

GENDER IN CRISES



ΕΚΘΕΣΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΕ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΚΡΙΣΕΩΝ

31 Αυγούστου 2025

Δήμητρα Κολαΐτη / Υπ. Διδακτόρισα, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής,
Κοινωνική Ερευνήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο
Ανδρέας Ντούνης / Υπ. Διδάκτωρ, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής,
Πάντειο Πανεπιστήμιο
Επιστημονική Επιμέλεια: Γεωργία Πετράκη

Το έργο «Έμφυλες διακρίσεις στις πολλαπλές κρίσεις» - “Gender discrimination in multiple crises” υλοποιείται από τον φορέα υποδοχής το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών και συνεργαζόμενο φορέα το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
(Κωδικός έργου: 16260)

**ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΕ ΣΥΝΘΗΚΕΣ
ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΚΡΙΣΕΩΝ**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	9
EXECUTIVE SUMMARY	15
Α΄ ΜΕΡΟΣ: ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΕΙΣ ΕΡΕΥΝΕΣ	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	20
1.1 Αμειβόμενη απασχόληση των γυναικών στην οικονομική κρίση	20
1.1.1 Απασχόληση και ανεργία των γυναικών κατά την περίοδο της κρίσης	22
1.1.2 Γυναίκες και ευέλικτες μορφές απασχόλησης	24
1.1.3 Η διαμόρφωση έμφυλου μισθολογικού χάσματος κατά την περίοδο της κρίσης	25
1.1.4 Απασχόληση γυναικών στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα κατά την κρίση	26
1.1.5 Αλλαγές στα πρότυπα οικογένειας και διακρίσεις στην εργασία κατά την κρίση	28
1.2. Πανδημία και μισθωτή εργασία των γυναικών	29
1.2.1 Πανδημία και μισθωτή εργασία γυναικών στην Ελλάδα	30
1.3. Απασχόληση γυναικών και ενεργειακή κρίση	35
1.3.1 Ενεργειακή κρίση και ευάλωτες ομάδες γυναικών	40
1.3.2 Ενεργειακή κρίση στην Ελλάδα	41
1.3.3. Ενεργειακή μετάβαση και έμφυλες διακρίσεις στην απασχόληση	44
Β΄ ΜΕΡΟΣ: ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΕΡΕΥΝΑ	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΠΟΣΟΤΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΜΙΣΘΩΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ	62
3.1 Ποιοτικές αναλύσεις - Μελέτη/-τες περίπτωσης	62
3.2 Μεθοδολογικοί περιορισμοί	65
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΜΕΓΑΛΕΣ ΑΛΥΣΙΔΕΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ - ΣΟΥΠΕΡΜΑΡΚΕΤ	68
4.1 Τα σουπερμάρκετ ως γυναικοκρατούμενος κλάδος εργασίας	68

4.2 Ιεραρχία εργασίας και ιεραρχία φύλου στην εργασία	71
4.3 Καθεστώς Απασχόλησης των εργαζόμενων γυναικών σε σουπερμάρκετ	85
4.4 Η διαμόρφωση των μισθών στα σουπερμάρκετ	90
4.5 Ικανοποίηση από την εργασία	92
4.6 Σχέσεις με συναδέλφους στο σουπερμάρκετ	93
4.7 Ο ρόλος των συνδικάτων για τις εργαζόμενες στο σουπερμάρκετ	99
4.8 Αλλαγές στην εργασία στο σουπερμάρκετ κατά τη μνημονιακή περίοδο και έμφυλες διακρίσεις	102
4.9 Αλλαγές στην εργασία στο σουπερμάρκετ κατά την πανδημική περίοδο και έμφυλες διακρίσεις	107
4.10 Η επίδραση της ενεργειακής κρίσης στην εργασία στο σουπερμάρκετ και στη διαβίωση των εργαζομένων γυναικών	114
4.11 Εταιρικές και δημόσιες πολιτικές που επηρεάζουν τις εργαζόμενες κατά τη διάρκεια των πολλαπλών κρίσεων	118
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΟΜΑΔΑ ΕΣΤΙΑΣΗΣ: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ	124
5.1 Μεταναστευτικό υπόβαθρο και διακρίσεις	124
5.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά του του δείγματος της έρευνας	125
5.3 Η εργασία των μεταναστριών κατά τη μνημονιακή περίοδο	126
5.4 Η εργασία των μεταναστριών κατά την πανδημική περίοδο	128
5.5 Η διαβίωση των μεταναστριών κατά την περίοδο της ενεργειακής κρίσης	129
5.6 Το βίωμα των απολύσεων στις μετανάστριες κατά τις περιόδους των κρίσεων	130
5.7 Έμφυλες και φυλετικές διακρίσεις έναντι των μεταναστριών στην εργασία	131
5.8 Δημόσιες Πολιτικές που επηρέασαν τις μετανάστριες κατά τις πολλαπλές κρίσεις	133
5.9 Κύρια ζητήματα των μεταναστριών και το βίωμα της μετανάστευσης σήμερα	135
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. Ομάδα Εστίασης: Γυναίκες με αναπηρία	139
6.1 Κατάσταση γυναικών με αναπηρία και διακρίσεις	139
6.2 Χαρακτηριστικά του δείγματος της έρευνας	139

6.3 Η εργασία των γυναικών με αναπηρία κατά τη μνημονιακή περίοδο	140
6.4 Η εργασία των γυναικών με αναπηρία κατά την πανδημική περίοδο	142
6.5 Η διαβίωση των γυναικών με αναπηρία κατά την περίοδο της ενεργειακής κρίσης	143
6.6 Το βίωμα των απολύσεων στις γυναίκες με αναπηρία κατά τις περιόδους των κρίσεων	144
6.7 Δημόσιες πολιτικές που επηρέασαν τις γυναίκες με αναπηρία κατά τις πολλαπλές κρίσεις	144
6.8 Κύρια ζητήματα των γυναικών με αναπηρία και το βίωμά τους σήμερα	145
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	147
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	154
I. Οδηγός συνέντευξης για ποιοτική έρευνα	154
II. Οδηγός ομάδων εστίασης (Focus Groups) εργαζόμενων γυναικών με μεταναστευτικό υπόβαθρο και γυναικών με αναπηρία	163
III. Έντυπο ενημέρωσης συμμετεχουσών	172
ΠΗΓΕΣ	174
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	180
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	181

Διαγράμματα

Διάγραμμα 1. Κατανομή συχνοτήτων ανά ηλικιακή κατηγορία	48
Διάγραμμα 2. Κατανομή συχνοτήτων ανά νομό κατοικίας	48
Διάγραμμα 3. Κατανομή συχνοτήτων ανά Περιφέρεια	49
Διάγραμμα 4. Κατανομή συχνοτήτων για το αν οι συμμετέχουσες γεννήθηκαν στην Ελλάδα	49
Διάγραμμα 5. Κατανομή συχνοτήτων ανά χώρα γέννησης εκτός Ελλάδας	50
Διάγραμμα 6. Κατανομή συχνοτήτων ανά τόπο διαμονής - κατοικίας	50
Διάγραμμα 7. Κατανομή συχνοτήτων ανά υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης	51
Διάγραμμα 8. Κατανομή συχνοτήτων της οικογενειακής κατάστασης	51
Διάγραμμα 9. Η οικογενειακή κατάσταση όσων έχουν ή δεν έχουν παιδιά	52
Διάγραμμα 10. Κατανομή συχνοτήτων κατάστασης απασχόλησης	52
Διάγραμμα 11. Κατανομή συχνοτήτων ανά παρούσα εργασιακή κατάσταση	53
Διάγραμμα 12. Κατανομή συχνοτήτων ανά μορφή απασχόλησης	53
Διάγραμμα 13. Κατανομή συχνοτήτων ανά είδος απασχόλησης/εργασίας	53
Διάγραμμα 14. Κατανομή συχνοτήτων - κατάσταση απασχόλησης συντρόφου/συζύγου	54
Διάγραμμα 15. Κατανομή συχνοτήτων της θέσης των γυναικών στην κοινωνία σε σχέση με την περίοδο πριν τις κρίσεις	54
Διάγραμμα 16. Κατανομή συχνοτήτων για το πού επιβάρυναν περισσότερο τις γυναίκες από τους άνδρες οι κρίσεις (κατά τα τελευταία 15 χρόνια)	55
Διάγραμμα 17. Κατανομή συχνοτήτων για τους τομείς στους οποίους επιβάρυνθηκαν οι ίδιες οι συμμετέχουσες από τις κρίσεις (κατά τα τελευταία 15 χρόνια)	56
Διάγραμμα 18. Κατανομή συχνοτήτων των επιπτώσεων της «ενεργειακής κρίσης»	56
Διάγραμμα 19. Κατανομή συχνοτήτων της επάρκειας του εισοδήματος στις τρέχουσες συνθήκες	57
Διάγραμμα 20. Κατανομή συχνοτήτων του πόσο δύσκολος ή εύκολος είναι ο συνδυασμός της εργασιακής και της οικογενειακής/προσωπικής ζωής στις τρέχουσες συνθήκες - σήμερα	58
Διάγραμμα 21. Κατανομή συχνοτήτων των πιθανών αλλαγών στην	58

εργασία των συμμετεχουσών κατά την πανδημία

Διάγραμμα 22. Κατανομή συχνοτήτων των πιθανών αλλαγών στην εργασία των συμμετεχουσών κατά την περίοδο των μνημονίων 59

Διάγραμμα 23. Κατανομή συχνοτήτων δηλώσεων σχετικά με την περίοδο της πανδημίας 60

Διάγραμμα 24. Κατανομή συχνοτήτων της περιόδου με τις περισσότερες δυσκολίες/προβλήματα ως προς την απασχόληση/εργασία 60

Διάγραμμα 25. Κατανομή συχνοτήτων ως προς τα αποτελέσματα των μέτρων της κυβέρνησης σήμερα για την απασχόληση/εργασία 61

Γραφήματα

Γράφημα 1: Πυραμίδα εργασίας στο σουπερμάρκετ 72

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η τρέχουσα περίοδος θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως «συνθήκη πολλαπλών κρίσεων», έχοντας ως κύρια αιτία τη συστημική μη-βιωσιμότητα.

Κατά τη διάρκεια της κοινωνικοοικονομικής κρίσης (2008-2019), τα έμφυλα χάσματα στην αγορά εργασίας και στους μισθούς μειώθηκαν ως αποτέλεσμα της μεγαλύτερης επιδείνωσης της θέσης των ανδρών σε σχέση με τις γυναίκες. Ωστόσο, η μείωση του έμφυλου χάσματος στην αγορά εργασίας αποτελεί παραπλανητικό δείκτη προόδου της ισότητας των φύλων, καθώς επετεύχθη ενώ οι συνθήκες εργασίας εξισώνονταν καθοδικά. Την περίοδο 2015-2019, παρά τη δειλή ανάκαμψη της αγοράς εργασίας, οι δημόσιες πολιτικές δεν μπόρεσαν να απορροφήσουν τις συνέπειες της απασχόλησης και της ανεργίας που δημιούργησαν τα μέτρα λιτότητας των μνημονίων.

Κατά την περίοδο της πανδημίας (2019-2021), η καθολική αναστολή δραστηριοτήτων (lockdown), τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης και η απαγόρευση των μετακινήσεων σε παγκόσμιο επίπεδο είχαν μετασχηματίσει την πανδημία σε «ύφεση γένους θηλυκού» («she-cession»). Οι γυναίκες απώλεσαν σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό τις θέσεις εργασίας τους με την έναρξη της πανδημίας και αντιμετώπισαν μεγαλύτερα εμπόδια επανένταξης στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, ο τομέας των υπηρεσιών, στον οποίο οι γυναίκες υπεραντιπροσωπεύονται, βρέθηκε στην «πρώτη γραμμή», αναδεικνύοντας τη σημασία του για την κοινωνική αναπαραγωγή. Συνεπώς, η πανδημία όξυνε τις έμφυλες ανισότητες στην εργασία, καθώς οι οριζόντιες και ουδέτερες ως προς το φύλο πολιτικές δεν μπόρεσαν να τις συγκρατήσουν.

