε ανάλογο πνεύμα, μια άλλη ερωτώμενη θέλησε να υπογραμμίσει ότι δεν μπορούν να αξιολογηθούν οι πολιτικές εναρμόνισης αν δεν απαντηθεί πρώτα ποιός είναι ο στόχος τους και για ποιό λόγο πρέπει να υπάρξει η εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Επισήμανε ότι είναι διαφορετική η οπτική που απαντά σε αυτό λέγοντας ότι στόχος είναι να διευκολυνθούν οι οικογένειες, οι εργαζόμενοι και κυρίως οι εργαζόμενες γυναίκες, και εντελώς άλλη η οπτική που προσεγγίζει το ζήτημα κάτω από το πρίσμα ότι όλα τα υποκείμενα έχουν μια δημόσια και μια ιδιωτική διάσταση και, εν τέλει, το θέμα είναι πώς θα υπάρξουν κάποια μέτρα που να διευκολύνουν πραγματικά αυτή τη διττή διάσταση. Σύμφωνα με την άποψη της, μακροπρόθεσμος στόχος των πολιτικών αυτών οφείλει να είναι η προσέγγιση της έμφυλης ισότητας, διαμέσου των μέτρων εναρμόνισης και της στήριξης των εργαζομένων γονέων. Όμως, κρίνει ότι, ιδιαίτερα στην Ελλάδα, κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει.

2. Ευρήματα

2.1. Οι βασικές πολιτικές εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Όλες οι ερωτώμενες, ανεξάρτητα από τις αρχικές τους επιφυλάξεις, συνέκλιναν στις εκτιμήσεις τους αναφορικά με το ποιές εκτιμούν ως βασικές πολιτικές εναρμόνισης στην Ελλάδα. Έτσι, από όλες αναφέρθηκαν οι δυο βασικές κατηγορίες πολιτικών, αφενός εκείνες που αφορούν την διευθέτηση του εργασιακού χρόνου (άδειες, ωράρια) και αφετέρου εκείνες που αφορούν τις δομές φύλαξης των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (κυρίως παιδιών προσχολικής ηλικίας,

αλλά και ηλικιωμένων). Την εννοιολογική αυτή διάκριση έκαναν οι μισές περίπου από τις ερωτώμενες, ενώ οι υπόλοιπες αναφέρθηκαν ονομαστικά στις διάφορες πολιτικές χωρίς να τις ταξινομήσουν.

Έτσι, ως βασικές πολιτικές αναγνωρίστηκαν κυρίως η χορήγηση αδειών στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (γονικές άδειες και άδειες ανατροφής) και από την άλλη πλευρά η δημιουργία δομών φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας και για ηλικιωμένους. Ως βασικά μέσα υλοποίησης της πολιτικής του Υπουργείου Εργασίας αναφέρθηκαν οι διευκολύνσεις προς τους εργαζόμενους γονείς (όπως η περίπτωση των γονικών αδειών), καθώς επίσης και τα προγράμματα του ΟΑΕΔ, δομές για τη φροντίδα παιδιών κ.λπ. Υπήρξε όμως και η πολύ σημαντική επισήμανση ότι οι γονικές άδειες και η φύλαξη παιδιών είναι σημαντικά μέτρα μεν, αφορούν όμως συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων. Αυτό ήταν κάτι το οποίο επανήλθε ως θέμα και στη συνέχεια.

Μια ερωτώμενη έκανε την επισήμανση ότι οι πολιτικές αυτές είναι πάντα συνάρτηση του τί απάντηση δίνουμε στο ερώτημα ποιός εν τέλει έχει την κύρια ευθύνη για την φροντίδα: το κράτος, τα άτομα στο πλαίσιο της οικογένειας και ειδικότερα, με τον έμφυλο καταμερισμό εντός της, οι γυναίκες ή οι επιχειρήσεις και οι εργοδότες; Κατά τη γνώμη της, ιστορικά, στην Ελλάδα η απάντηση που δόθηκε ήταν ότι την κύρια ευθύνη την έχουν οι γυναίκες, καθώς τόσο οι δημόσιες δαπάνες, όσο και η συμμετοχή των εργοδοτών ήταν περιορισμένη. Και αυτό αποτυπώνεται στο γεγονός ότι στο ασφαλιστικό σύστημα της χώρας, μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, οι γυναίκες είχαν πάντα συμπληρωματικό ρόλο στην αγορά εργασίας, και γι αυτό το λόγο οι πολιτικές εναρμόνισης ταυτίζονταν τελικά με ασφαλιστικές ρυθμίσεις και πρόωρες συνταξιοδοτήσεις. Υποστήριξε ότι, την χρονική στιγμή που χρειαζόταν, δεν υπήρχε στήριξη προς την οικογένεια. Αντ' αυτού προωθήθηκε η πολιτική της πρόωρης συνταξιοδότησης ως «αντίδωρο» στις γυναίκες, πολιτική που όμως παγίωνε τον ρόλο τους στην οικογένεια και τον συμπληρωματικό τους ρόλο στην αγορά εργασίας. Κατά την εκτίμηση της έγινε μεγάλη προσπάθεια στην Ελλάδα, κατά τις δεκαετίες του '80 και του '90, να μετατεθεί η έμφαση των πολιτικών εναρμόνισης από το ασφαλιστικό σύστημα σε ένα σύστημα δομών και μέτρων που να στηρίζουν τις οικογένειες, τα παιδιά και τις γυναίκες που πρέπει να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Αυτό, όμως, έγινε με σοβαρά εμπόδια, αντιστάσεις και μεγάλες συγκρούσεις, σε κινηματικό

επίπεδο, καθώς κυριαρχούσε η αντίληψη ότι παραβιάζονται κατοχυρωμένα δικαιώματα των γυναικών, τα οποία όμως «παγίδευαν» τις γυναίκες στον συμπληρωματικό ρόλο τους στην αγορά εργασίας.

Αναφορικά με την διάκριση των παροχών σε υποδομές και σε ευελιξία χρόνου, οι ερωτώμενες που προέβησαν σε αυτήν την διάκριση συμφώνησαν ότι η πιό ορθή επιλογή είναι η έμφαση σε υποδομές, δηλαδή, σε παροχές φροντίδας εκτός σπιτιού και όχι στα ευέλικτα ωράρια τα οποία βοηθούν τις γυναίκες και τους άνδρες μέσα στο σπίτι. Όταν η φροντίδα των παιδιών ή των εξαρτημένων ατόμων εξασφαλίζεται από υποδομή εκτός σπιτιού, δεν «ιεραρχείται» ο χρόνος των ζευγαριών, εφόσον το ζήτημα αυτό διευθετείται εκτός οικογενειακού χρόνου. Όπως είπε και μια ερωτώμενη:

> *«Ενώ, όταν μιλάμε για άδειες γονικές, μειωμένα ωράρια και όλα αυτά, τα οποία παίρνουν οι γονείς, απευθύνονται στους γονείς για να έχουν περισσότερο χρόνο να κάνουν οι ίδιοι τη δουλειά, και όχι να την βγάλουν απέξω, τότε εκεί δεν αλλάζει πάρα πολύ η σχέση εξουσίας ανάμεσα στο ζευγάρι. Το πιο χαρακτηριστικό από όλα αυτά είναι, γιατί πάντα θα υπάρχει μια επιλογή, ποιος κάνει το μικρότερο ωράριο, ό άνδρας ή η γυναίκα. Ποιανού δουλειά είναι πιο σημαντική για να δεχθεί αυτό κ.λπ. και εκεί γίνεται ένας χαμός. Το πιο χαρακτηριστικό σε αυτό το πράγμα είναι ότι οι γονικές άδειες που παίρνουνε άνδρες για ένα - δύο χρόνια, δεν τις κάνουνε φροντίδα, τις κάνουνε αθλητισμό, προσωπική εξέλιξη, άλλη δουλειά και διάφορα άλλα τέτοια. Και η γιαγιά προσέχει τα παιδιά, θα τα πρόσεχε έτσι κι αλλιώς και χωρίς τη γονική άδεια».*

Επανερχόμενες στο θέμα των διακρίσεων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, σχεδόν όλες οι ερωτώμενες συνέκλιναν στην άποψη ότι οι στρεβλώσεις που έχουμε λόγω της ανισότητας των φύλων εμφανίζονται και σε αυτόν τον τομέα καθώς υπάρχει σοβαρό πρόβλημα διαφορετικής μεταχείρισης των εργαζομένων στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα. Ενώ κάποιες εκτιμούν ότι στον δημόσιο τομέα μπορεί να γίνεται και χρήση έως κατάχρηση ευνοϊκών διατάξεων, στον ιδιωτικό τομέα στην ουσία δεν γίνεται πολλές φορές καν χρήση. Όπως παραδειγματικά αναφέρθηκε, στον ιδιωτικό τομέα που δεν πληρώνονται οι γονικές άδειες, συνεχίζουν να παίρνουν τις άδειες αυτές περισσότερο

οι γυναίκες, ως χαμηλότερα αμειβόμενες. Αντίθετα στον δημόσιο τομέα οι γονικές άδειες είναι απολύτως κατοχυρωμένες από τον δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα, ενώ το δικαίωμα της συνεχούς απουσίας από την υπηρεσία έναντι του μειωμένου ωραρίου επεκτάθηκε και στους πατέρες. Στο σημείο αυτό οι ερωτώμενες σχολίασαν ότι, σύμφωνα με στοιχεία των αρμόδιων υπουργείων, οι πατέρες που κάνουν χρήση αυτού του δικαιώματος ήταν σύζυγοι γυναικών επιχειρηματιών ή γυναικών που δραστηριοποιούνταν στον ιδιωτικό τομέα (π.χ. δικηγόροι, γιατροί). Αντίθετα στις περιπτώσεις όπου και οι δυο γονείς ήταν δημόσιοι υπάλληλοι χρήση της γονικής άδειας έκαναν οι γυναίκες. Η σχετική κριτική που ασκήθηκε αφορούσε το ότι το δικαίωμα λήψης γονικής άδειας δεν είναι αυτοτελές, πράγμα το οποίο το καθιστά λιγότερο ελκυστικό για τους άνδρες δημοσίους υπαλλήλους. Επίσης, αναφορικά με τον ιδιωτικό τομέα, ενώ οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μεταξύ 2000 και 2010 έχουν θέσει το ζήτημα και έχουν επεκτείνει τις άδειες, σήμερα οι ρυθμίσεις αυτές τελούν υπό την αίρεση των μεγάλων ποσοστών ανεργίας και των πιέσεων από την αγορά εργασίας. Παρότι υπάρχουν προσπάθειες εντατικοποίησης των ελέγχων από τις Επιθεωρήσεις Εργασίας, οι ίδιες οι γυναίκες δεν κάνουν χρήση αυτών των δικαιωμάτων. Δηλαδή τέθηκε μετ' επιτάσεως το θέμα ότι, για να εφαρμόσει κανείς πολιτικές εναρμόνισης, πρέπει να συντρέχουν και κάποιες άλλες προϋποθέσεις ισορροπίας, όπως σταθερότητα και ευημερία στα επίπεδα απασχόλησης και συμμετοχής στην αγορά εργασίας.

Σε συνάρτηση με όσα εκτέθηκαν διατυπώθηκε έντονος προβληματισμός για τους ευρωπαϊκούς στόχους που αφορούν την απασχόληση των γυναικών, καθώς είναι πλέον τόσο σαρωτικές οι μεταβολές στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, ώστε οι επιταγές των αποφάσεων της Βαρκελώνης, αλλά και παλιότερα της Λισσαβόνας να μοιάζουν «*εκτός τόπου και χρόνου*», όπως είπε μια ερωτώμενη, σε μια χώρα όπου, σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία, η ανεργία των γυναικών ξεπερνά το 60% με 65% στις νεαρές ηλικίες.

Ως προς το ζήτημα των ωραρίων, υποστηρίχθηκε ότι στη σύγχρονη εποχή δεν υπάρχει πλέον σταθερό ωράριο (οκτάωρο). Υπάρχει σήμερα μεγάλη συζήτηση αναφορικά με τα δυο πρότυπα, το αγγλοσαξονικό και το σκανδιναβικό: το κατά πόσον, δηλαδή, θα πρέπει να προταχθεί η μερική απασχόληση ή οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ως μορφές που θα βοηθήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγο-

ρά εργασίας. Υπάρχουν απόψεις που υποστηρίζουν ότι τέτοια σχήματα απλά παγιώνουν την θέση ότι οι γυναίκες έχουν συμπληρωματικό ρόλο στην αγορά εργασίας.

Δύο είναι τα βασικά συμπεράσματα στα οποία οδηγούν αυτές οι αρχικές τοποθετήσεις. Αφενός οι ερωτώμενες υποστηρίζουν πολιτικές που περισσότερο ωθούν το κράτος προς την ανάληψη της ευθύνης για την εναρμόνιση των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων και δεν επαφίενται είτε στη διαπραγμάτευση εργαζόμενου και εργοδότη, είτε στην ατομική ευθύνη της οικογένειας. Αφετέρου οι ερωτώμενες πιστεύουν ότι όσο η εναρμόνιση νοείται ως στήριξη προς τις γυναίκες, τόσο δεν εξυπηρετείται η υπόθεση της έμφυλης ισότητας. Η εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής θα έπρεπε στοχευόμενα να απευθύνεται στους άνδρες, να αφορά και τους άνδρες και να τους εμπλέκει περισσότερο στα της οικογένειας και όχι να στηρίζει τις γυναίκες για να μπορούν να συνδυάζουν εργασία και οικογένεια.

2.2. Σχεδιασμός, χρηματοδότηση και υλοποίηση πολιτικών εναρμόνισης

Οι ερωτώμενες αναφέρθηκαν σε βασικούς φορείς σχεδιασμού, χρηματοδότησης και υλοποίησης πολιτικών εναρμόνισης. Ως βασικοί φορείς σχεδιασμού για τον ιδιωτικό τομέα αναφέρθηκαν το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, που ελέγχει το πώς τηρούνται οι όροι και ο Συνήγορος του Πολίτη, ο οποίος δέχεται καταγγελίες για παραβίαση των όρων εργασίας. Πιο συγκεκριμένα στο Υπουργείο Εργασίας υπάγονται τα ασφαλιστικά ταμεία και η επαγγελματική ασφάλιση, αλλά και επικυρώνονται ή νομοθετούνται και οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή οι διατάξεις που αφορούν ή έχουν συνομολογηθεί μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Για τον δημόσιο τομέα, όπως αναφέρθηκε, αρμόδιο είναι το υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και το Υπουργείο Εσωτερικών, μέσω της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) που έχει γενικότερη ευθύνη για την εισήγηση νομοθετικών πρωτοβουλιών, αλλά και για την εφαρμογή σχετικών πολιτικών. Επίσης η ΓΓΙΦ έχει επικοινωνία με τους πολίτες και εμμέσως δέχεται καταγγελίες για ζητήματα παραβίασης της νομοθεσίας για τις άδειες. Κατευθύνει και δίνει συμβουλές ως προς τα

δικαιώματα των εργαζομένων και πολλές φορές απαντά εγγράφως, όταν παραβιάζονται δικαιώματα, με κοινοποίηση στην επιχείρηση. Αυτό δεν είναι δεσμευτικό, απλά η επιχείρηση αντιλαμβάνεται ότι ο πολίτης έχει απευθυνθεί σε δημόσια Αρχή και γνωρίζει τα δικαιώματα του. Αποτελεί όμως αδυναμία, όπως ειπώθηκε, ότι δεν υφίσταται μηχανισμός παρακολούθησης της μετέπειτα πορείας της καταγγελίας, παρά μόνο ad hoc, αν ο πολίτης ξαναμιλήσει με το νομικό τμήμα.