Η ενεργειακή κρίση (2021-σήμερα) και η ενεργειακή φτώχεια εντείνουν τις αρνητικές επιπτώσεις των διαδοχικών κρίσεων, ανακόπτοντας την πρόοδο στην έμφυλη ισότητα. Το υφιστάμενο έμφυλο μισθολογικό χάσμα οδηγεί σε εισοδηματική φτώχεια. Αυτό το γεγονός και η αυξημένη παραμονή στο σπίτι οδηγούν αλυσιδωτά τις γυναίκες σε κακές συνθήκες διαβίωσης και σε αδυναμία πρόσβασης σε επαρκείς ενεργειακές υπηρεσίες, επηρεάζοντας δυσμενώς την υγεία και την ευημερία τους, οδηγώντας σε κοινωνικό αποκλεισμό. Στις μετανάστριες και στις γυναίκες με αναπηρία, η ενεργειακή κρίση συνιστά πρόσθετη κρίση στις υφιστάμενες ανισότητες. Ακόμα, οι διακρίσεις στην απασχόληση, η έλλειψη κατάλληλων πολιτικών ένταξης των μεταναστριών, η ανεπαρκής ορατότητα και η έλλειψη ίσων όρων εργασίας για τα άτομα με αναπηρία δυσχεραίνουν την εισοδηματική αυτονομία, οδηγώντας σε ενεργειακή φτώχεια. Στην Ελλάδα, όπως και σε πολλές άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η σχέση φύλου-ενέργειας-περιβάλλοντος απουσιάζει σε μεγάλο βαθμό από τις

δημόσιες πολιτικές. Συγκεκριμένα, ο «Εθνικός Κλιματικός Νόμος» (Ν. 4936/2022) δεν περιλαμβάνει ρητώς ζητήματα φύλου.

Ως προς τα ποσοτικά ευρήματα της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών στις πολλαπλές κρίσεις, παρουσιάζουμε στοιχεία της έρευνας Χαραλάμπη & Τσίγκανου (2024) στο πλαίσιο του ερευνητικού μας έργου. Συνολικά, στον τομέα της μισθωτής εργασίας, η πλειονότητα των ερωτηθεισών συμφωνεί πως τα χρήματά τους δεν επαρκούν για να καλύψουν βασικά καταναλωτικά αγαθά, και διαφωνεί ότι τα κυβερνητικά μέτρα βοηθούν στη βελτίωση του εισοδήματός τους. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι περισσότερες δεν εντόπισαν εργασιακές μεταβολές, ενώ ορισμένες ανέφεραν ως κυριότερη αλλαγή την υποχρεωτική τηλεργασία. Κατά την περίοδο των μνημονίων, η πλειονότητα αντιμετώπισε περισσότερα προβλήματα σε όρους απασχόλησης, ενώ ορισμένες δεν σημειώνουν εργασιακές μεταβολές. Η συντριπτική πλειονότητα δήλωσε πως σε καιρούς κρίσεων η μισθωτή εργασία των γυναικών επηρεάζεται περισσότερο από αυτή των αντρών, και αυτό οφείλεται κυρίως στις περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες των αντρών.

Κύριος στόχος της έρευνας πεδίου είναι η διερεύνηση των βιωμάτων των εργαζόμενων γυναικών στον ιδιωτικό τομέα σε θέσεις απασχόλησης χαμηλού κύρους. Η ποιοτική έρευνα που διενεργούμε μπορεί να διακριθεί σε τρεις επιμέρους έρευνες. Η πρώτη αφορά εργαζόμενες σε αλυσίδες σουπερμάρκετ. Παράλληλα, οι δύο άλλες έρευνες εξετάζουν την αμειβόμενη εργασία των γυναικών σε θέσεις χαμηλού κύρους, εστιάζοντας σε ειδικές κατηγορίες, όπως οι μετανάστριες και οι γυναίκες με αναπηρία. Για τη διενέργεια αυτών των ερευνών, υλοποιήθηκαν δυο ομάδες εστιασμένης συζήτησης με γυναίκες με μεταναστευτικό υπόβαθρο και αναπηρία αντίστοιχα.

Είναι σημαντικό πως στην παρούσα έρευνα το φαινόμενο των διακρίσεων στο εργασιακό περιβάλλον προσεγγίζεται υπό το πρίσμα της φεμινιστικής θεωρίας. Πρόκειται για μια διάσταση που δεν έχει διερευνηθεί επαρκώς. Στην παρούσα μελέτη, στο πλαίσιο της κοινωνιολογίας της εργασίας θέτουμε την έμφυλη διάσταση ως κεντρική συνιστώσα, επιχειρώντας να φωτίσουμε ένα εν πολλοίς αδιερεύνητο πεδίο.

Στην πρώτη ποιοτική έρευνα διενεργήθηκαν ημιδομημένες συνεντεύξεις με εργαζόμενες σε σουπερμάρκετ στην Αττική, ηλικίας 35-65 ετών. Η επιλογή των σουπερμάρκετ δεν είναι τυχαία, καθώς πρόκειται για έναν εξαιρετικά κρίσιμο και κερδοφόρο κλάδο υψηλού τζίρου. Ειδικότερα, μελετώνται διάφορα ζητήματα όπως η ιεραρχία εργασίας, το καθεστώς απασχόλησης, η διαμόρφωση των μισθών, οι έμφυλες διαφοροποιήσεις στις συνθήκες των πολλαπλών κρίσεων, οι εργασιακές μεταβολές κατά την περίοδο των

επάλληλων κρίσεων, η επίδραση της ενεργειακής κρίσης αλλά και οι εταιρικές και δημόσιες πολιτικές αυτών των περιόδων.

Στη συνέχεια, οι άλλες δύο ποιοτικές έρευνες στηρίζονται σε συλλογή δεδομένων μέσα από ομάδες εστιασμένης συζήτησης. Οι ομάδες εστιασμένης συζήτησης των γυναικών με αναπηρία και των μεταναστριών απαρτίζονταν από 5 και 7 συμμετέχουσες αντίστοιχα. Στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης, διερευνούμε την επίδραση των πολλαπλών κρίσεων στην εργασία και στη διαβίωση των γυναικών αυτών, αλλά και τις έμφυλες διακρίσεις που λειτουργούν πολλαπλασιαστικά σε αυτές τις κατηγορίες κατά τη διάρκεια των επάλληλων κρίσεων.

Ως προς την πρώτη επιμέρους έρευνα που αφορά τις εργαζόμενες σε σουπερμάρκετ, παραθέτουμε τα βασικότερα ερευνητικά ευρήματα με βάση την κάθε κρισιακή περίοδο.

Κατά τη μνημονιακή περίοδο, ως κύριο εύρημα των μεταβολών στις συνθήκες εργασίας αναδεικνύονται οι μεταβολές που διαφοροποιούν μισθολογικά τις εργαζόμενες με παλιές και νέες συμβάσεις. Επίσης, η έλλειψη προσωπικού της περιόδου οδήγησε σε περισσότερες αρμοδιότητες και εντατικοποίηση της εργασίας σε όλα τα τμήματα εργασίας για άνδρες και γυναίκες υπαλλήλους. Ακόμα, από το 2010-2012 με τα μέτρα λιτότητας καταργήθηκαν τα μπόνους και οι υπερωρίες. Επιπλέον, ο Ν. 4387/2016 επέκτεινε το όριο συνταξιοδότησης στα 67 έτη, αυξάνοντας τον εργασιακό βίο και επηρεάζοντας δυσμενώς τις εργαζόμενες. Επιπρόσθετα, το κράτος κατέργαγε τα επιδόματα γάμου και παιδιών ως διακριτά επιδόματα για όλους/-ες τους/τις εργαζόμενους/εργαζόμενες που λάμβαναν πάνω από τον κατώτατο μισθό, και τα συμψήφισε με τον βασικό μισθό.

Στο πεδίο των έμφυλων διακρίσεων, οι παραδοσιακά διαμορφωμένες διακρίσεις μεταξύ των φύλων εντείνονται κατά την περίοδο των μνημονίων λόγω της έκτακτης κρισιακής συνθήκης. Ο έμφυλος διαχωρισμός και οι ανισότητες πηγάζουν από τον τρόπο οργάνωσης και στελέχωσης της εργασίας, καθώς αναπαράγουν δίπολα «αρρενωπότητας» και «θηλυκότητας» αντίστοιχα. Σε τμήματα που συνδέονται με τη θηλυκότητα, ενυπάρχει η σωματική με την *ψυχοκοινωνική επιβάρυνση*. Σε πελατοκεντρικά πόστα, όπως το ταμείο ή η εξυπηρέτηση πελατών, που αποτελούν «θηλυκοποιημένες θέσεις εργασίας», πολλές γυναίκες έπρεπε να ανταποκριθούν στη γρήγορη και παρατεταμένη καθιστική εργασία, η οποία συνδέθηκε με κινδύνους μυοσκελετικών διαταραχών.

Κατά την πανδημική περίοδο, η κύρια επίπτωση στην εργασία ήταν η εντατικοποίηση. Μάλιστα, οι παράγοντες εντατικοποίησης μπορούν να διακριθούν με βάση τις εξωτερικές συνθήκες –μαζικότητα πελατών– και τις εσωτερικές συνθήκες –ελλείψεις προσωπικού– των σουπερμάρκετ. Η εντατικοποίηση της εργασίας ήταν αποτέλεσμα κρατικών ρυθμίσεων και

εταιρικών επιλογών, με την επέκταση του ωραρίου εργασίας στον κλάδο. Επίσης, κατά την περίοδο της πανδημίας, αυξήθηκαν οι απαιτήσεις ευελιξίας και διαλειτουργικής κινητικότητας των εργαζομένων στα σουπερμάρκετ. Πολλοί υπάλληλοι, κυρίως γυναίκες, κλήθηκαν να εκτελέσουν καθήκοντα πέραν της αρχικής ειδίκευσής τους, όπως εναλλαγή ανάμεσα σε ταμεία, αποθήκη, εξυπηρέτηση πελατών και ράφια, χωρίς αντίστοιχη επιπλέον αναγνώριση ή αμοιβή.

Η διαλειτουργική κινητικότητα μεταξύ των τμημάτων εργασίας είχε ξεκάθαρα έμφυλα χαρακτηριστικά. Οι γυναίκες λοιπόν, στην πιεστική συνθήκη της πανδημίας, αναγκάζονταν να μετακινούνται σε ανδροκρατούμενα τμήματα εργασίας πιο συχνά από ό,τι οι άνδρες σε γυναικοκρατούμενα πόστα. Οι γυναίκες, που συγκεντρώνονται κυρίως σε θέσεις πρώτης γραμμής (frontline), όπως ταμεία και εξυπηρέτηση, επηρεάστηκαν τόσο από εργασιακό όσο και από ψυχοκοινωνικό φόρτο. Οι εργαζόμενες σε σουπερμάρκετ ανέλαβαν μεγαλύτερο μερίδιο «αόρατης εργασίας» κατά τη διάρκεια της κρίσης, όπως η φροντίδα της συναισθηματικής κατάστασης των πελατών, επιβαρύνοντας περαιτέρω την ψυχική τους υγεία. Συνεπώς, οι γυναίκες αντιμετώπισαν υψηλότερα επίπεδα άγχους και ψυχολογικής δυσφορίας συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους κατά την πανδημική περίοδο.

Οι εργαζόμενες δεν εντοπίζουν ουσιαστική μεταβολή στους όρους εργασίας τους κατά την ενεργειακή κρίση. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας, η πλειονότητα των συμμετεχουσών συνδέει την ενεργειακή κρίση με την ακρίβεια – αύξηση δαπανών νοικοκυριού (38,3%). Η ενεργειακή κρίση αναδεικνύεται από τις εργαζόμενες ως δυσμενέστερη από τις υπόλοιπες κρίσεις, χαρακτηρίζεται ως «οικονομικός πόλεμος», διότι οι μισθοί είναι χαμηλοί ώστε να ανταποκριθούν στις έντονες πληθωριστικές αυξήσεις. Επίσης, οι συνέπειες είναι αισθητές γιατί μειώνεται ο διαθέσιμος οικογενειακός προϋπολογισμός. Στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας, διερευνούμε την ικανότητα του μισθού και των οικογενειακών εισοδημάτων ώστε να καλύψουν τις βασικές ανάγκες διαβίωσης. Κατά την περίοδο της ενεργειακής κρίσης, οι διακρίσεις μεταξύ των συναδέλφων αποτυπώνονται με βάση τα έσοδα και τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Όλοι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες δυσκολεύονται οικονομικά, αλλά περισσότερο όσοι/όσες έχουν οικογένεια και παιδιά, όσοι/όσες έχουν ένα εισόδημα στην οικογένεια, αλλά και οι εργαζόμενοι/εργαζόμενες χωρίς οικογένεια, με ανεπαρκή έσοδα. Επίσης, το στεγαστικό ζήτημα είναι κρίσιμο, καθώς όσοι ενοικιάζουν σπίτια δυσκολεύονται περισσότερο να ανταποκριθούν.

Όσον αφορά τις έμφυλες διακρίσεις κατά τη διάρκεια της ενεργειακής κρίσης, οι εργαζόμενες σε σουπερμάρκετ με οικογενειακές υποχρεώσεις –όπως φροντίδα παιδιών ή άλλων εξαρτώμενων μελών– βιώνουν διπλή πίεση, αφενός αυξημένα έξοδα για ενέργεια και

τρόφιμα και αφετέρου χαμηλούς μισθούς. Συμπερασματικά, οι εργαζόμενες δεν είναι αισιόδοξες για την οικονομική τους κατάσταση, αλλά είναι έτοιμες να βρουν λύσεις για να καλύψουν τις ανάγκες τους.

Οι πολιτικές για τις εργαζόμενες στο σουπερμάρκετ μπορούν να διακριθούν σε δημόσιες και εταιρικές πολιτικές. Συνολικά, όλες οι εργαζόμενες αισθάνονται πιο προστατευμένες από τους εργοδότες τους σε σχέση με το κράτος, καθώς οι παροχές των εταιρειών είναι μεγαλύτερες. Κατά την περίοδο των μνημονίων, οι εταιρείες προσέφεραν έκτακτες αμοιβές, καθώς και επίδομα ωρίμανσης. Κατά την υγειονομική κρίση, οι εταιρείες προσέφεραν ως αναγνώριση έκτακτο βοήθημα εντός της κάρτας αγορών τους ή μπόνους αποδοτικότητας. Μάλιστα, τη συγκεκριμένη περίοδο το κράτος προσέφερε, υπό προϋποθέσεις σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, βοήθημα το οποίο αξιολογήθηκε ως υπολειμματικό. Κατά την περίοδο της ενεργειακής κρίσης, οι εργαζόμενες τονίζουν την ανεπάρκεια των κρατικών παροχών στο πεδίο της εργασίας και της οικογενειακής μέριμνας. Συνολικά, εκφράζουν πως καμία κυβέρνηση δεν τις βοήθησε ουσιαστικά στις τρεις μεγάλες κρίσεις.

Ως προς τη δεύτερη επιμέρους έρευνα που αφορά γυναίκες με μεταναστευτικό υπόβαθρο, παραθέτουμε τα βασικότερα ερευνητικά ευρήματα.

Βιβλιογραφικά, αναδεικνύεται πως στις πολλαπλές κρίσεις οι μετανάστριες βρίσκονται σε μια ιδιαίτερα επισφαλή κατάσταση, καθώς η ταυτότητά τους ως γυναικών και μεταναστριών δημιουργεί μια σύνθετη ευαλωτότητα. Επομένως, η διασταύρωση του φύλου και της μεταναστευτικής κατάστασης αυξάνει τις αρνητικές επιπτώσεις – σε σχέση με τους άνδρες μετανάστες και τις μη μετανάστριες.

Με βάση τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας διαπιστώνεται πως κατά τη μνημονιακή περίοδο οι μετανάστριες δεύτερης γενιάς αντιμετώπισαν πενιχρές μισθολογικές απολαβές. Μετά τα πρώτα δύσκολα χρόνια των μνημονίων, η εργασία παρέμεινε κακοπληρωμένη και επεκτάθηκε η μη-αμειβόμενη υπερωριακή εργασία. Αντίθετα, οι μετανάστριες πρώτης γενιάς επηρεάζονται από την οικονομική κρίση, κυρίως με βάση τα οικογενειακά τους δεδομένα. Κατά την πανδημική περίοδο, η αναστολή εργασίας κρίνεται ως ευνοϊκή ή δυσμενής ανάλογα με το καθεστώς εργασίας τους. Ορισμένες μετανάστριες κατάφεραν να διατηρήσουν την εργασία τους μέσω τηλεργασίας ή εργασίας στον τομέα της φροντίδας. Στη συνέχεια, όλες οι μετανάστριες αναφέρουν πως επηρεάζονται δυσμενώς από την ενεργειακή κρίση, ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση. Οι φυλετικές διακρίσεις στην εργασία και ευρύτερα αντιμετωπίζονται ως «δεδομένα» από όλες τις μετανάστριες, αλλά αυτές είναι εντονότερες για τις μετανάστριες πρώτης γενιάς. Συνολικά, οι μετανάστριες

έλαβαν περιορισμένα επιδόματα και αντιμετώπισαν γραφειοκρατικά προσκόμματα που λειτουργούσαν αποθαρρυντικά για την επιδίωξη επιδομάτων. Καταληκτικά, οι μετανάστριες εκφράζουν απογοήτευση για τη διαδικασία απόκτησης ελληνικής ιθαγένειας. Μάλιστα, η διαδικασία συνδέθηκε με ρατσιστική αντιμετώπιση και προκατειλημμένη μεταχείριση.

Ως προς την τρίτη επιμέρους έρευνα που αφορά γυναίκες με αναπηρία, παραθέτουμε τα βασικότερα ερευνητικά ευρήματα.

Με βάση τα βιβλιογραφικά δεδομένα, οι γυναίκες με αναπηρία είναι αόρατες και κοινωνικά περιθωριοποιημένες. Ο αποκλεισμός των γυναικών με αναπηρία επιδρά διαχρονικά πολύ αρνητικά στις κοινωνίες μας. Συγκεκριμένα, αποκρύπτει τις κύριες αιτίες της διάκρισης που βιώνουν, επιτρέπει τη διαιώνιση των βλαβερών στερεοτύπων, τόσο όσον αφορά το κοινωνικό φύλο όσο και την κατάσταση της αναπηρίας, και οδηγεί σε αναρίθμητες παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Με βάση τα ευρήματα της εμπειρικής έρευνας αποτυπώνεται πως η περίοδος των μνημονίων συνδέθηκε συχνά με την απώλεια της εργασίας των γυναικών με αναπηρία. Επίσης, σημαντική πρόκληση αποτέλεσε η διαδικασία εύρεσης εργασίας. Κατά την περίοδο της πανδημικής κρίσης, εντοπίζεται ψυχοκοινωνική πίεση προς τις εργαζόμενες με αναπηρία. Η αναστολή εργασίας, η έλλειψη κοινωνικοποίησης και η κοινωνική απομόνωση τις επιβάρυναν περαιτέρω, ενώ ήταν αναγκαία η υπερωριακή εργασία για την κάλυψη των οικονομικών αναγκών. Οι γυναίκες με αναπηρία προσλαμβάνουν τις διακρίσεις στην εργασία τους ως «δομικό» φαινόμενο που διαπερνά τις κρισιακές περιόδους αλλά και την έμφυλη διάσταση. Το άρθρο 23 του Ν. 4488/2017 ως κυριότερο μέτρο αρωγής των γυναικών με αναπηρία εξασφαλίζει τη δυνατότητα συνδυασμού της εργασίας με τη λήψη του επιδόματος αναπηρίας. Ωστόσο, το στίγμα και η προκατάληψη δυστυχώς εμμένουν σε κοινωνικό επίπεδο.

EXECUTIVE SUMMARY

The current period could be characterized as a “multi-crisis period”, with systemic unsustainability as the main cause.

During the socio-economic crisis (2008-2019), gender gaps in the labor market and wages decreased as a result of the greater deterioration of the position of men compared to women. However, the reduction of the gender gap in the labor market is a misleading indicator of progress in gender equality, as it was achieved while working conditions were being leveled downwards. In the period 2015-2019, despite the timid recovery of the labor market, public policies were unable to absorb the consequences of employment and unemployment created by the austerity measures of the memoranda.

During the pandemic (2019-2021), global lockdowns, social distancing measures and travel bans have transformed the pandemic into a “she-cession”. Women lost their jobs at a much higher rate at the start of the pandemic and faced greater obstacles to re-entering the labor market. In particular, the service sector, in which women are overrepresented, was on the “front line”, highlighting its importance for social reproduction. Consequently, the pandemic exacerbated gender inequalities at work as horizontal and gender-neutral policies were unable to contain them.

The energy crisis (2021-present) and energy poverty intensify the negative impacts of successive crises, halting progress in gender equality. The existing gender pay gap leads to income poverty. This fact and the increased stay at home lead women in a chain to poor living conditions and lack of access to adequate energy services, adversely affecting their health and well-being, leading to social exclusion. For migrant women and women with disabilities, the energy crisis constitutes an additional crisis to existing inequalities. Furthermore, discrimination in employment, the lack of appropriate integration policies for migrant women, insufficient visibility and the lack of equal working conditions for people with disabilities make income autonomy difficult, leading to energy poverty. In Greece, as in many other European countries, the gender-energy-environment relationship is largely absent from public policies. Specifically, the “National Climate Law” (Law 4936/2022) does not explicitly include gender issues.

Regarding the quantitative findings of female wage employment in multiple crises, we present data from the study by Charalambis & Tsiganou (2024) in the context of our research project. Overall, in the field of wage employment, the majority of respondents agree that their money is not sufficient to cover basic consumer goods, and disagree that government

measures help improve their income. During the pandemic, most did not identify any work changes, while some reported mandatory teleworking as the main change. During the period of the memoranda, the majority faced more problems in terms of employment, while some did not note any work changes. The vast majority stated that in times of crisis women's paid work is more affected than men's, and this is mainly due to the greater number of professional opportunities for men.

The main objective of the field research is to investigate the experiences of women working in the private sector in low-status jobs. The qualitative research we are conducting can be distinguished into three sub-researches. The first concerns women working in supermarket chains. At the same time, the two other studies examine women's paid work in low-status jobs, focusing on special categories, such as immigrants and women with disabilities. To conduct these studies, two focus groups were implemented with women with an immigrant background and with disabilities, respectively.

It is important that in this research the phenomenon of discrimination in the workplace is approached from the perspective of feminist theory. This is a dimension that has not been sufficiently explored. In this study, within the framework of the sociology of work, we place the gender dimension as a central component, attempting to shed light on a largely unexplored field.

In the first qualitative study, semi-structured interviews were conducted with supermarket workers in Attica, aged 35-65. The choice of supermarkets is not accidental, as it is an extremely critical and profitable sector with high turnover. In particular, various issues are studied such as the work hierarchy, employment status, wage formation, gender differences in the conditions of multiple crises, work changes during the period of successive crises, the impact of the energy crisis, but also the corporate and public policies of these periods.

Subsequently, the other two qualitative studies are based on data collection through focus groups. The focus groups of women with disabilities and immigrant women consisted of 5 and 7 participants respectively. In the focus groups, we explore issues such as the impact of multiple crises on their work and livelihoods, as well as the gender discrimination that operates multiply on these categories of women during successive crises.

Regarding the first individual study concerning supermarket workers, we present the main research findings based on each crisis period.

During the memorandum period, the main finding of changes in working conditions is the changes that differentiate the salaries of workers with old and new contracts. Also, the

lack of personnel during the period led to more responsibilities and intensification of work in all work departments for male and female employees. Furthermore, from 2010-2012, bonuses and overtime were abolished with the austerity measures. In addition, Law 4387/2016 extended the retirement age to 67 years, increasing working life and adversely affecting female workers. Also, the state abolishes marriage and child allowances as separate allowances for all employees who receive above the minimum wage and offsets them with the basic wage.

In the field of gender discrimination, traditionally formed discriminations between the sexes intensify during the period of the memoranda due to the extraordinary crisis condition. Gender segregation and inequalities stem from the way work is organized and staffed as they reproduce dipoles of “masculinity” and “femininity” respectively. In departments associated with femininity, there is a physical and psychosocial burden. In customer-oriented positions, such as cashiers or customer service, which are “feminized jobs”, many women had to cope with fast and prolonged sedentary work, which was associated with risks of musculoskeletal disorders.

During the pandemic period, the main impact on work was intensification. In fact, the intensification factors can be distinguished based on the external conditions –massiveness of customers– and the internal conditions –staff shortages– of supermarkets. However, the intensification of work was the result of government regulations and corporate choices with the extension of working hours in the sector. Also, during the pandemic period, the requirements for flexibility and cross-functional mobility of supermarket workers increased. Many employees, mainly women, were asked to perform tasks beyond their initial specialization, such as switching between cashiers, warehouses, customer service and shelves without corresponding additional recognition or remuneration.

Interfunctional mobility between work departments had clear gender characteristics. Women, therefore, in the pressure of the pandemic, were forced to move to male-dominated work departments more often than men to female-dominated positions. Women, who are mainly concentrated in frontline positions, such as cashiers and service, were affected by both work and psychosocial burden. Female supermarket workers took on a greater share of “invisible work” during the crisis, such as caring for the emotional state of customers, further burdening their mental health. Consequently, women faced higher levels of stress and psychological distress compared to their male colleagues during the pandemic period.

The workers do not identify any substantial change in their working conditions during the energy crisis. According to the results of the quantitative research, the majority of

participants associate the energy crisis with an increase in household expenses (38.3%). The energy crisis is highlighted by the workers as more unfavorable than the other crises, it is characterized as an “economic war”, because wages are low in order to respond to the intense inflationary increases. Also, the consequences were noticeable in the reduction of available family budget. In the context of the qualitative research, we investigate the ability of the salary and family income to cover basic living needs. During the period of the energy crisis, discrimination between colleagues is reflected based on income and family obligations. All workers are struggling financially, but more so those with families and children, those with one income in the family, and workers without families with insufficient income. Also, the housing issue is critical, as those who rent houses find it more difficult to cope.