Βασικός φορέας για τον ιδιωτικό τομέα ως προς τη χρηματοδότηση αυτών των πολιτικών είναι το Υπουργείο Εργασίας. Για το δημόσιο τομέα το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης είναι αυτό που σχεδιάζει τις πολιτικές και χρηματοδοτεί τις σχετικές άδειες. Ακόμα, το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης έχει θεσπίσει το ευέλικτο ωράριο. Όσον αφορά λοιπές πολιτικές για τη φροντίδα ηλικιωμένων αρμόδιοι φορείς είναι οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Δήμοι, Περιφέρειες, Δομές Κοινωνικής Πολιτικής). Όλες οι ερωτώμενες συμφώνησαν ότι η χρηματοδότηση στον τομέα αυτό συνήθως προέρχεται από το ΕΣΠΑ, τα εθνικά προγράμματα που υλοποιούνται από τα διάφορα κοινοτικά ταμεία και από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Επίσης, ένα τμήμα της χρηματοδότησης προβλέπεται στους εθνικούς προϋπολογισμούς μέσω των κεντρικών αυτοτελών πόρων που χορηγούνται, ενδεικτικά, για τη λειτουργία παιδικών σταθμών. Ως τρέχον βασικό πρόγραμμα του ΕΣΠΑ αναφέρθηκε το πρόγραμμα «Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» με δικαιούχο το Υπουργείο Εσωτερικών (ΥΠΕΣ).[3]

Υψηλόβαθμο αιρετό στέλεχος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης υποστήριξε την άποψη ότι όλη η κοινωνική φροντίδα πρέπει να περιέλθει στους Δήμους. Δηλαδή οι αρμοδιότητες για τα θέματα πρόνοιας και φροντίδας θα πρέπει να μεταφερθούν εξ ολοκλήρου στους Δήμους και όχι ατελώς, όπως ισχύει μέχρι σήμερα. Σύμφωνα με τα λεγόμενα της ίδιας ερωτώμενης, θα ήταν πιο αποτελεσματικό αν οι αρμοδιότητες σχεδιασμού, χρηματοδότησης και υλοποίησης των πολιτικών εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ανήκαν στους Δήμους. Σήμερα αυτό δεν ισχύει, διότι αν και οι Δήμοι έχουν υπό την ευθύνη τους τούς παιδικούς σταθμούς, όλες οι προδιαγραφές και τα χρήματα καθορίζονται κεντρικά.

3. Βλ. https://www.espa.gr/el/Pages/Proclamationsfs.aspx?item=3078

Από άλλες ερωτώμενες υπογραμμίστηκε ότι η ΓΓΙΦ εμπλέκεται και θέλει να εμπλέκεται. Όμως, ο ανθρώπινος παράγοντας διαδραματίζει πολύ μεγάλο ρόλο. Στο σημείο αυτό υποστηρίχθηκε ότι, κατά τη υιοθέτηση των ευρωπαϊκών επιταγών, ενδέχεται να ανακύπτουν εννοιολογικά προβλήματα που έχουν σχέση με το φύλο και τη μετάφραση του όρου «gender». Γίνεται συνεχώς λόγος για τα «φύλα» και τα «δυο φύλα». Μεταφράζεται, δηλαδή, ο όρος «gender equality», ως «ισότητα των φύλων» ή «ισότητα των δυο φύλων». Για το θέμα αυτό μια ερωτώμενη ανέφερε χαρακτηριστικά τα εξής:

> *«Αυτό οδηγεί στο να αναπαράγεται η ίδια λογική που λέει ότι είμαστε γυναίκες και άνδρες, ουσιαστικά διαφορετικοί, διότι τα φύλα, η φύση, η βιολογία, είμαστε αρσενικά και θηλυκά, και μετά γινόμαστε γυναίκες και άνδρες. Συνεπώς πρέπει με τις πολιτικές να στηρίξουμε τις γυναίκες για να συνεχίσουν να ασκούν τους παραδοσιακούς τους ρόλους. Δηλαδή αυτοπαγιδευόμαστε σε μια λογική για την οποία δεν μας πηγαίνει προς τα εκεί η ΕΕ, αλλά η ΕΕ μας διευκολύνει στο να το κάνουμε αυτό, διότι δεν υπάρχει σαφής εννοιολόγηση στον σχεδιασμό των πολιτικών. Για παράδειγμα και για το 'gender mainstreaming' δεν διευκρινίζεται ακριβώς τι εννοεί 'ενσωμάτωση της οπτικής της έμφυλης ισότητας ή του φύλου σε όλες τις πολιτικές'; Ποιο φύλο; Πώς το βλέπουμε το φύλο; Και εδώ αυτό μεταφράζεται στον πληθυντικό στη διχοτομία γυναίκες – άνδρες και προσπαθούμε έτσι να φτιάξουμε πολιτικές που, σε τελική ανάλυση, στηρίζουν πάλι αυτή τη διχοτομία».*

Γι αυτό υποστηρίχτηκε ότι η αξιολόγηση των πολιτικών πρέπει να πραγματοποιηθεί σε σχέση με τη γενικότερη εικόνα. Όταν σκιαγραφηθεί η γενικότερη εικόνα, τότε θα διαπιστωθεί ότι στην Ελλάδα, με τον τρόπο που εφαρμόζονται οι πολιτικές αυτές, υποστηρίζουν αυτήν την διχοτομία. Ως παράδειγμα τέτοιων στερεοτυπικών εννοιολογήσεων αναφέρθηκε και η πρόσφατη πρόσκληση της Ελληνικής Εταιρείας Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ) που καλεί τις «μητέρες ή τους πατεράδες που έχουν την επιμέλεια». Η κριτική που ασκήθηκε επ' αυτών σχετιζόταν με μια θεωρητική σκοπιά του φύλου. Ελέχθη ότι, αν και τα Υπουργεία, μαζί με τη ΓΓΙΦ, έχουν κάποιες κατευθύνσεις, στην πράξη εφαρμόζουν τις πολιτικές εναρμόνισης με τρόπο τελείως

εργαλειακό, χωρίς να υπάρχει το απαιτούμενο θεωρητικό υπόβαθρο και ενδεχομένως ούτε η οραματική διάσταση της δημοκρατίας και της έμφυλης ισότητας, αλλά ούτε και ο προβληματισμός για το πώς αυτά θα εξυπηρετηθούν καλύτερα.

2.3. Υιοθέτηση κριτηρίων, καθορισμός προτεραιοτήτων και αξιολόγηση αναγκών

Οι ερωτώμενες σχεδόν ομόφωνα αναγνώρισαν ότι δεν υφίσταται κάποια αξιολόγηση αναγκών από την οποία και θα προκύψουν τα κριτήρια για την υιοθέτηση της μίας έναντι της άλλης πολιτικής. Ένα μεσαίο στέλεχος της ΓΤΙΦ είπε ότι υπάρχει η αίσθηση ότι όλα αφορούν κυρίως πολιτικές αποφάσεις, με την έννοια ότι μπορεί στελέχη της ΓΤΙΦ να συμμετέχουν σε ομάδες εργασίας και να καταθέτουν τις απόψεις τους, πέραν αυτού όμως δεν είναι σε θέση να γνωρίζουν, για παράδειγμα, πώς κατανέμονται οι προϋπολογισμοί. Για την συμφιλίωση αναφέρθηκε και μια μόνιμη επιτροπή η οποία υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας στην οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι από διάφορους φορείς, η οποία όμως, δεν έχει ενεργοποιηθεί ακόμα. Συνεπώς, ενώ υπάρχουν τα σχετικά όργανα επαφίεται στην διακριτική ευχέρεια της πολιτικής ηγεσίας να αποφασίσει εάν θα τα χρησιμοποιήσει ή όχι.

Άλλοι φορείς που αναφέρθηκε ότι κάνουν αξιολόγηση αναγκών προέρχονται από τους Κοινωνικούς Εταίρους, την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ), από την Τοπική Αυτοδιοίκηση και φορείς που λειτουργούν στο πλαίσιο της Κοινωνίας Πολιτών. Μεταξύ αυτών αναφέρθηκαν και οι γυναικείες οργανώσεις, για τις οποίες επισημάνθηκε ότι, παρόλο που δεν έχουν μαζική απήχηση τα τελευταία χρόνια, ήταν πρωτοπόρες στο να θέσουν το ζήτημα της συμφιλίωσης ως προαπαιτούμενο που θα ήρε τα εμπόδια για να μπορέσουν οι γυναίκες να αυτονομηθούν επαγγελματικά και οικονομικά, αλλά και ως αυτόνομες προσωπικότητες στην κοινωνική ζωή.

Όπως συμφώνησαν αρκετές ερωτώμενες, από τη στιγμή που το κοινωνικό κράτος στην Ελλάδα αντέγραψε ξένα πρότυπα, οι πολιτικές συμφιλίωσης δεν στηρίχθηκαν σε διερεύνηση αναγκών για την εφαρμογή τους. Βασικό κριτήριο ως προς την εφαρμογή τους παραμένει το ζήτημα της εξεύρεσης χρηματοδότησης, δεδομένου ότι το κοινωνικό

κράτος στην Ελλάδα είναι όχι μόνο ατελές, αλλά και υποβαθμισμένο. Συνεπώς το κριτήριο της χρηματοδότησης υπεισέρχεται πάλι ακόμα και στη νομοθεσία, πολύ περισσότερο δε όταν γίνεται λόγος για δομές. Αρκετές ερωτώμενες κατέληξαν ότι τελικά δεν υπήρξε ποτέ ούτε αξιολόγηση αναγκών, ούτε θεωρητικός προβληματισμός ως προς το *«τί είναι καλύτερο να γίνει»*.

Ως προς το θέμα αυτό τονίστηκε ότι δεν υπάρχει καν συνείδηση ότι όλες αυτές οι δέσμες πολιτικών έχουν κάποια σχέση με την ισότητα. Δεν υπάρχει αυτή η συνείδηση γιατί είναι τέτοια η έλλειψη του κοινωνικού κράτους και των κοινωνικών υποδομών ώστε, όταν υπάρξει μια παροχή, αυτή γίνεται αυτομάτως αποδεκτή με μεγάλη ικανοποίηση, χωρίς περαιτέρω προβληματισμό για τις ενδεχόμενες επιπτώσεις της. Στο σημείο αυτό επανήλθε και το επιχείρημα ότι, ενώ η αρχική λογική των πολιτικών εναρμόνισης αφορούσε την κατανομή των οικογενειακών καθηκόντων, σήμερα αυτή έχει υποχωρήσει και στη θέση της προτάσσεται η ευελιξία στην αγορά εργασίας.

Η ίδια η έκφραση *«αξιολόγηση αναγκών»*, όπως ελέχθη, δεν στερείται ιδεολογικού φορτίου, καθώς έχει σημασία πάντα για ποιές ανάγκες γίνεται λόγος. Πρόκειται για τις ανάγκες των γυναικών μόνο, οι οποίες ταλαιπωρούνται και πρέπει να στηριχθούν, οι οποίες έχουν διπλάσιο ωράριο και στο επάγγελμα και στο σπίτι; Επανέρχεται έτσι το επιχείρημα, ότι, αν οι ανάγκες γίνονται αντιληπτές μόνο σε αυτό το πλαίσιο, τότε θα επέλθει εγκλωβισμός σε πολιτικές παραδοσιακού τύπου που θα νομιμοποιούν ιδεολογικά τον ήδη υπάρχοντα καταμερισμό των ρόλων.

Ένα άλλο πρόβλημα που εντοπίστηκε αφορούσε τις πελατειακές σχέσεις που αναπτύσσονταν και που πίεζαν προς την κατεύθυνση της υιοθέτησης της μιας η της άλλης πολιτικής, ανεξάρτητα από την όποια αξιολόγηση αναγκών. Μια ερωτώμενη ανέφερε το παράδειγμα του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι», του οποίου η χρηματοδότηση σταμάτησε μετά από δύο Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης όπου είχε ενταχθεί. Συνέπεια αυτού ήταν να αναγκαστεί το κράτος να αναζητήσει αλλού πόρους για τη συνέχισή του. Μάλιστα έγινε μια αξιολόγηση του προγράμματος κατά την οποία υπερίσχυσαν όχι κριτήρια ποιοτικά, αλλά πελατειακές σχέσεις με τους εργαζόμενους οι οποίοι πίεσαν να αναζητηθούν κονδύλια για τη συνέχισή του.

2.4. Μηχανισμός παρακολούθησης και αξιολόγησης του ελέγχου των επιπτώσεων των πολιτικών εναρμόνισης

Σύμφωνα με αρκετές ερωτώμενες, ενώ η ΓΓΙΦ κάνει προσπάθεια συντονισμού και εφαρμογής της πολιτικής του «gender mainstreaming» και έχει αναπτύξει εργαλεία παρακολούθησης, όπως ενδεικτικά, το Παρατηρητήριο για την Ισότητα των Φύλων, η άσκηση της επιτελικής ευθύνης που έχει η ΓΓΙΦ βρίσκει προσκόμματα λόγω του πλήθους των φορέων που χρηματοδοτούν και, στη συνέχεια, υλοποιούν τα προγράμματα. Για παράδειγμα μπορεί ένας φορέας να έχει αναλάβει τον σχεδιασμό και την υλοποίηση μέρους ενός προγράμματος, κατά κύριο λόγο πιλοτικών προγραμμάτων, και στη συνέχεια, το πρόγραμμα αυτό να διασπάται ανάμεσα σε τομεακά προγράμματα Υπουργείων, ή σε φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Συνεπώς από ένα σημείο και μετά αρχίζει μια αλληλεπικάλυψη και μια σύγχυση ως προς την αποτελεσματικότητα των αξιολογήσεων. Ως παράδειγμα αναφέρθηκαν οι ρυθμίσεις που αφορούν την προστασία της μητρότητας. Αρχικά εισηγείται η ΓΓΙΦ, νομοθετεί το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης για τις δημοσίους υπαλλήλους, εμπλέκεται το Υπουργείο Εργασίας προκειμένου να προβλεφθούν ρυθμίσεις που αφορούν στον ιδιωτικό τομέα, υπάρχουν οι Επιθεωρήσεις Εργασίας (ΕΣΣΕ) που παρακολουθούν την τήρηση της νομοθεσίας και ο Συνήγορος του Πολίτη, από το νόμο συναρμόδιος με τις Επιθεωρήσεις Εργασίας, κάνει παρατηρήσεις. Και όλες αυτές οι διαδικασίες φαίνεται πως πρέπει να καταλήγουν στην ΓΓΙΦ για να προβεί σε συνολική αξιολόγηση και να θέσει εκ νέου τους άξονες μιας εθνικής πολιτικής στη βάση των αποτελεσμάτων αυτής της αξιολόγησης. Η αίσθηση που έχουν οι ερωτώμενες είναι ότι δεν υπάρχει επαρκής αποτελεσματικότητα σε αυτόν τον κύκλο. Τονίστηκε ότι αυτό είναι ανοιχτό ζήτημα που απαιτεί περισσότερη επιμονή και πολιτική βούληση για να υπάρξει συντονισμός των πολιτικών εναρμόνισης σε τομεακό επίπεδο.

Ως προς τα ζητήματα αξιολόγησης, όλες οι ερωτώμενες συμφώνησαν ότι στα προγράμματα που υλοποιούνται στο πλαίσιο των ΕΣΠΑ προβλέπεται σύστημα αξιολόγησης καθώς αφορούν δράσεις που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ). Το ΕΚΤ είναι ο μόνος οργανισμός που επιβάλλει κάποια αξιολόγηση, έστω και τυπική. Διαπιστώθηκε έλλειψη μεσοπρόθεσμου σχεδιασμού

σε σχέση με τις δημόσιες πολιτικές στην Ελλάδα. Τα στελέχη της διοίκησης μετέφεραν την εικόνα ότι δεν φαίνεται να υπάρχει κάποιος μηχανισμός παρακολούθησης εκτός από αυτόν του ΕΣΠΑ.

Εν κατακλείδι, διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει συστηματικός έλεγχος, ούτε εξοικείωση της διοίκησης με μορφές ελέγχου και αξιολόγησης. Οι αξιολογήσεις γίνονται ad hoc και μόνον τότε ανταποκρίνεται η διοίκηση.

2.5. Αλληλεπικάλυψη μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής

Σε συνάρτηση με τον σχεδιασμό τέθηκε το ερώτημα αν παρατηρούνται αλληλεπικαλύψεις αρμοδιοτήτων ανάμεσα στους φορείς χάραξης πολιτικής. Οι ερωτώμενες και ιδιαίτερα τα μόνιμα στελέχη των Υπουργείων δεν θεώρησαν ότι υφίσταται επικάλυψη αρμοδιοτήτων, καθώς ανέφεραν ότι οι ρόλοι του κάθε φορέα είναι διακριτοί. Μια ερωτώμενη απάντησε ότι «*μακάρι να υπήρχαν αλληλεπικαλύψεις, αυτό θα σήμαινε ότι καλύπτεται ιδιαίτερα όλο το φάσμα*». Μια άλλη ερωτώμενη απάντησε ότι, κατά μια έννοια, υπάρχει αλληλεπικάλυψη αρμοδιοτήτων για τα θέματα εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καθώς εμπλέκονται και φορείς του Υπουργείου Εργασίας όταν υπάρχουν θέματα που άπτονται της Κοινωνικής Πρόνοιας. Όμως η ερωτώμενη θεωρεί ότι, αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα, αυτό δεν εντοπίζεται τόσο στην αλληλεπικάλυψη, όσο στον τρόπο που συνεργάζονται ή και δεν συνεργάζονται οι εμπλεκόμενοι φορείς. Μόνο μια ερωτώμενη, με μακρά εμπειρία σε θέσεις ευθύνης, διαφοροποιήθηκε περισσότερο υποστηρίζοντας ότι πολλές φορές ασκείται αρνητική κριτική ως προς το ότι υπάρχουν προνοιακές παροχές οι οποίες δεν είναι αποτελεσματικές, ενώ αυτό, σε μεγάλο βαθμό, οφείλεται σε διάσπαρτες και αλληλεπικαλυπτόμενες πολιτικές για το ίδιο θεματικό πεδίο σε πολλά Υπουργεία. ‘Οπως η ίδια υποστήριξε, ενώ η ιδέα των οριζόντιων πολιτικών στην Ελλάδα δεν ευδοκιμεί, μελλοντικά θα αποδειχθεί ότι είναι η πλέον ενδεδειγμένη λύση για τον τρόπο σχεδιασμού και υλοποίησης τους.