Regarding gender discrimination during the energy crisis, supermarket workers with family responsibilities –such as caring for children or other dependents– experience double pressure, on the one hand increased expenses for energy and food and on the other low wages. In conclusion, workers are not optimistic about their financial situation but are ready to find solutions to meet their needs.

Policies for supermarket workers can be distinguished into public and corporate policies. Overall, all female employees feel more protected by their employers than by the state, as company benefits are greater. During the period of the memoranda, companies offered extraordinary remuneration as well as a maturity bonus. During the health crisis, companies offered, as recognition, an extraordinary allowance within their shopping card or a performance bonus. In fact, during this specific period, the state offered, under certain conditions, to special categories of employees, an allowance that was assessed as residual. During the energy crisis, female employees emphasize the inadequacy of state benefits in the field of work and family care. Overall, they express that no government has helped them substantially in the three major crises.

Regarding the second sub-study concerning women with an immigrant background, we present the main research findings.

The literature shows that in multiple crises migrant women are in a particularly precarious situation, as their identity as women and migrants creates a complex vulnerability. Therefore, the intersection of gender and migration status increases the negative impacts –in relation to male migrants and non-migrants.

Based on the findings of the qualitative research, it is established that during the memorandum period second-generation migrant women faced meager wages. After the first difficult years of the memoranda, work remained poorly paid, and unpaid overtime work

became more widespread. On the contrary, first-generation migrant women are affected by the economic crisis, mainly based on their family circumstances. During the pandemic period, the suspension of work is judged as favorable or unfavorable depending on their employment status. Some migrants managed to keep their jobs through teleworking or care work. Subsequently, all migrants report being adversely affected by the energy crisis regardless of their family situation. Racial discrimination in employment and more broadly is seen as a “given” by all migrants, but it is more pronounced for first-generation migrants. Overall, migrants received limited benefits and faced bureaucratic obstacles that acted as a disincentive to seek benefits. Finally, migrants express frustration with the process of acquiring Greek citizenship. In fact, the process was associated with racist and prejudiced treatment.

Regarding the third sub-study concerning women with disabilities, we present the main research findings.

Based on the literature, women with disabilities are invisible and socially marginalized. The exclusion of women with disabilities has a very negative impact on our societies over time. Specifically, it conceals the main causes of the discrimination they experience, allows the perpetuation of harmful stereotypes, both in terms of gender and disability status, and leads to countless human rights violations.

Based on the findings of the empirical research, it is reflected that the period of the memoranda was often associated with the loss of work for women with disabilities. Also, the process of finding a job was a significant challenge. During the period of the pandemic crisis, psychosocial pressure was identified on women workers with disabilities. The suspension of work, the lack of socialization and social isolation further burdened them, while overtime work was necessary to cover financial needs. Women with disabilities perceive discrimination in their work as a "structural" phenomenon that permeates crisis periods and the gender dimension. Article 23 of Law 4488/2017, as the main measure of assistance for women with disabilities, ensures the possibility of combining work with receiving disability benefits. However, the stigma and prejudice, unfortunately, persist at a social level.

Α΄ ΜΕΡΟΣ: ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΕΙΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

Η τρέχουσα περίοδος θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως «*συνθήκη πολλαπλών κρίσεων*», έχοντας ως κύρια αιτία τη συστημική μη-βιωσιμότητα (μη βιώσιμα πρότυπα παραγωγής και κατανάλωσης) (European Environment Agency, 2021, Raoul Wallenberg Institute of Human Rights and Humanitarian Law, n.d). Σε αυτό το παγκοσμιοποιημένο πλαίσιο, είναι επιτακτική ανάγκη να αντιμετωπιστούν οι επίμονες κοινωνικές ανισότητες και οι γεωπολιτικές συνιστώσες.

Η Ελλάδα, υπό αυτή τη συνθήκη, σημειώνει ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά ανθρώπων σε κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού (28%) στην ΕΕ (Eurostat, 2022). Επιπρόσθετα, η Ελλάδα κατατάσσεται 24η στην ΕΕ στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων Έτους 2023 –με 58 στους 100 βαθμούς– και 68,7 στους 100 βαθμούς στο πεδίο της εργασίας (EIGE, 2023). Ακόμη, κατατάσσεται 33η στον Δείκτη Ανθρώπινης Ανάπτυξης (Έκδοση 2021) με βαθμολόγηση 0,887 (United Nations Development Programme, 2022).

Το φύλο αντιμετωπίζεται βιβλιογραφικά ως ανεξάρτητο από τους θεσμικούς διακανονισμούς. Σε αρκετές περιπτώσεις, όταν τίγονται ζητήματα φύλου, αυτά αντιμετωπίζονται ως οικουμενικά και όχι ως κοινωνικά κατασκευασμένα (Estevez-Abe, 2005· Soskice, 2005). Ωστόσο, υιοθετώντας την ανάλυση του Martin θεωρούμε πως το φύλο είναι ένας κοινωνικός θεσμός (Martin, 2004) και έως τώρα στερείται διερεύνησης σε πολλά πεδία. Ειδικότερα, στο πεδίο της αμειβόμενης απασχόλησης, άνδρες και γυναίκες έχουν διαφορετική θέση στη διάρθρωση των θέσεων εργασίας.

Το παρόν κείμενο επιχειρεί να παρουσιάσει πρωταρχικά τη βιβλιογραφική συζήτηση που σχετίζεται με τρεις κύριες κρισιακές περιόδους –οικονομική, πανδημική και ενεργειακή– σε συσχέτιση με την αμειβόμενη εργασία των γυναικών. Κύριος στόχος, όμως, είναι η παρουσίαση και ανάλυση των πρωτότυπων δεδομένων που συλλέχθηκαν στο πεδίο μέσω των ημι-δομημένων συνεντεύξεων και των ομάδων εστίασης που υλοποιήθηκαν.

1.1 Αμειβόμενη απασχόληση των γυναικών στην οικονομική κρίση

Οι περίοδοι των οικονομικών κρίσεων καθιστούν εν γένει τις εργαζόμενες γυναίκες περισσότερο ευάλωτες εξαιτίας της δυσμενέστερης διαπραγματευτικής τους θέσης. Η θέση αυτή απορρέει από την ευελιξία των συμβάσεών τους και τις θέτει σε άμεσο κίνδυνο

απώλειας θέσεων εργασίας. Μάλιστα, οι απώλειες θέσεων αυξάνονται κατά τη διάρκεια των οικονομικών υφέσεων (UN Women, 2013). Το πρότυπο του έμφυλου διαχωρισμού μπορεί, ακόμη, να βοηθήσει να αντιληφθούμε γιατί η ύφεση και η λιτότητα οδηγούν σε διαφορετικά αποτελέσματα ανάλογα με το φύλο (Rubery, 2010).

Οι διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας επιβεβαιώνουν την εδραίωση του κάθετου διαχωρισμού στην αγορά εργασίας και του φαινομένου της «γυάλινης οροφής»¹ (Jensen, 2017: 130). Η «ευάλωτη» εργασία των γυναικών αποτυπώνεται σε πολλά πεδία και επιδεινώνεται κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, σε διαφορετικό βαθμό σε κάθε χώρα. Πιο αναλυτικά, ο αντίκτυπος της ύφεσης και των προγραμμάτων λιτότητας εξαρτάται τόσο από τη μορφή και την ισορροπία των έμφυλων σχέσεων στο συγκεκριμένο πλαίσιο κάθε χώρας, όσο και από την ιδιαίτερη μορφή που λαμβάνουν η ύφεση και τα προγράμματα λιτότητας στην αλληλεπίδρασή τους με ευρύτερους εργασιακούς, κοινωνικούς και πολιτικούς παράγοντες της κάθε χώρας (Rubery, 2015). Στην παρούσα ενότητα θα διερευνηθεί η εξέλιξη της γυναικείας αμειβόμενης εργασίας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης 2008-2019 στην Ελλάδα.

Αν και η ενδυνάμωση των γυναικών διαδραμάτισε πρωτεύοντα ρόλο στις πολιτικές της ΕΕ, η επίτευξη της έμφυλης ισότητας έμεινε μετέωρη με αφετηρία την οικονομική κρίση του 2010, καθώς και εν συνεχεία, ως συνέπεια των πολλαπλών κρίσεων (EIGE, 2020a). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ελλάδα κατά την περίοδο της κρίσης 2010-2017 καταλάμβανε την τελευταία θέση στο πεδίο της ισότητας των φύλων (EIGE, 2019). Οι χειρότερες επιδόσεις της Ελλάδας ως προς την ισότητα των φύλων καταγράφονται στα πεδία της εργασίας, του χρόνου και της εξουσίας. Ειδικότερα, στο πεδίο της απασχόλησης από το 2010-2018, η συμμετοχή στην απασχόληση στην Ελλάδα κυμάνθηκε σε ποσοστά 63,6-64,4%, ενώ ο μέσος όρος της ΕΕ-28 σε ποσοστά 71,1-71,6% (EIGE, 2020b). Αξίζει, λοιπόν, να διερευνηθεί πιο αναλυτικά η εξέλιξη της γυναικείας εργασίας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης για να διαφανούν οι ανισότητες που βιώνονται από τις εργαζόμενες.

¹ Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» έγκειται σε τεχνητά και αόρατα εμπόδια που αντιστρατεύονται την πρόσβαση των γυναικών σε κορυφαίες θέσεις λήψης αποφάσεων και διευθυντικές θέσεις σε έναν οργανισμό, είτε δημόσιο είτε ιδιωτικό, και σε οποιονδήποτε τομέα. Ο όρος «γυαλί» χρησιμοποιείται επειδή αυτά τα εμπόδια είναι προφανώς αόρατα και συνήθως συνδέονται με τη διατήρηση του status quo στους οργανισμούς, σε αντίθεση με τις διαφανείς και ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης για γυναίκες και άνδρες εντός των οργανισμών (EIGE, n.d).

Η μαζική συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι πρόσφατο φαινόμενο στην Ελλάδα.² Μάλιστα, οι γυναίκες πραγματοποίησαν πρόοδο³ ως προς την είσοδό τους στη μόνιμη απασχόληση, στα προστατευόμενα τμήματα της αγοράς εργασίας και στα επαγγέλματα υψηλού γοήτρου. Ωστόσο, η μεγάλη οικονομική και κοινωνική κρίση που βίωσε η Ελλάδα κατά τα έτη 2008-2019 ανέκοψε την αυξανόμενη και διαρκέστερη συμμετοχή, όπως και τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), 2020).

Σε αυτό το σημείο, είναι χρήσιμο να διακρίνουμε την περίοδο της οικονομικής κρίσης σε δύο περιόδους. Η πρώτη φάση αναφέρεται στην περίοδο των δύο πρώτων μνημονίων 2008-2014, κατά την οποία οι συνέπειες σε όλα τα πεδία της απασχόλησης ήταν δυσμενέστερες. Η δεύτερη φάση αναφέρεται στην περίοδο 2015-2019, δηλαδή στην περίοδο του τρίτου μνημονίου και στη δειλή προσπάθεια ανάκαμψης της χώρας στο πεδίο της απασχόλησης.

1.1.1 Απασχόληση και ανεργία των γυναικών κατά την περίοδο της κρίσης

Λαμβάνοντας ως αφετηρία την περίοδο 2008-2014, διαπιστώνουμε πως οι συνέπειες της κρίσης στην απασχόληση υπήρξαν ολέθριες και για τα δύο φύλα. Συγκεκριμένα, η γυναικεία απασχόληση μειώθηκε κατά την περίοδο μεταξύ 2009-2013 κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες (από 49,3% σε 39,5%). Η συρρίκνωση της γυναικείας απασχόλησης στις υπηρεσίες εντοπίζεται το 2010, δηλαδή κατά τη χρονική περίοδο μετάδοσης της κρίσης σε αυτές, ενώ τα μέτρα λιτότητας συνετέλεσαν σε αυτή τη συρρίκνωση. Η κρίση της απασχόλησης έπληξε κυρίως τους άνδρες χαμηλής εκπαίδευσης και τις γυναίκες μεσαίας και υψηλής εκπαίδευσης (Καραμεσίνη, 2015). Ακόμη, το ποσοστό απασχόλησης των μεταναστριών αυξήθηκε τα δύο πρώτα χρόνια της κρίσης, όταν η κρίση δεν είχε προσεγγίσει τις οικιακές υπηρεσίες, στις οποίες απασχολούνται κατά κόρον μετανάστριες. Στη συνέχεια, όμως, παρατηρείται μεγάλη μείωση της απασχόλησής τους (ΕΛΣΤΑΤ, 2014) εξαιτίας της πτώσης της ζήτησης για οικιακές υπηρεσίες στα νοικοκυριά, ως επακόλουθο της φτωχοποίησης των χαμηλότερων και μεσαίων στρωμάτων.