2.6. Συνεργασία μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής

Από την πλευρά των εργαζόμενων στην κεντρική διοίκηση ειπώθηκε ότι υπάρχει συνεργασία τόσο με το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης, όσο και με το Υπουργείο Εργασίας. Εντούτοις, αναφέρθηκε και πάλι ότι, όπως και στο πεδίο του σχεδιασμού, αυτή η συνεργασία είναι στη διακριτική ευχέρεια της πολιτικής ηγεσίας, ανάλογα με τις συνέργειες που αναπτύσσονται μεταξύ των πολιτικών εκπροσώπων. Η διοίκηση συνεργάζεται και στέλνει απόψεις και προτάσεις όποτε της ζητηθεί. Κατά πόσο αυτές λαμβάνονται υπόψη είναι κάτι που φαίνεται να κρίνεται κατά περίπτωση.

Μια άλλη ερωτώμενη, έμπειρη, αιρετή, σε θέσεις ευθύνης, αναγνώρισε ότι η συνεργασία συνιστά ένα τεράστιο δομικό πρόβλημα της δημόσιας διοίκησης, καθώς και η έλλειψη οριζόντιας συνεργασίας φορέων. Όπως τόνισε, απουσιάζει η οριζόντια συνεργασία φορέων, ενώ πολλές φορές δεν υφίσταται καν οριζόντια συνεργασία μεταξύ τμημάτων της ίδιας διεύθυνσης. Αναγνώρισε ως μείζον πρόβλημα την κάθετη οργάνωση στη δημόσια διοίκηση, εφόσον όταν δεν συνομιλεί το ένα τμήμα με το άλλο, αυτό έχει ως συνέπεια να μην μεταφέρονται και να μην κοινοποιούνται οι υποχρεώσεις και πολιτικές αποφάσεις. Αυτή η έλλειψη θεσμοθετημένης συνεργασίας οδηγεί σε αυστηρό διαχωρισμό αρμοδιοτήτων για το ίδιο θέμα, με συνέπεια να υπάρχει μάλλον παράλληλη συνύπαρξη παρά συνεργασία των φορέων χάραξης πολιτικής.

Άλλες ερωτώμενες, εκτός της διοίκησης, άσκησαν έντονη κριτική στην έλλειψη συνεργασίας θεωρώντας ότι είναι ad hoc. Υπογράμμισαν ότι το γεγονός ότι υπάρχει πρόβλεψη σε όλα τα σχετικά θέματα να υπάρχει εκπρόσωπος της ΓΤΙΦ δεν σημαίνει ότι αυτό λειτουργεί στην πράξη. Πολλές επιτροπές είτε υπολειτουργούν, είτε είναι αναποτελεσματικές, με συνέπεια όλες οι κακοδαιμονίες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης να αναδύονται με μεγάλη ευκρίνεια σε έναν τομέα που έτσι κι αλλιώς δεν υπηρετείται με πίστη. Επιπλέον υπάρχει και η πεποίθηση ότι τα θέματα της έμφυλης ανισότητας είναι ξεπερασμένα. Όπως μία ερωτώμενη χαρακτηριστικά είπε:

> *«Αφού υπάρχει η οπτική της ενσωμάτωσης, ο καθένας ό,τι θέλει θα κάνει, δηλαδή βγαίνουν και από αριστερά. Δεν υπάρχει καθόλου η αίσθηση ότι το φύλο είναι πρόβλημα».*

Εν κατακλείδι υπήρξε μάλλον συμφωνία ότι το θέμα είναι οριζόντιο, χρειάζεται συντονισμός πολιτικών και μια κεντρική πολιτική οριζόντια, συντονισμένη και στοχευμένη.

2.7. Κάλυψη αναγκών από τις υφιστάμενες πολιτικές και κύριες ελλείψεις

Στο ερώτημα αναφορικά με το κατά πόσο καλύπτονται οι ανάγκες των εργαζομένων από τις υπάρχουσες πολιτικές, όλες ανεξαιρέτως οι ερωτώμενες απάντησαν ότι αυτές δεν καλύπτονται. Όπως ελέχθη, όταν υπάρχουν δύο εργαζόμενοι σε ένα σπίτι, οι ανάγκες τους για φροντίδα, είτε παιδιών, είτε ηλικιωμένων, δεν καλύπτονται με συνέπεια να πρέπει πάντα να προβούν σε διαπραγμάτευση του χρόνου τους, με τις γυναίκες να αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος, αν όχι το σύνολο, της φροντίδας. Οι ερωτώμενες επικαλέστηκαν και σχετικές μετρήσεις που τεκμηριώνουν τις ελλείψεις σε καλυπτόμενες θέσεις στους παιδικούς σταθμούς.

Επομένως οι περισσότερες από τις ερωτώμενες αναγνωρίζουν ότι πρέπει να δοθεί μεγαλύτερο βάρος στις δομές φύλαξης. Δηλαδή είναι πολύ πιο σημαντικό από τις γονικές άδειες να δοθεί έμφαση στη φροντίδα των παιδιών προσχολικής και στη φροντίδα ηλικιωμένων. Σε αυτόν τον τομέα οι πολιτικές και οι πόροι που βοηθούν προς την κατεύθυνση αυτή είναι οι κοινοτικοί πόροι, τα μεγάλα προγράμματα μέσω του ΚΠΣ και του ΕΣΠΑ. Ως παράδειγμα προβλήθηκε αυτό του Γ΄ ΚΠΣ με την χρηματοδότηση του οποίου δημιουργήθηκαν 500 παιδικοί σταθμοί. Επίσης, αρκετές αναφέρθηκαν στο τρέχον πρόγραμμα του Υπουργείου Εσωτερικών για την εναρμόνιση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων «με κουπόνι», άσκησαν όμως κριτική ως προς το ότι τίθενται πάρα πολλοί περιορισμοί σε σχέση με την επιλεξιμότητα των ωφελουμένων γυναικών.

Μια άλλη ερωτώμενη προέκρινε την υιοθέτηση πιο ευέλικτων μορφών φύλαξης προκειμένου να καλυφθεί το διαπιστωμένο κενό. Ανέφερε ως καλή πρακτική ένα φιλανδικό πρότυπο σύμφωνα με το οποίο ιδιώτες (π.χ. άνεργες μητέρες, άνδρες σε προσυνταξιοδοτικό καθεστώς, γυναίκες μέσης ηλικίας) αναλαμβάνουν την φύλαξη ορισμένων παιδιών στον χώρο τους κατόπιν πιστοποίησης. Αυτό το πρόγραμμα έχει το πλεονέκτημα ότι βοηθάει στη φύλαξη, χωρίς να

χρειάζεται επένδυση σε υποδομές, ενώ ταυτόχρονα δίνει και δυνατότητα συμμετοχής στην αγορά εργασίας σε άτομα που ήταν μέχρι προ τινός αποκλεισμένα από αυτήν.

Αναφορικά με τα νομοθετικά κενά, όχι μόνο στο επίπεδο της εφαρμογής, αλλά και σε αυτό της ρύθμισης, τέτοια κενά εξακολουθούν να υπάρχουν. Ως παράδειγμα παρουσιάστηκε το παράδειγμα των εργαζομένων γυναικών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για τις οποίες δεν έχει ακόμα ρυθμιστεί το πλαίσιο χορήγησης άδειας ανατροφής τέκνων. Όπως ειπώθηκε:

> *«Και τώρα υπάρχει ένα κενό εκεί, δεν μπορούν να πάρουν ούτε του ΟΑΕΔ το επίδομα που δίνεται στον ιδιωτικό τομέα με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, γιατί δεν είναι στον ιδιωτικό τομέα, ούτε του δημοσίου. Εκεί υπάρχει ένα ζήτημα για το τι γίνεται και είναι μεγάλες κατηγορίες εργαζομένων, δηλαδή είναι όλες οι αναπληρώτριες καθηγήτριες, και όλες οι ειδικευόμενες γιατροί. Εμείς τα βλέπουμε επειδή ατομικά έρχονται καταγγελίες, ή όλες οι εργαζόμενες στο ΕΣΠΑ, και εμείς εδώ συγκεκριμένα έχουμε τη γραμμή SOS η οποία στελεχώνεται από στελέχη του ΕΣΠΑ, που έχουν προσληφθεί με ΕΣΠΑ και υπάρχει αυτό το ζήτημα, πως, τι δικαίωμα έχει. Αν έχει δικαίωμα να πάρει μειωμένο ωράριο ή αν έχει δικαίωμα αυτό το μειωμένο ωράριο, που τώρα μας απάντησαν ότι μπορεί να το πάρει, αν έχει το δικαίωμα αυτό να το μετατρέψει σε άδεια».*

Ωστόσο, περά από τις επιμέρους πολιτικές, όλες οι ερωτώμενες επέμειναν ότι δεν έχει αντιμετωπιστεί, όπως θα έπρεπε, η αλλαγή νοοτροπίας και η εξάλειψη των στερεοτύπων σε συνάρτηση με το θέμα της κατανομής των ρόλων στην οικογένεια. Όπως μας είπε μια ερωτώμενη με μακρά εμπειρία στην χάραξη πολιτικής:

> *«Για εμένα ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα είναι οι ρόλοι μεταξύ των φύλων, αυτό είναι που οδηγεί τελικά τις γυναίκες να παίρνουν όλο αυτό το βάρος της ανατροφής. Γιατί τώρα με την οικονομική κρίση, όταν μειώνονται οι παροχές ή η κοινωνική προστασία, οι δομές δεν λειτουργούν έτσι όπως θα έπρεπε να λειτουργούν, οι δομές φροντίδας των μικρών παιδιών και των ηλικιωμένων,*

> *επανέρχεται πάλι, ξαναπάμε πίσω […]. Δεν υπάρχει μια έρευνα που να μας λέει τι γίνεται, γιατί θεωρητικά θα μπορούσε μια γυναίκα που έχει εισόδημα και ένας άνδρας που δεν έχει να μείνει ο άνδρας στο σπίτι, αλλά θεωρώ ότι από εκεί που υπήρχε […] το πρότυπο των δυο εργαζομένων να γίνεται όλο και πιο συχνό, τώρα ξαναπαίρνει η γυναίκα, ξαναέρχεται στη γυναίκα όλο αυτό το βάρος της φροντίδας, το οποίο σιγά-σιγά είχε αρχίσει και άλλαζε. Επομένως μπορεί να υπάρχει και μια οπισθοδρόμηση πάλι στους ρόλους. Αλλά νομίζω ότι είναι ζήτημα έρευνας αυτό. Το τι έχει γίνει ακριβώς τώρα».*

Μια άλλη ερωτώμενη ανέφερε για το ίδιο θέμα τα εξής:

> *«Δεν πιστεύω ότι έχει γίνει πολύ μεγάλη πρόοδος –εκτός αν έχει γίνει με την κρίση– κατά πόσο οι άνδρες ασχολούνται με αυτό, είναι το γνωστό θέμα. Ότι μείνανε περισσότερο άνεργοι άνδρες από διάφορες δουλειές και εκεί πέρα έχουμε μια ελπίδα αντιστροφής ρόλων, της κατάστασης, το μόνο δηλαδή θετικό. Αν και εκεί μια μικρή πρόοδος έχει γίνει, δεν παθαίνουν κρίση προσωπικότητας όλοι, παθαίνουν λίγο λιγότεροι από όλους. Αυτοί που μένουν σπίτι δηλαδή να ασχοληθούν με τα παιδιά. Αλλά όχι ότι έχει γίνει σε μεγάλο βαθμό και ότι έχει αλλάξει πάρα πολύ».*

Μια ερωτώμενη από το ακαδημαϊκό χώρο έθεσε το θέμα σε θεωρητικό επίπεδο υποστηρίζοντας ότι δεν έχει γίνει συνείδηση ότι όλα τα υποκείμενα είναι "combined citizens", δηλαδή, ότι όλες και όλοι έχουν και τις δύο ιδιότητες, του δημόσιου και του ιδιωτικού. Ο ιδιωτικός χώρος δεν είναι «προνόμιο» των γυναικών, συνεπώς κάθε πολιτική εναρμόνισης πρέπει να λειτουργεί συνδυαστικά και να στηρίζει όσους υστερούν, είτε στην συμμετοχή τους στον ένα τομέα (δημόσιο), είτε στον άλλο (ιδιωτικό). Με τα ίδια της τα λόγια:

> *«Πρέπει να εμπλακούν οι άνδρες στην κοινωνική αναπαραγωγή, στη φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων κ.λπ. Αυτό καθόλου δεν γίνεται. Και αυτή η έλλειψη για μένα ανάγεται σε μια αδυναμία ιδεολογικής νομιμοποίησης του γιατί πρέπει να έχουμε τέτοιες πολιτικές».*

2.8. Η πρόοδος που έχει επιτευχθεί σε σχέση με το παρελθόν

Στο ερώτημα αν έχει σημειωθεί πρόοδος σε σχέση με το παρελθόν στο πεδίο της συμφιλίωσης δεν υπήρχε απόλυτη ομοφωνία στις απαντήσεις των ερωτώμενων. Τα στελέχη των Υπουργείων θεώρησαν ότι υπάρχει πρόοδος η οποία τεκμαίρεται από πολλές νομοθετικές ρυθμίσεις της τελευταίας δεκαετίας περίπου, στις οποίες και αναφέρθηκαν λεπτομερώς. Ως πιο βασικές παρεμβάσεις προέκριναν εκείνες που αφορούν στην διευθέτηση του εργασιακού χρόνου, αναφέροντας τις παρακάτω:

1. Σύμφωνα με το νόμο για την προστασίας της μητρότητας (Ν. 3655/2008) χορηγείται ένα εξάμηνο μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, χωρίς να συμμετέχει καθόλου ο εργοδότης ενώ πληρώνεται από τον ΟΑΕΔ η ασφαλιστική ή/και η συνταξιοδοτική κάλυψη.
2. Οι οδηγίες ΕΕ 9634, 2011/18 οι οποίες ενσωματώθηκαν με τον Ν. 4075/2012 στο εθνικό δίκαιο προβλέπουν χορήγηση άδειας φροντίδας και στους πατέρες.
3. Επίσης με τον Ν. 3896/2010 ενσωματώθηκε η οδηγία 2006/54 για ίση μεταχείριση, ίσες ευκαιρίες στην εργασία και απασχόληση.

Επισημάνθηκε ακόμα ότι σε όλες τις πολιτικές του Υπουργείου Εργασίας λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου, ενώ και το ίδιο το στελεχιακό δυναμικό της διοίκησης είναι περισσότερο ενημερωμένο και ευαισθητοποιημένο. Ωστόσο, επισημάνθηκε ότι οι πολιτικές αυτές δεν καλύπτουν τις ανάγκες όλων των κατηγοριών εργαζομένων καθώς αφορούν κατά βάση, είτε τον δημόσιο τομέα, είτε τον ιδιωτικό, όταν υπάρχει σχέση εργασίας. Διαπιστώθηκε δηλαδή η ύπαρξη ενός σημαντικού κενού ως προς τις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες, καθώς ναι μεν έχει υπάρξει νομοθετική ρύθμιση, δεν έχει όμως ακόμα τύχει εφαρμογής. Όπως μας είπε μία ερωτώμενη:

> *«Ένα άλλο πρόβλημα είναι ότι οι αυτοαπασχολούμενες έχουν ένα επίδομα το οποίο είναι πάρα πολύ χαμηλό. Είναι γύρω στα 300 ευρώ. Ή 250 ή 350 είναι. Αυτό δεν επιτρέπει τη συμφιλίωση και σημαίνει ότι θα πάει να δουλέψει».*

Επίσης, μια άλλη διαπίστωση, σε συνάρτηση με τα παραπάνω, είναι ότι μπορεί να μην υπάρχουν μεγάλα νομοθετικά κενά, εντούτοις

υπάρχουν κενά στον τρόπο εφαρμογής των σχετικών διατάξεων. Στον ιδιωτικό τομέα υπάρχουν πάρα πολλές παραβιάσεις και συχνά οι αρμόδιοι μηχανισμοί δεν είναι σε θέση να ασκήσουν αποτελεσματικό έλεγχο. Υπάρχει πλέον ένα τεράστιο πεδίο μη ρυθμισμένης εργασίας, αδήλωτης εργασίας, στο οποίο δεν μπορεί να παρέμβει και το οποίο δεν μπορεί να παρακολουθήσει κανείς, με συνέπεια να μην υπάρχει καμία ουσιαστική προστασία.