² Η Ελλάδα ανήκει στο νοτιοευρωπαϊκό μοντέλο, που βασίζεται σε ένα ισχυρό οικογενειακό σύστημα. Η αυστηρή ρύθμιση της απασχόλησης συνδέεται με τη χαμηλή συμμετοχή των γυναικών.

³ Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα αντέστρεψε την πρόοδο στην αγορά εργασίας που είχαν σημειώσει οι γυναίκες στις τρεις προηγούμενες δεκαετίες, όπου είχε αυξηθεί αισθητά ο βαθμός ένταξής τους στην απασχόληση, είχαν πετύχει μεγαλύτερη συνέχεια στον εργασιακό τους βίο, υψηλά ποσοστά πλήρους και σταθερής απασχόλησης και υπεραντιπροσώπηση όχι μόνο στις ευέλικτες μορφές εργασίας, αλλά και στα ελεύθερα, επιστημονικά και τεχνολογικά επαγγέλματα, όπως και στον δημόσιο τομέα.

Είναι σημαντικό να επισημανθεί πως η συρρίκνωση της απασχόλησης των ανδρών ήταν μεγαλύτερη από τη συρρίκνωση της απασχόλησης των γυναικών. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι κλάδοι που υπεραντιπροσωπεύονταν από άνδρες επλήγησαν νωρίτερα και δριμύτερα από την κρίση, συγκριτικά με τους μεικτούς και γυναικοκρατούμενους κλάδους. Άλλωστε, οι απώλειες θέσεων εργασίας επηρέασαν περισσότερο τους άνδρες στους ανδροκρατούμενους κλάδους απ' ό,τι τις γυναίκες (Καραμεσίνη, 2015). Ακόμη, η αύξηση της απασχόλησης που παρατηρείται το 2014 οφείλεται εξ ολοκλήρου στη μικρή αύξηση της απασχόλησης των γυναικών (ΕΙΕΑΔ, 2014).

Την περίοδο 2014-2019, από το τρίτο μηνιόμνιο μέχρι και μετά τη λήξη του, η αύξηση της απασχόλησης έφτασε στο 12%. Η άνοδος υπήρξε μεγαλύτερη στις γυναίκες από ό,τι στους άνδρες. Αυτό οφείλεται, κυρίως, στην ταχύτερη αύξηση των θέσεων εργασίας των γυναικών σε ανδροκρατούμενους και μεικτούς κλάδους της οικονομίας. Η άνοδος του ποσοστού γυναικείας απασχόλησης μεταξύ 2014-2019 ήταν σημαντικότερη για τις γυναίκες 25-29 και 40-59 ετών –αυτές με μεσαίο και υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και τις Ελληνίδες– από ό,τι για τις γυναίκες 30-39 ετών – αυτές με χαμηλό επίπεδο τυπικής εκπαίδευσης και τις μετανάστριες εκτός ΕΕ. Οι μετανάστριες βίωσαν πολύ μικρή βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης σε αυτή την περίοδο (Καραμεσίνη, 2020).

Ως προς το πεδίο της ανεργίας την περίοδο 2008-2014, η εκτεταμένη κρίση της απασχόλησης οδήγησε σε υπερδιπλασιασμό της ανεργίας (European Parliament, 2013), η οποία έπληξε περισσότερο τους άνδρες σε σύγκριση με τις γυναίκες. Αυτό ήταν αποτέλεσμα της μεγαλύτερης πίεσης που αντιμετώπισαν οι άνδρες, εν μέσω ενός κλίματος οπισθοδρόμησης στα κεκτημένα τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών (ΕΙΕΑΔ, 2020). Επίσης, οι συνέπειες της ανεργίας ήταν δυσμενέστερες για τους νέους 20-29 ετών, αλλά ακόμη περισσότερο για τις νέες γυναίκες (Koutsogeorgopoulou et al., 2014).

Οι αιτίες της αύξησης της ανεργίας και της απασχόλησης διαφέρουν ανάλογα με το φύλο (Karamessini & Koutentakis, 2014). Συγκεκριμένα, η αύξηση της ανεργίας των ανδρών οφειλόταν στις απώλειες θέσεων εργασίας. Παράλληλα, η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών τροφοδοτήθηκε με τις μεγάλες εισροές γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες δεν λειτούργησαν ως «εφεδρικός στρατός» στην κρίση. Ενθαρρύνθηκαν να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας για να αντισταθμίσουν τις απώλειες του οικογενειακού εισοδήματος. Συνεπώς, αυτό συνιστά ένδειξη για την κυριαρχία του φαινομένου του «πρόσθετου» έναντι του «αποθαρρημένου» εργαζόμενου.

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί πως το φαινόμενο του «πρόσθετου» εργαζόμενου παρατηρήθηκε στις γυναίκες παραγωγικής και αναπαραγωγικής ηλικίας με χαμηλό και

μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο, ως παράγοντας αντίστασης των εισοδηματικών απωλειών του νοικοκυριού από την ανεργία και την υποαπασχόληση των ανδρών. Επομένως, οι γυναίκες λειτούργησαν ως δυναμικός παράγοντας στην κρίση, αυξάνοντας την παρουσία τους στην αγορά εργασίας. Μάλιστα, η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των μεταναστριών ήταν πολύ πιο εντυπωσιακή από την αντίστοιχη αύξηση του ποσοστού των Ελληνίδων, ενώ το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου μειώθηκε (Eurostat, 2014).

Η κρίση κατά την περίοδο 2008-2014 μείωσε τις έμφυλες ανισότητες προς όφελος των γυναικών. Η μείωση των έμφυλων ανισοτήτων ως προς την απασχόληση και την ανεργία κατά την κρίση έχει βελτιώσει αισθητά τον έμφυλο καταμερισμό της αμειβόμενης εργασίας υπέρ των γυναικών. Αυτό, ωστόσο, επήλθε μέσω μιας διαδικασίας μεγάλης κοινωνικής καταστροφής και οπισθοδρόμησης των κοινωνικών κατακτήσεων, που έπληξε τα δικαιώματα και επιδείνωσε τους όρους απασχόλησης ανδρών και γυναικών (Καραμεσίνη, 2015).

Στη συνέχεια, κατά την περίοδο 2014-2019, αυξήθηκε το ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας, κυρίως των ανδρών. Σε αυτό το πλαίσιο, το ποσοστό ανεργίας ωθείται προς τα κάτω. Ωστόσο, παρά την αύξηση των θέσεων εργασίας κατά την περίοδο 2015-2019, οι δημόσιες πολιτικές δεν μπόρεσαν να απορροφήσουν τις συνέπειες της απασχόλησης και της ανεργίας που δημιούργησε η κρίση και τα μέτρα λιτότητας των μνημονίων. Έτσι, κατά την περίοδο 2014-2019 αυξάνεται περισσότερο το ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας των ανδρών παράλληλα με την άνοδο της απασχόλησης των γυναικών, συγκριτικά με την περίοδο 2008-2014, όταν η αύξηση της ανεργίας των ανδρών είχε μειώσει το έμφυλο χάσμα απασχόλησης με δυσμενείς, όμως, κοινωνικά όρους. Συνεπώς, κατά την περίοδο 2014-2019, η ψαλίδα μεταξύ απασχόλησης και ανεργίας στα φύλα αυξάνεται (Καραμεσίνη, 2020).

1.1.2 Γυναίκες και ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Στη βιβλιογραφία, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης συνιστούν μια ευέλικτη δεξαμενή εργασίας κατά τις περιόδους των κρίσεων. Ειδικότερα, η μερική απασχόληση βασίζεται σε μειωμένες εργατοώρες και οδηγεί στην προσαρμογή της μισθοδοσίας με στόχο την ελαχιστοποίηση του κόστους. Η αύξηση της μερικής απασχόλησης των ανδρών ήταν πολύ μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών. Την περίοδο 2008-2014, οι άνδρες προσωρινοί εργαζόμενοι ήταν πιο ευάλωτοι από τις γυναίκες σε αντίστοιχες θέσεις. Συνεπώς, ο ρόλος των γυναικών ως δεξαμενή ευέλικτων και αναλώσιμων εργαζομένων ήταν λιγότερο σημαντικός συγκριτικά με τους άνδρες.

Στην προσπάθεια εξήγησης αυτών των αποτελεσμάτων πρέπει να επισημανθεί πως η αύξηση των συμβάσεων μερικής απασχόλησης των ανδρών οφείλεται στη μετατροπή τους από συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, με στόχο τη μείωση του εργατικού κόστους. Παράλληλα, η μικρή αύξηση που συναντάται στις γυναίκες οφείλεται στο γεγονός ότι οι νέες προσλήψεις με καθεστώς μερικής απασχόλησης υπερέβησαν κατά λίγο τις απολύσεις των γυναικών σε συμβάσεις αυτής της μορφής. Έτσι, ο ταχύτερος ρυθμός αύξησης των μερικών απασχολούμενων ανδρών την περίοδο 2008-2014 οδηγεί στην «αρρενοποίηση» της μερικής απασχόλησης, με παράλληλη «θηλυκοποίηση» των συνθηκών εργασίας τους (Καραμεσίνη, 2015). Επίσης, η μη ηθελημένη μερική απασχόληση εκείνης της περιόδου ήταν υψηλότερη για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες, ενώ το 2013 η Ελλάδα είχε το υψηλότερο ποσοστό μη ηθελημένης μερικής απασχόλησης στην ΕΕ.

Κατά την περίοδο 2014-2019, η μερική και η προσωρινή απασχόληση αυξήθηκαν αρκετά. Η συγκεκριμένη αύξηση ήταν μεγαλύτερη στις γυναίκες, σε σύγκριση με τους άνδρες, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, και πολύ ταχύτερη από τη συνολική αύξηση της απασχόλησης των γυναικών (Lyberaki et al., 2017). Αντίθετα, η μερική απασχόληση των ανδρών μειώθηκε. Συνεπώς, η μεγαλύτερη αύξηση της εργασίας των γυναικών σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης συνδέεται με τη μεγαλύτερη διαθεσιμότητα που επέδειξαν οι γυναίκες σε θέσεις προσωρινής και μερικής απασχόλησης, στις οποίες προτιμήθηκαν από τους εργοδότες. Ως επί το πλείστον, η διαθεσιμότητα οφειλόταν σε απουσία εναλλακτικών επιλογών πλήρους απασχόλησης. Στον αντίποδα, η μείωση της ημιαπασχόλησης των ανδρών οφειλόταν στην αργή επαναφορά στην κανονικότητα μετά τη δυσμενή περίοδο 2008-2014 (Καραμεσίνη, 2020).

1.1.3 Η διαμόρφωση έμφυλου μισθολογικού χάσματος κατά την περίοδο της κρίσης

Οι όροι ένταξης ή/και επανένταξης των γυναικών στην εγχώρια αγορά εργασίας, όπως αυτοί αντανακλώνται στις αμοιβές, στις συνθήκες εργασίας, στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης κ.λπ., είναι υποδεέστεροι των όρων που ισχύουν για τους άνδρες (Στρατηγάκη, 2006). Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΟΣΑ, κατά την περίοδο 2010-2017 παρατηρείται συρρίκνωση του μισθολογικού χάσματος των φύλων μεταξύ πλήρως απασχολούμενων μισθωτών. Η συρρίκνωση του χάσματος, όμως, ήταν απόρροια των δυσμενών αλλαγών στο σύστημα καθορισμού των μισθών στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα. Οι αλλαγές περιόρισαν περισσότερο τις αποδοχές των υψηλόμισθων εργαζομένων, δηλαδή των

ανδρών, ενώ οι γυναίκες ήδη υπερσυγκεντρώνονταν σε θέσεις εργασίας με χαμηλούς μισθούς.

Μια πιθανή εξήγηση της συρρίκνωσης του μισθολογικού χάσματος είναι ότι, σε κράτη όπου το ποσοστό της απασχόλησης των γυναικών είναι συγκριτικά χαμηλό, το προαναφερθέν χάσμα τείνει να είναι μικρότερο του μέσου όρου (ΕΙΕΑΔ, 2020). Μια άλλη ερμηνεία του σχετικά μικρού μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων αποδίδεται στη σημαντική μείωση των αμοιβών στην Ελλάδα, κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Έτσι, προβάλλεται το επιχείρημα ότι τα περιθώρια μισθολογικής ανισότητας στην περίπτωση των χαμηλόμισθων εργαζομένων είναι πολύ περιορισμένα (Πορφύρη, 2018: 36).