Για τις ερωτώμενες με περισσότερο θεωρητική κατάρτιση δεν ήταν τόσο αυτονόητη η καταφατική απάντηση στο αν έχει επιτευχθεί πρόοδος σε σχέση με το παρελθόν. Ωστόσο ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον ζήτημα που τέθηκε αφορούσε τη σχέση των γυναικών με την έννοια εργασία. Δυο ερωτώμενες ανέφεραν ότι πλέον σε μεγάλες ομάδες του πληθυσμού έχει κατακτηθεί η έννοια της εργασίας των γυναικών. Θεωρείται πλέον δεδομένη και αυτονόητη. Συνεπώς, το να υπάρχουν εμπόδια στην εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί πρόβλημα προς επίλυση, χωρίς ωστόσο να λησμονείται ότι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες είναι τελείως διαφορετικές ανάλογα με την ταξική και κοινωνική τους προέλευση. Ακόμη αναγνώρισαν ότι υπάρχει μια εξέλιξη στο επίπεδο της νοοτροπίας, των αντιλήψεων κ.λπ. και αυτό συμβάλλει στο να γίνονται οι ανισότητες πολύ προκλητικές και εμφανείς**.** Το παρακάτω απόσπασμα είναι ενδεικτικό αυτής της επιχειρηματολογίας:

> *«Αυτό που για εμένα έχει πολύ μεγάλη σημασία είναι ότι σήμερα οι γυναίκες δεν δηλώνουν αδρανής πληθυσμός. Δηλώνουν άνεργες. Αυτό είναι μια μετατόπιση θέσης. Δηλαδή η μητέρα μου δηλώνει οικιακά και το εννοεί. Οικιακά, δεν είχε διανοηθεί ότι θα μπορούσε να μπει στην αγορά εργασίας. Η κόρη μου όμως σήμερα, θα πει ότι –αν είναι εκτός της αγοράς, αν δεν έχει δουλειά– δεν υπάρχει περίπτωση να πει οικιακά, θα πει ότι είμαι άνεργη. Άρα έχουμε μετατόπιση των γυναικών ως προς το συμπεριφορικό μοντέλο που οι ίδιες τελικά έχουν υιοθετήσει. Και αυτό είναι αποτέλεσμα όλων αυτών των αγώνων. Όπου δηλαδή τελικά άλλαξε και στο επίπεδο της εσωτερίκευσης, αλλά και της συνειδητοποίησης των γυναικών το τι έχει αξία στη ζωή τους. Άλλαξαν και οι δικές τους προτεραιότητες, άρα η εργασία έρχεται πια για τις γυναίκες ως ένα κυρίαρχο, όχι μόνο ως δικαίωμα, αλλά και ως προαπαι-*

> *τούμενο προκειμένου να ολοκληρωθούνε ως άνθρωποι. Αυτό είναι πολύ σημαντικό, και το γεγονός ότι δεν το έχουν, μπορεί να είναι από τη μια μεριά δραματικό, αλλά από την άλλη δείχνει μια πάρα πολύ σημαντική αλλαγή στη συμπεριφορά τους».*

Τέλος, μια άλλη ερωτώμενη έθιξε το θέμα της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) λέγοντας ότι, από τη στιγμή που κυριάρχησε αυτή η οπτική και άρχισε να εφαρμόζεται το mainstreaming στην Ελλάδα, τα μέτρα πολιτικής για τις γυναίκες υποχώρησαν, καθώς όπως είπε «*κάτω από το κάλυμμα του ότι δεν χρειάζονται ειδικά μέτρα, τα μέτρα είναι για το φύλο, εμείς παίρναμε πολύ λιγότερα μέτρα για τις γυναίκες*».

2.9. Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης

Όλες ανεξαιρέτως οι ερωτώμενες αναγνώρισαν τις αρνητικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις υπό εξέταση δέσμες πολιτικών. Μια πτυχή αυτών των επιπτώσεων αφορούσε την έλλειψη πόρων για την άσκηση κοινωνικής πολιτικής λόγω των εκτεταμένων περικοπών στις κρατικές δομές πρόνοιας. Εντούτοις, πέρα από τις ορατές αδυναμίες στην χάραξη πολιτικής, μια άλλη εξίσου σημαντική διάσταση που επισημάνθηκε αφορούσε τις ίδιες τις σχέσεις εργασίας, που έγιναν πιο ελαστικές, καθώς επιβλήθηκαν άλλες –άτυπες- σχέσεις εργασίας, μη προστατευμένες και μη υπαγόμενες στο υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο. Όπως είπε μια ερωτώμενη:

> *«[Η οικονομική κρίση] δυσκολεύει και τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων, ένα παράδειγμα που λέγαμε είναι για την σεξουαλική παρενόχληση, ποιος θα κάνει καταγγελία τώρα; Εδώ δεν έκανες στις καλές εποχές, τώρα; Εντάξει, εδώ είναι άλλο, αλλά η οικονομική κρίση αναγκάζει τους ανθρώπους να προσφέρουν περισσότερο χρόνο και ενέργεια για να καλύψουν τις ανάγκες τους δεδομένου ότι και οι μισθοί πέφτουνε και όλα είναι πιο δύσκολα».*

Όμως και στο αξιακό επίπεδο, σε περίοδο κρίσης έχουν υποχωρήσει αυτές οι διεκδικήσεις καθώς θεωρούνται πολυτέλεια.

«Τώρα, αν θεωρείται πολυτέλεια ή κάτι που έχει επιλυθεί, στο επίπεδο του λόγου, δεν τίθεται θέμα, και η κρίση μας χτυπάει όλους το ίδιο, δεν είναι αλήθεια αυτό. Η αντιμετώπιση είναι ότι δεν είναι καθόλου θέμα, αλλά στην ουσία νομίζω ότι γίνεται αντιληπτό ως πολυτέλεια. Δηλαδή παλαιότερα υπήρχαν κάποια μέτρα για τις γυναίκες μετανάστριες, τώρα ποιος θα ασχοληθεί με τέτοια θέματα, όταν έχουμε τέτοιο πρόβλημα μεταναστευτικό αυτή τη στιγμή, ποιος θα ασχοληθεί με το φύλο; Δηλαδή έχει γίνει πολυτέλεια και υπάρχει και η αίσθηση, που είναι βαθύτατα λάθος, ότι η κρίση χτυπάει το ίδιο […], ξεχνώντας βεβαίως ότι οι πολλαπλές ανισότητες δεν είναι μόνο αθροιστικές, αλλά είναι πολλαπλασιαστικές από ένα σημείο και μετά».

Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Αν και οι ερωτώμενες είχαν διαφορετικές επιστημονικές αφετηρίες, επιστημονικές εξειδικεύσεις και επαγγελματική ενασχόληση, παρουσίασαν ορισμένα σημεία σύγκλισης στις τοποθετήσεις τους. Αυτά μπορούν σε μεγάλο βαθμό να συνοψισθούν στα κάτωθι:

1. Ενώ είναι αναμφισβήτητο ότι οι πολιτικές εναρμόνισης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής συνέτειναν στο να διευκολυνθούν οι γυναίκες στην οργάνωση του οικογενειακού και εργασιακού τους βίου, εντούτοις λόγω του γενικότερου προσανατολισμού της σύλληψής τους δεν συνέβαλαν στην ανατροπή παγιωμένων και στερεοτυπικών διακρίσεων αναφορικά με τους ρόλους ανδρών και γυναικών εντός της οικογένειας και εκτός, αλλά περισσότερο διευκόλυναν τις γυναίκες για την επιτέλεση των διπλών τους καθηκόντων. Στην υιοθέτηση κάθε πολιτικής, η αντίληψη που έχουμε για το φύλο καθορίζει και τις πολιτικές για την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Έτσι, αν το φύλο γίνεται αντιληπτό ως μια διχοτομική κατηγορία που χωρίζει τα άτομα σε άνδρες και γυναίκες και παραπέμπει στη φύση και όχι ως μια κοινωνική κατασκευή, τότε οι πολιτικές που θα προτείνονται θα είναι ανάλογες και θα διαιωνίζουν αυτήν την διάκριση.
2. Δεν υπήρξε κάποιος ουσιαστικός κεντρικός σχεδιασμός στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής που να ενσωματώνει πραγματικά τη διάσταση του φύλου. Δεν έχει υπάρξει δηλαδή σχεδιασμός ενός προ-

νοιακού μοντέλου για την συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τόσο σε άνδρες, όσο και σε γυναίκες.

3. Οι υφιστάμενες πολιτικές δεν μπόρεσαν να αποτρέψουν ή και δημιούργησαν μια άλλη «διάκριση» μεταξύ εργαζομένων στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Διαφάνηκε μεγάλη απαισιοδοξία αναφορικά με τις δυνατότητες πραγματικής εναρμόνισης για τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, ιδιαίτερα σε μια περίοδο ραγδαίας υποβάθμισης των εργασιακών δικαιωμάτων.
4. Η ΓΙΦ αποτελεί μεν κομβικό φορέα, εντούτοις πολλές αρμοδιότητές της διασπείρονται σε διάφορα υπουργεία και υπηρεσίες με συνέπεια να μην είναι πάντα εφικτή η ολοκληρωμένη παρακολούθηση και αξιολόγηση μιας πολιτικής. Γενικά, ο κατακερματισμός, η έλλειψη επικοινωνίας και η παράλληλη δράση χωρίς επικοινωνία αναδύθηκαν ως ζητήματα κακής λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης. Ως λύση στα παραπάνω προτάθηκε ένα οριζόντιο μοντέλο άσκησης πολιτικής.
5. Παρόλα αυτά σε αξιακό επίπεδο έχει γίνει πλέον συνείδηση στις ίδιες τις γυναίκες η συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.
6. Υπάρχει μια αντίληψη ότι το θέμα των έμφυλων διακρίσεων έχει πλέον επιλυθεί. Εν τούτοις, αν και η ισότητα ανδρών και γυναικών έχει αναχθεί σε αξία της Ευρώπης, υπάρχουν ακόμα πάρα πολλές δυσκολίες στην εφαρμογή της, γιατί η εφαρμογή αυτή συγκρούεται και με τα υφιστάμενα πρότυπα, με τον αυξανόμενο ανταγωνισμό και με τις ραγδαίες μεταβολές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, του χρόνου και των μορφών εργασίας.

Πέραν αυτών όμως, αρκετές ερωτώμενες συνέβαλαν και σε μια γενικότερη κριτική προσέγγιση της φιλοσοφίας των πολιτικών αυτών. Ως θεμελιώδες ερώτημα τέθηκε το κατά πόσο μπορεί κανείς να αμφισβητήσει ότι η οικονομική ανεξαρτησία είναι όρος για την ανθρώπινη ολοκλήρωση και αυτοπραγμάτωση. Εν κατακλείδι, εφόσον είναι σαφές ότι οι σύγχρονες κοινωνίες είναι εργασιοκεντρικές κοινωνίες και ότι η κοινωνική καταξίωση, σε πολύ μεγάλο βαθμό, εξαρτάται από την είσοδο των ανθρώπων στην αγορά εργασίας και από την οικονομική τους ανεξαρτησία, κάθε αίτημα για την άρση των εμποδίων ως προς την ισότιμη είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι απολύτως δόκιμο.

Βιβλιογραφία

Bacchi, C. (1999). *Women, policy and politics. The construction of policy problems*. London: Sage.

Cabrita, J. and Wohlgemuth, F. (2015). *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*. Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

EIGE (2015). *Supporting reconciliation of work, family and private life. Good practices*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

EIGE (2015). R*econciliation of work, family and private life in the European Union. Policy Review*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

EIGE (2015). *Gender equality and economic independence. Part-time work and self-employment: review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: main findings*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Jungblut, J.-M. (2015). *Working and caring. Reconciliation measures in times of demographic change*. Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Καραμεσίνη, Μ. (2008). Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση: επισκόπηση και αποτίμηση των πολιτικών της τελευταίας δεκαετίας στην Ελλάδα. Στο Μ. Στρατηγάκη (επιμ.), *Πολιτικές ισότητας των φύλων. Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές* (σελ. 279-328). Αθήνα: Gutenberg.

Σκόμπα, Μ. (2013). *Ο θεσμός του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου και οι επιπτώσεις στη γυναικεία συμμετοχή στον ενεργό πληθυσμό*. Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Μάρη, Ε. κ.ά. (2005). *Εθνικό θεματικό δίκτυο: Οδηγός καλών και αναποτελεσματικών πρακτικών για την εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής*. Αθήνα: ΚΕΘΙ.

Μουρίκη, Ε. (2008). *Πολιτικές προτεραιότητες και σημαντικά ζητήματα που αναδύονται σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*. Αθήνα: ΕΚΚΕ.

Η ερευνητική ομάδα του ΕΚΚΕ

Επιστημονικά υπεύθυνες της ποιοτικής έρευνας

Μαρία Θανοπούλου και Ιωάννα Τσίγκανου
Διευθύντριες Ερευνών - ΕΚΚΕ

Μέλη της ομάδας έργου

Βαρουξή Χριστίνα, Κακεπάκη Μανίνα, Καμούτση Φραίη,
Κονδύλη Δήμητρα, Μουρίκη Αλίκη, Παπαθανασίου Ιωάννα,
Σπυροπούλου Ναταλία, Στρατουδάκη Χαρά, Φραγκίσκου Αμαλία,
Φρονίμου Έμμυ, Χατζηγιάννη Ανδρομάχη

Διοικητική και τεχνική υποστήριξη

Δερνίκα Ελένη, Δήμου Κωνσταντίνα, Θεοδωρόπουλος Κώστας,
Κατωπόδη Χρυσούλα, Σάββα Κατερίνα, Χάτσιου Μαρία

Κατάλογος συγγραφέων

Όλες οι συγγραφείς ανήκουν στο ερευνητικό προσωπικό
του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών – ΕΚΚΕ

Βαρουξή Χριστίνα, Ειδικός Λειτουργικός Επιστήμων Α΄ βαθμίδας
Κακεπάκη Μανίνα, Εντεταλμένη Ερευνήτρια
Καμούτση Φραίη, Κύρια Ερευνήτρια
Κονδύλη Δήμητρα, Κύρια Ερευνήτρια
Μουρίκη Αλίκη, Ειδικός Λειτουργικός Επιστήμων Α΄ βαθμίδας
Παπαθανασίου Ιωάννα, Διευθύντρια Ερευνών
Σπυροπούλου Ναταλία, Ειδικός Λειτουργικός Επιστήμων Β΄ βαθμίδας
Στρατουδάκη Χαρά, Κύρια Ερευνήτρια
Χατζηγιάννη Ανδρομάχη, Διευθύντρια Ερευνών

Γυναίκες ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια εν μέσω κρίσης

Μελέτες περίπτωσης

Ο ανά χείρας τόμος περιλαμβάνει αποτελέσματα ποιοτικής έρευνας που διεξήγαγε το ΕΚΚΕ για τη σχέση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής γυναικών επιστημόνων και επαγγελματιών διαφόρων ειδικοτήτων και κατηγοριών.

Όπως έδειξαν οι οκτώ μελέτες περίπτωσης που περιέχονται στον τόμο, η σχέση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής επηρεάζεται σημαντικά από τις νέες συνθήκες που έχουν διαμορφωθεί στην οικονομία και την κοινωνία λόγω της πρόσφατης οικονομικής κρίσης.

Επτά χρόνια μετά την έλευση της κρίσης, η ελληνική κοινωνία έχει υποστεί ποικίλες επιπτώσεις που αντανακλώνται στο εισόδημα, την εργασία, το κράτος πρόνοιας, αλλά και στην ιδιωτική σφαίρα. Μέσα σε αυτές τις συνθήκες η σχέση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής υφίσταται τους αλλεπάλληλους κραδασμούς των οικονομικών και κοινωνικών μετασχηματισμών που συντελούνται εν μέσω κρίσης. Παράλληλα, εξακολουθούν να εμφανίζονται και βασικές διαστάσεις της ανισότητας κατά φύλο που προϋπήρχαν της πρόσφατης οικονομικής κρίσης.

ISBN 978-960683418-9

Το έργο υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος «Ακαδημαϊκή Έρευνα στους Τομείς Προτεραιότητας/GRO7» του οποίου διαχειριστής είναι η Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και του Χρηματοδοτικού Μηχανισμού ΕΟΧ 2009-2014.