Πιο αναλυτικά, η συρρίκνωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος συντελείται στο πλαίσιο της κλαδικής ανακατανομής της απασχόλησης γυναικών και ανδρών. Την περίοδο 2008-2014, η δραματική μείωση της απασχόλησης έπληξε περισσότερο τους ανδροκρατούμενους κλάδους, που αμείβονταν σχετικά καλά. Στη συνέχεια, κατά την περίοδο 2014-2019, η απασχόληση ξεκίνησε να ανακάμπτει με την αναβάθμιση και συμμετοχή των γυναικών σε κλάδους στους οποίους οι αμοιβές μειώθηκαν. Σε αυτό το πλαίσιο, το ποσοστό των χαμηλόμισθων γυναικών ήταν υψηλότερο εκείνου των χαμηλόμισθων ανδρών (Council of Economic Advisors, 2018). Μάλιστα, η αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 11% το 2019 επηρέασε περισσότερο τις μέσες αποδοχές των γυναικών μειώνοντας περαιτέρω το έμφυλο μισθολογικό χάσμα.

Συνεπώς, οι παραπάνω εξελίξεις συνέβαλαν στη μείωση του χάσματος των αμοιβών των δύο φύλων και στις δύο περιόδους της κρίσης. Ωστόσο, το αποτέλεσμα αυτό δεν απορρέει από την αναβάθμιση της θέσης των γυναικών, αλλά από τις καταστροφικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, των πολιτικών λιτότητας και της εσωτερικής υποτίμησης. Αυτά τα γεγονότα έπληξαν με μεγαλύτερη σφοδρότητα τα πιο προνομιούχα στρώματα μισθωτών, στα οποία επικρατούν άνδρες, ενώ κράτησαν εκτός απασχόλησης τις γυναίκες με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο, που εργάζονταν σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας (Καραμεσίνη, 2020).

1.1.4 Απασχόληση γυναικών στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα κατά την κρίση

Κατά την οικονομική κρίση συντελέστηκε δραματική μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα. Εξετάζοντας τις έμφυλες διαφοροποιήσεις κατά την περίοδο 2010-2014, παρατηρούμε ότι η απασχόληση των γυναικών στον δημόσιο τομέα μειώθηκε λιγότερο από την αντίστοιχη των ανδρών. Μια εύλογη εξήγηση της μείωσης της απασχόλησης των ανδρών

είναι η συνταξιοδότηση, εφόσον οι άνδρες υπεραντιπροσωπεύονταν στις παλαιότερες γενιές υπαλλήλων. Αντίθετα, οι γυναίκες αύξησαν τη συμμετοχή τους στον δημόσιο τομέα κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Έτσι, η μειωμένη απασχόληση των γυναικών στον δημόσιο τομέα και οι ελάχιστες προσλήψεις κατά την περίοδο της κρίσης υπονομεύουν τις επαγγελματικές προοπτικές των μορφωμένων γυναικών, των νέων γυναικών και των γυναικών σε επιστημονικούς κλάδους, οι απόφοιτοι των οποίων έχουν ως επαγγελματική διέξοδο τον δημόσιο τομέα. Συνεπώς, η έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης στον δημόσιο τομέα τις ωθεί μαζικά στον ιδιωτικό τομέα, όπου οι έμφυλες διακρίσεις παραμένουν ασύγκριτα πιο εκτεταμένες (Καραμεσίνη, 2015).

Την περίοδο 2014-2019, η πολιτική απασχόλησης που εισήχθη συνέβαλε στη δημιουργία μόνιμων θέσεων στον δημόσιο τομέα. Η αύξηση ήταν μεγαλύτερη για τους άνδρες συγκριτικά με τις γυναίκες, πιθανώς λόγω της σύνθεσης των ειδικοτήτων των μόνιμων προσλήψεων, που ήταν πιο ευνοϊκές για τους άνδρες. Παράλληλα, όμως, εντοπίζεται αύξηση των θέσεων προσωρινής εργασίας που καλύφθηκαν συντριπτικά από γυναίκες. Η αύξηση της προσωρινής απασχόλησης των γυναικών προκύπτει, πιθανότατα, σε επαγγέλματα όπου οι γυναίκες έχουν την πρωτοκαθεδρία. Δευτερεύων παράγοντας για την πρόσληψη γυναικών αποτελεί η υψηλή μοριοδότηση για τους άνεργους μονογονείς και για τις γυναίκες επικεφαλής νοικοκυριών με ανήλικα παιδιά (Καραμεσίνη, 2020).

Ως προς τον ιδιωτικό τομέα, τα μέτρα της περιόδου 2008-2014 έπληξαν περισσότερο τους άνδρες. Ειδικότερα, οι απολύσεις, η μείωση της υπερωριακής αποζημίωσης, οι διευκολύνσεις των εργοδοτών για ευέλικτα ωράρια εργασίας και η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου επηρέασαν περισσότερο τους άνδρες στα πιο προστατευόμενα τμήματα εργασίας. Ωστόσο, οι αλλαγές που σχετίζονται με τη μείωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε ευέλικτες μορφές εργασίας πλήττουν περισσότερο τις γυναίκες λόγω της υπεραντιπροσώπευσής τους σε αυτές. Κατά τη συγκεκριμένη περίοδο, η προσωρινή απασχόληση μειώνεται στον ιδιωτικό τομέα και για τα δύο φύλα.

Αντίθετα, την περίοδο 2014-2019, η αύξηση της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα ήταν δυναμικότερη. Παρά ταύτα, οι αλλαγές στη μισθωτή εργασία στον ιδιωτικό τομέα σάρωσαν τα ανδρικά προνόμια και τις κατακτήσεις των γυναικών που είχαν εδραιωθεί προ κρίσης. Παράλληλα, η συμπίεση του κατώτατου μισθού και οι καταστρατηγήσεις των εργασιακών δικαιωμάτων έχουν πλήξει δυσανάλογα τις γυναίκες, τους νέους και τους/τις μετανάστες/-ριες (Καραμεσίνη, 2015).

1.1.5 Αλλαγές στα πρότυπα οικογένειας και διακρίσεις στην εργασία κατά την κρίση

Η κρίση επιφέρει μεγάλες αλλαγές στα πρότυπα οικογένειας. Ειδικότερα, σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για την περίοδο 2008-2014, τα νοικοκυριά με δύο εργαζομένους γονείς μειώθηκαν, όπως και τα νοικοκυριά με μόνο εργαζόμενο τον άνδρα (οικογένειες με άνδρα κουβαλητή). Οι μειώσεις αντισταθμίστηκαν από την αξιοσημείωτη αύξηση των νοικοκυριών που εργάζεται μόνο η γυναίκα (οικογένειες γυναίκας κουβαλήτριας), αλλά και των νοικοκυριών χωρίς κανέναν εργαζόμενο. Σε αυτό το πλαίσιο, οι μονογονεϊκές οικογένειες αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας. Σύμφωνα με την Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης, το ποσοστό φτώχειας στα νοικοκυριά με επικεφαλής γυναίκα αυξήθηκε κατά την περίοδο 2008-2013 (EU-SILC). Οι γυναίκες, συνεπώς, αντιμετώπισαν μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού από τους άνδρες (European Parliament, 2013).

Επιπλέον, κατά την περίοδο της κρίσης επιδεινώθηκαν οι διακρίσεις έναντι των γυναικών αναπαραγωγικής ηλικίας στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, εντοπίζονται διακρίσεις έναντι των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα αλλά και καταστρατηγήσεις της νομοθεσίας για την προστασία της μητρότητας. Μάλιστα, το ΣΕΠΕ και ο Συνήγορος του Πολίτη έχουν δεχθεί πολλές καταγγελίες που αφορούν τη διατάραξη της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Στις εκθέσεις του ΣΕΠΕ, ειδικά κατά την περίοδο 2010-2012, η συντριπτική πλειονότητα των καταγγελιών και εργατικών διαφορών αφορούσαν παραβιάσεις της νομοθεσίας για την προστασία της μητρότητας (απόλυση ή εξαναγκασμός εγκύων σε παραίτηση, απολύσεις μητέρων κατά την 18η περίοδο προστασίας της μητρότητας, μη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας, βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας κατά την επάνοδο στην εργασία κ.λπ.) (ΣΕΠΕ, 2012: 71).

Οι διακρίσεις των γυναικών στην εργασία προκύπτουν και από τις ειδικές εκθέσεις των ετών 2010-2013 του Συνηγόρου του Πολίτη για το φύλο και τις εργασιακές σχέσεις. Σύμφωνα με τον Συνήγορο του Πολίτη, θέματα έμφυλων διακρίσεων στην επαγγελματική εξέλιξη κατά το 2013 επικεντρώνονται κυρίως στις επιπτώσεις της μητρότητας και της ιδιότητας του γονέα, καθώς και της χρήσης αδειών που σχετίζονται με την κύηση, τη λοχεία ή την ανατροφή τέκνου και έχουν επιπτώσεις στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών (Συνήγορος του Πολίτη, 2013).

Συνεπώς, τα παρακάτω δεδομένα έχουν επιφέρει σοβαρό πλήγμα στα αναπαραγωγικά δικαιώματα γυναικών και ανδρών, επιδρώντας αρνητικά στην επιλογή τους να κάνουν παιδιά και οδηγώντας σε πτώση της γεννητικότητας (Καραμεσίνη, 2019· Rubery, 2015). Το πλήγμα

είναι μεγαλύτερο για τις γυναίκες, εφόσον αντιμετωπίζουν μεγαλύτερους ηλικιακούς περιορισμούς για την απόκτηση παιδιών από τους άνδρες, καθώς και διακρίσεις στην αγορά εργασίας λόγω της μητρότητας. Δεδομένου ότι με βάση την πολιτική λιτότητας ο δημόσιος τομέας έχει περιορίσει τις προσλήψεις, οι γυναίκες που επιθυμούν να εργαστούν είναι αντιμέτωπες με τις απαιτήσεις των εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα ως προς τις αμοιβές, τις συνθήκες εργασίας, τα ωράρια αλλά και τις απαιτήσεις να μην κάνουν παιδιά κατά τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης.

Την περίοδο 2014-2019, τα δεδομένα στην εργασία είναι πιο ενθαρρυντικά. Συγκεκριμένα, παρατηρείται αύξηση του οικογενειακού μοντέλου των δύο εργαζομένων-κουβαλητών, και μάλιστα των δύο πλήρως απασχολούμενων συζύγων-συντρόφων. Ευεργετικά για αυτό το αποτέλεσμα λειτούργησε, πιθανώς, η βελτίωση του συστήματος παιδικής φροντίδας, συμβάλλοντας στην άνοδο του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών 25-49 ετών και των μητέρων. Έτσι, οι μητέρες μπόρεσαν να διεκδικήσουν ισότητα με τις γυναίκες χωρίς παιδιά τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης που προήλθαν από την αύξηση των θέσεων εργασίας της περιόδου. Συνεπώς, οι βελτιώσεις στο σύστημα παιδικής μέριμνας επηρέασαν θετικά την ισότητα των φύλων στην απασχόληση.

1.2 Πανδημία και μισθωτή εργασία των γυναικών

Βάσει πληθώρας ερευνητικών δεδομένων καταδεικνύεται ότι οι γυναίκες επηρεάστηκαν δυσανάλογα από την πανδημία του COVID-19 (EIGE, 2021· UNCTAD, 2021· Oxfam).

Αυτή η διαπίστωση αφορά πέντε βασικούς τομείς: (α) επισφαλή διαβίωση, (β) αποκλεισμό από την πρόσβαση σε ποιοτική υγειονομική φροντίδα και εκπαίδευση, (γ) δυσανάλογο βάρος υποχρεώσεων φροντίδας, (γ) αυξημένο κίνδυνο επισιτιστικής ανασφάλειας, (δ) κλιμάκωση της έμφυλης βίας, (ε) απουσία γυναικών από θέσεις λήψης αποφάσεων/αδυναμία διαμόρφωσης πολιτικών αποφάσεων με έμφυλο πρόσημο.

Κατά την πανδημική περίοδο, οι γυναίκες συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν μισθολογικές διακρίσεις στην αγορά εργασίας, διευρύνοντας έτσι το έμφυλο μισθολογικό χάσμα (UN, n.d.· ITUC, 2022· EIGE, 2021). Επίσης, συγκεντρώνονται σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, χαμηλής ειδίκευσης, με μεγαλύτερη εργασιακή επισφάλεια, ενώ υποεκπροσωπούνται σε θέσεις λήψης αποφάσεων (UN, n.d.).

Η απουσία γενικότερης προοπτικής ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, τόσο σε επίπεδο βραχυπρόθεσμων μέτρων αντιμετώπισης καταστάσεων ανάγκης όσο και σε επίπεδο μακροπρόθεσμων μέτρων αποκατάστασης, είναι δυσμενής. Επομένως, ελλοχεύει ο κίνδυνος

οι επιδράσεις της πανδημίας COVID-19 να συντηρήσουν ή ακόμη και να οξύνουν τις προϋπάρχουσες έμφυλες ανισότητες, αναχαιτίζοντας έτσι την πρόοδο που έχει επιτευχθεί ως σήμερα (EIGE, 2021).

Επίσης, η καθολική αναστολή δραστηριοτήτων (lockdown), τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης και η απαγόρευση των μετακινήσεων σε παγκόσμιο επίπεδο έχουν μετασχηματίσει την υφιστάμενη παγκόσμια κρίση σε «ύφεση γένους θηλυκού» («she-cession»⁴) (Haridassani, 2020). Αυτό συντελείται καθώς ο τομέας των υπηρεσιών τέθηκε σε αυξημένη ευάλωτοτητα στα οικονομικά «σοκ», με τις γυναίκες να αντιμετωπίζουν πλέον μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας, τουλάχιστον βραχυπρόθεσμα.

Στην πραγματικότητα, οι γυναίκες απώλεσαν σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό τις θέσεις εργασίας τους με την έναρξη της πανδημίας. Ακόμη, αντιμετώπισαν μεγαλύτερα εμπόδια επανένταξης στην αγορά εργασίας την περίοδο μεταξύ των δύο πρώτων «κυμάτων» του COVID-19. Μάλιστα, αυτό συνέβη το καλοκαίρι του 2020, περίοδο κατά την οποία η Ευρώπη βίωσε μερική οικονομική ανάκαμψη (European Parliament, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, 2021).

Ο έμφυλος καταμερισμός της εργασίας εντός των νοικοκυριών, και στην κοινωνία εν γένει, καθιστά τις περισσότερες γυναίκες λιγότερο ικανές να ελέγχουν τους οικονομικούς πόρους και να αμβλύνουν τις επιδράσεις των κρίσεων, σε σχέση με την πλειονότητα των αντρών. Τα υψηλότερα ποσοστά φτώχειας μεταξύ των γυναικών, ο δευτερεύων ρόλος τους στην αγορά εργασίας, η υπερσυγκέντρωσή τους στην άτυπη οικονομία, η μειωμένη δυνατότητα πρόσβασης σε παραγωγικούς πόρους και πληροφόρηση, και οι εκτεταμένες οικιακές υποχρεώσεις τους τις καθιστούν δίχως αμφιβολία οικονομικά ευάλωτες πολύ πριν το ξέσπασμα των κρίσεων (National Policy Group, Policy Integration Department, International Labour Office, 2003).

1.2.1 Πανδημία και μισθωτή εργασία γυναικών στην Ελλάδα

Τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας μπορούν να θεωρηθούν ως κοινωνικό πρόβλημα που δεν είναι «συμφέρον» να αντιμετωπιστεί, καθώς διαχέονται σε μεγάλο βαθμό στις βασικές λειτουργίες της οικονομίας και της κοινωνίας μας. Οι χαμηλοί μισθοί που σχετίζονται με τα επαγγέλματα «ροζ κολάρου» συνεισέφεραν και συνεισφέρουν σημαντικά στη θηλυκοποίηση της φτώχειας. Παράλληλα, η διαρκής έλλειψη οικονομικά

⁴ Ο όρος “she-cession” είναι έμπνευσης της C Nicole Manson, Προέδρου και Διευθύνουσας Συμβούλου του Ινστιτούτου Πολιτικών Ερευνών για τις Γυναίκες.

προσιτής και υψηλής ποιότητας παιδικής φροντίδας αντικατοπτρίζει τις αναχρονιστικές αντιλήψεις αναφορικά με τους κοινωνικούς ρόλους των γυναικών, τον τρόπο λειτουργίας της οικονομίας και της παιδικής ανάπτυξης. Οι πολύ αρνητικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στην απασχόληση, στην παιδική φροντίδα και στη λειτουργία των σχολείων υπονόμισαν σοβαρά την οικονομία και ώθησαν πάρα πολλές γυναίκες και οικογένειες στο χείλος της οικονομικής καταστροφής (Bateman & Ross, 2020).

Μεταξύ 2019 και 2020, το ετήσιο ποσοστό ανεργίας στις χώρες του ΟΟΣΑ αυξήθηκε κατά 1,7% για τις γυναίκες (από 5,7% το 2019 σε 7,4% το 2020), ενώ στις ΗΠΑ η ανεργία των γυναικών αυξήθηκε κατακόρυφα. Συγκεκριμένα, στις ΗΠΑ το ποσοστό της ανεργίας των γυναικών, από 4% τον Μάρτιο του 2020, εκτινάχθηκε σε 16% τον Απρίλιο του 2020, με το έτος να ολοκληρώνεται τον Δεκέμβριο του 2020 στο 6,7%, κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες πάνω συγκριτικά με τον Δεκέμβριο του 2019. Ακόμη, μεταξύ Ιουλίου και Οκτωβρίου 2020, τέθηκαν σε αναστολή σύμβασης 15,3 εκατομμύρια θέσεις εργασίας στο Ηνωμένο Βασίλειο. Μεταξύ των θέσεων σε αναστολή όπου το φύλο ήταν γνωστό, το 52% ανήκε σε γυναίκες, παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν μόλις το 48% του εργατικού δυναμικού (Money Review, 2021).

Σύμφωνα με το Ευρωβαρόμετρο *Women in times of COVID-19* (Μάρτιος 2022) σχετικά με τις συνέπειες της πανδημίας στην ΕΕ, στην Ελλάδα (60%) και στην Κύπρο (57%), περισσότερες από τις μισές ερωτηθείσες εντόπισαν αρνητικό αντίκτυπο στο εισόδημά τους, με ποσοστό αρκετά μεγαλύτερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Επιπρόσθετα, το 59% των ερωτηθεισών για την Ελλάδα δήλωσε ότι η πανδημία είχε αρνητικό αντίκτυπο στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αξίζει, ακόμη, να σημειωθεί ότι το 31% των ερωτηθεισών στην Ελλάδα και το 34% στην Κύπρο θεωρούν ότι εξαιτίας της πανδημίας εξαρτώνται περισσότερο οικονομικά από τους συντρόφους τους, ενώ ο ευρωπαϊκός μέσος όρος βρίσκεται στο 19% (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο - Επικαιρότητα, 2022).

Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από έντονες και βαθιά ριζωμένες ανισότητες μεταξύ των φύλων. Η πανδημία, ουσιαστικά, όξυνε αυτές τις ανισότητες. Συγκεκριμένα, οι δημόσιες πολιτικές κατά την περίοδο της πανδημίας αναδεικνύονται οριζόντιες και ουδέτερες ως προς το φύλο. Έτσι, δεν μπόρεσαν να συγκρατήσουν τις ανισότητες, ενώ δεν προώθησαν τις ευκαιρίες και την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας (Καμπούρη, 2022). Παράλληλα, η αύξηση της μη-αμειβόμενης εργασίας και της τηλεργασίας επηρέασαν αρνητικά την ψυχική υγεία των γυναικών, διαταράσσοντας την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής τους ζωής (ΚΜΟΡ, 2023).

Μάλιστα, στο τρίτο τρίμηνο του 2020 στην Ελλάδα σημειώνεται μερική οικονομική ανάκαμψη από την πανδημία, ωστόσο στο πεδίο της εργασίας εντοπίζονται έμφυλες ανισότητες. Συγκεκριμένα, αν και το ετήσιο ποσοστό ανεργίας μειώθηκε σε 14,7% το 2021, από 17,6% το 2020, οι έμφυλες ανισότητες ήταν έντονες, με την ανεργία των γυναικών να φθάνει στο 18,9% έναντι του ποσοστού 11,4% των ανδρών. Οι γυναίκες απώλεσαν σε δυσανάλογο βαθμό τις θέσεις εργασίας τους κατά την εκδήλωση της πανδημίας, αντιμετωπίζοντας επίσης μεγαλύτερα εμπόδια για την επανένταξή τους στο εργατικό δυναμικό κατά το τέλος του πρώτου κύματος του COVID-19 (Καμπούρη, 2022).

Η κρίση της πανδημίας είχε ισχυρή ταξική και έμφυλη διάσταση διεθνώς. Σε ολόκληρο τον κόσμο οι εργαζόμενες στην υγεία, στην κατ' οίκον κοινωνική φροντίδα ηλικιωμένων και ανθρώπων με αναπηρία, στην παραγωγή και πώληση τροφίμων, στις μεταφορές και στην καθαριότητα επωμίστηκαν μεγάλο φόρτο εργασίας. Έτσι, εργάζονταν με κίνδυνο της υγείας τους, για να παραμείνουν οι υπόλοιποι ασφαλείς στο σπίτι, δουλεύοντας εξ αποστάσεως. Το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων στους άνω τομείς ήταν γυναίκες χαμηλά αμειβόμενες ή υποαμειβόμενες (Καραμεσίνη, 2020).

Εκατομμύρια μισθωτές σε χαμηλά αμειβόμενες και επισφαλείς εργασίες ή στην άτυπη οικονομία πλήρωσαν μεγάλο τίμημα από το lockdown. Μάλιστα, πολλές εξ αυτών ήταν μετανάστριες, αλλά και αυτοαπασχολούμενες, με ελλιπή κοινωνική προστασία. Ειδικότερα, απώλεσαν την εργασία και το εισόδημά τους παραμένοντας εκτός του συστήματος κοινωνικής προστασίας. Ακόμα, στη χώρα μας οι καλλιτέχνες, οι εποχικοί εργαζόμενοι, οι αυτοαπασχολούμενοι επιστήμονες έγιναν ορατοί μέσα από τις διεκδικήσεις τους για προστασία. Έμειναν όμως αόρατοι οι 65 χιλιάδες μισθωτοί με συμβάσεις ορισμένου χρόνου που έχασαν τη δουλειά τους τον Μάρτιο και τον Απρίλιο του 2020. Παράλληλα, 140 χιλιάδες εργαζόμενοι αποχώρησαν «οικειοθελώς» από την επιχείρηση που εργάζονταν, υπό αδιαφανείς συνθήκες, χωρίς δικαίωμα σε επίδομα ανεργίας, ενώ οι μετανάστριες που εργάζονταν εκτός του συστήματος κοινωνικής προστασίας σε οικίες σταμάτησαν να εργάζονται (Καραμεσίνη, 2020).

Το έμφυλο χάσμα απασχόλησης στην Ελλάδα είναι σήμερα το δεύτερο μεγαλύτερο στην ΕΕ. Αν και μειώθηκε από 20,7% το 2019 σε 19,4% το 2020, αυξήθηκε πάλι σε 19,8% το 2021. Αυτή η τάση εγείρει σοβαρές ανησυχίες σε σχέση με την αποτελεσματικότητα του σχεδίου ανάκαμψης και ανθεκτικότητας της Ελλάδας, όσον αφορά την προώθηση της ισότητας των φύλων στην πράξη. Τα σημαντικά κενά στα δεδομένα που αφορούν το φύλο αποτελούν σύνηθες φαινόμενο στην Ελλάδα. Μάλιστα, οι ελληνικές αρχές από το 2018 δεν έχουν επικαιροποιήσει τα δεδομένα σχετικά με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, το οποίο τότε

ανερχόταν σε 10,4%. Παρότι το ποσοστό αυτό είναι μικρότερο από τον σημερινό ευρωπαϊκό μέσο όρο, πρέπει να θεωρηθεί ως αποτύπωση ενός φαινομένου «θετικής επιλογής». Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες που εργάζονται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης στην Ελλάδα έχουν δυνητικά υψηλότερους μισθούς πλήρους απασχόλησης από τους μέσους μισθούς των γυναικών στην Ευρώπη. Το συγκεκριμένο γεγονός είναι συνέπεια των συνολικά χαμηλότερων ποσοστών απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα (Καμπούρη, 2022).

Το lockdown έφερε, επίσης, την επέκταση της εξ αποστάσεως εργασίας από το σπίτι (τηλεργασία), κυρίως μέσω πλατφορμών που σχετίζονται με το ηλεκτρονικό εμπόριο. Στην Ελλάδα, κατά τη διάρκεια του lockdown, το 26% των εργαζομένων δούλεψε από το σπίτι με καθεστώς τηλεργασίας, και πολλοί εξακολουθούν να εργάζονται υπό αυτό το καθεστώς (Καραμεσίνη, 2020). Όλες οι ενδείξεις υποδηλώνουν ότι στο μέλλον θα αυξηθεί περαιτέρω η χρήση αυτών των μορφών εργασίας, με συνέπειες για τις συνθήκες εργασίας, την κοινωνικοποίηση και τη συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων.

Πρόσφατη έκθεση του EIGE κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η πανδημία έχει πλήξει σοβαρά τους εργαζόμενους με άτυπες συμβάσεις εργασίας, όπως οι αυτοαπασχολούμενοι, οι προσωρινοί και μερικώς απασχολούμενοι, καθώς και οι άτυποι εργαζόμενοι. Στην Ελλάδα, οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε δυσανάλογο βαθμό τόσο στις άτυπες μορφές εργασίας όσο και στους τομείς που πλήττονται περισσότερο από τα κυβερνητικά μέτρα περιορισμού των μετακινήσεων, όπως είναι οι τομείς παροχής καταλυμάτων, υπηρεσιών εστίασης και φιλοξενίας. Αν και δεν υπάρχουν επίσημα στοιχεία που να μας επιτρέπουν να αξιολογήσουμε πλήρως αυτές τις εξελίξεις, πολλές οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών εκφράζουν ανησυχίες για την εντατικοποίηση της επισφαλούς απασχόλησης και των επισφαλών εργασιακών συνθηκών, που επηρεάζουν σε δυσανάλογο βαθμό τις γυναίκες στην Ελλάδα (Καμπούρη, 2022).

Ένα σημαντικό δίδαγμα της υγειονομικής κρίσης είναι ότι τα επαγγέλματα φροντίδας, όπως οι γιατροί, αλλά και το ευρύτερο υγειονομικό προσωπικό, καθώς και τα επαγγέλματα διανομής –οι καθαριστές/καθαρίστριες, οι οδηγοί, οι αγρότες, δηλαδή τα επαγγέλματα που μας εξασφαλίζουν τροφή και περίθαλψη (τις ελάχιστες αυτές απαραίτητες λειτουργίες), χωρίς τα οποία θα πεθαίναμε– βρέθηκαν στην πρώτη γραμμή, αναδεικνύοντας τη σημασία τους για την κοινωνική αναπαραγωγή. Πρόκειται για εργασίες που μέχρι πρότινος ήταν μη ορατές, χαμηλού γοήτρου, που συνήθως τις τοποθετούμε στην κατηγορία των μη (ή χαμηλά) ειδικευμένων, που είναι κακοπληρωμένες και οι οποίες ασκούνται συχνότερα από γυναίκες. Οι γυναίκες αποτελούν, επίσης, την πλειονότητα των εργαζομένων στα επαγγέλματα πωλήσεων και καθαριότητας, τα οποία βρέθηκαν και αυτά στην πρώτη γραμμή. Σε πολλές

χώρες έχει ανοίξει η συζήτηση για την επαναξιολόγηση των επαγγελματιών των οποίων οι υπηρεσίες και τα προϊόντα είναι βασικά και αναγκαία για την επιβίωση, και τα οποία πρέπει να αναβαθμίσουμε, σε αντίθεση με άλλα των οποίων η χρησιμότητα για την κοινωνία είναι συζητήσιμη ή και αρνητική (Πετράκη, 2020).

Όσοι/Όσες έχασαν τη δουλειά τους κατά τη διάρκεια των lockdown δυσκολεύονται ακόμα να βρουν νέα απασχόληση. Από όλο το εργατικό δυναμικό, οι γυναίκες επηρεάστηκαν περισσότερο από αυτή την κατάσταση. Οι μετανάστριες εργαζόμενες, στην πλειονότητά τους ανασφάλιστες, έμειναν αποκλεισμένες από κάθε βοήθεια του κράτους και των επιδομάτων αναστολής εργασίας. Αυτή, βέβαια, ήταν και η πραγματικότητα για πολλούς Έλληνες/-ίδες εργαζόμενους και εργαζόμενες. Οι γυναίκες που συνέχισαν να εργάζονται κινδύνευαν κάθε φορά που πήγαιναν στη δουλειά τους. Κι αυτό γιατί δεν διέθεταν πιστοποιητικό εργασίας που θα τους επέτρεπε να δικαιολογήσουν τη μετακίνησή τους κατά την περίοδο της καραντίνας. Ορισμένες γυναίκες ρίσκαραν κάθε φορά, με κίνδυνο να πληρώσουν πρόστιμο ή να συλληφθούν, ενώ κάποιες άλλες αναγκάστηκαν να σταματήσουν να εργάζονται. Το lockdown θύμισε εποχές που οι μετανάστες/μετανάστριες έπρεπε να κρυφτούν στα σπίτια τους, εξαιτίας του φόβου σύλληψης. Όσοι και όσες δεν διαθέτουν άδεια παραμονής παρέμεναν και παραμένουν εντελώς αποκλεισμένοι/-ες (Solomon, 2021).

Τα στατιστικά στοιχεία του έτους 2021 για τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες νεαρής ηλικίας, οι γυναίκες χαμηλού μορφωτικού επιπέδου και οι μετανάστριες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα όσον αφορά τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Το ποσοστό απασχόλησης των νέων γυναικών που ζουν στην Ελλάδα (ηλικίας 15 έως 24 ετών) ήταν μόλις 11,1% σε σύγκριση με το 15,6% για τους άνδρες της ίδιας κατηγορίας και το 30,3% κατά μέσο όρο στην ΕΕ. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (0 έως 2) που ζουν στην Ελλάδα ήταν 27% σε σύγκριση με το 50,5% για τους άνδρες της ίδιας κατηγορίας (Διεθνής Πρότυπη Ταξινόμηση της Εκπαίδευσης, ISCED) (UNESCO Institute for Statistics, 2012) και το 35% κατά μέσο όρο στην ΕΕ. Το ποσοστό απασχόλησης για γυναίκες υπηκόους τρίτων χωρών εκτός ΕΕ που διαμένουν στην Ελλάδα ήταν 36,6% σε σύγκριση με το 73% για τους άνδρες της ίδιας κατηγορίας (Καμπούρη, 2022).

Η ενίσχυση της τηλεργασίας αποτελεί το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο η πανδημία μπορεί, συνδυαστικά με συγκεκριμένες επιλογές και πρακτικές, να επιδράσει στις εργασιακές σχέσεις. Μέσα σε εξαιρετικά σύντομο διάστημα διευρύνθηκαν οι ανισότητες μεταξύ των εργαζομένων ανάλογα με τη δυνατότητά τους να εργαστούν από το σπίτι. Συγκεκριμένα, δημιουργήθηκε ένα περισσότερο ασταθές, λιγότερο προβλέψιμο και

εντατικοποιημένο μοντέλο εργασίας με ασαφή όρια μεταξύ χρόνου εργασίας και ελεύθερου χρόνου, ενώ παράλληλα δημιουργήθηκε σημαντική δυσχέρεια στη δυνατότητα διασφάλισης των βασικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στην πράξη. Καταδεικνύεται, έτσι, ότι ακόμα και ένα φαινομενικά ουδέτερο και επιβεβλημένο από τις ανάγκες των καιρών μέτρο δεν παράγει απαραίτητα ουδέτερα αποτελέσματα. Με παρόμοιο τρόπο η πανδημία δεν λειτουργεί σαν μια φυσική καταστροφή που πλήττει εξίσου τους πάντες, αλλά σαν πεδίο πάνω στο οποίο ο κοινωνικός ανταγωνισμός οξύνεται.

Σε αυτόν τον ανταγωνισμό τα όρια και οι κατευθύνσεις τίθενται από τις κρατικές παρεμβάσεις. Οι στρατηγικές επιλογές της ελληνικής κυβέρνησης στα εργασιακά καταδεικνύονται από τον τρόπο που επέλεξε να διευθετήσει το ζήτημα. Συγκεκριμένα, η εργασιακή πολιτική της κυβέρνησης ήταν ο προληπτικός περιορισμός των εργαζομένων. Παράλληλα, μέσω της θέσπισης της απλήρωτης υπερεργασίας για τους εργαζόμενους που απουσίαζαν υποχρεωτικά από την εργασία τους, αναγκάστηκαν να επωμιστούν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι το κόστος για την αντιμετώπιση της πανδημίας.

Συνεπώς, το ιστορικό των κυβερνητικών παρεμβάσεων από την αρχή της πανδημίας επιβεβαιώνει τη συστηματική εφαρμογή περιορισμών στο πεδίο της εργασίας. Η λογική ήταν να καθοριστεί η «ρυθμισμένη» εργασία ως προβληματική, ενώ η ευελιξία που εμπεδώνει όρους επισφάλειας, κάτι παραπάνω από ευπρόσδεκτη. Οι δηλώσεις ωραρίου και υπερωριών ανεστάλησαν για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα, αφήνοντας τους εργαζόμενους έκθετους στην εργοδοτική αυθαιρεσία. Παράλληλα, το πεδίο της τηλεργασίας παρέμεινε εντελώς αρρύθμιστο, ενώ απελευθερώθηκε το ετήσιο όριο υπερωριακής απασχόλησης ακριβώς για να γίνει ένα ακόμα βήμα προς την κατεύθυνση της επισφαλούς ευελιξίας (Κορφιάτης, 2020).

1.3 Απασχόληση γυναικών και ενεργειακή κρίση

Με τον επιθετικό πόλεμο της Ρωσίας κατά της Ουκρανίας και την εκτίναξη των τιμών της ενέργειας στην Ευρώπη, δημιουργούνται κίνδυνοι στον πληθυσμό της ΕΕ ως προς τις ελλείψεις εφοδιασμού ενέργειας. Παρά το γεγονός ότι αυτός ο κίνδυνος δεν έχει υλοποιηθεί, είναι εμφανής τόσο η αύξηση των τιμών ενέργειας όσο και το υψηλό κόστος ζωής. Συνεπώς, οι συγκεκριμένες συνθήκες ενισχύουν την ενεργειακή πίεση, οδηγώντας σε αυξημένο κίνδυνο ενεργειακής φτώχειας (European Parliament, 2023a).

Ωστόσο, το κυρίαρχο αφήγημα που πλαισιώνει αποκλειστικά το κοινωνικό πρόβλημα της ενεργειακής φτώχειας, στην ενεργειακή κρίση από το 2021 έως και σήμερα, αποκρύπτει το γεγονός της μεγάλης όξυνσης του φαινομένου ήδη από το 2010, κατά την περίοδο της

οικονομικής ύφεσης. Η συγκεκριμένη περίοδος χαρακτηρίστηκε από πολιτικές επιλογές⁵ που οδήγησαν σε σημαντική επιδείνωση της ενεργειακής φτώχειας, ειδικότερα στο ελληνικό πλαίσιο, με δυσμενείς επιπτώσεις για την υγεία και την ποιότητα ζωής (Βαταβάλη et al., 2023).

Έως τώρα δεν υπάρχει κοινώς αποδεκτός ορισμός για την έννοια της ενεργειακής φτώχειας. Η πρόταση για αναδιατύπωση της Οδηγίας για την Ενεργειακή Απόδοση (EED) περιέχει μια νέα διάταξη (άρθρο 2, παράγραφος 49) η οποία ορίζει την ενεργειακή φτώχεια *«ως έλλειψη πρόσβασης ενός νοικοκυριού σε βασικές ενεργειακές υπηρεσίες που στηρίζουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης και υγείας, συμπεριλαμβανομένης της επαρκούς ζεστασίας, ψύξης, φωτισμού και ενέργειας για ηλεκτρικές συσκευές, στο πλαίσιο του σχετικού εθνικού πλαισίου, της υφιστάμενης κοινωνικής πολιτικής και των συναφών πολιτικών»* (European Commission, 2021). Η ενεργειακή φτώχεια οφείλεται σε τρεις κύριους παράγοντες: τις υψηλές τιμές ενέργειας, τα χαμηλά εισοδήματα και την κακή ενεργειακή απόδοση των κτιρίων. Αξίζει να σημειωθεί πως η πρόταση αναδιατύπωσης της Οδηγίας για την Ενεργειακή Απόδοση (EED) αναλύει τις κοινωνικές κατηγορίες πολιτών που βιώνουν ενεργειακή φτώχεια. Συνεπώς, η Οδηγία θεωρείται ένα θετικό βήμα προς την καλύτερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι πολίτες βιώνουν την ενεργειακή φτώχεια.

Οι περισσότερες νομοθετικές προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ενεργειακή φτώχεια επικεντρώνονται στα εύάλωτα νοικοκυριά. Ωστόσο, οι εύάλωτες ομάδες δεν είναι ομοιογενείς και οι επιπτώσεις της ενεργειακής κρίσης βιώνονται διαφορετικά, ανάλογα με κοινωνικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία, η εθνικότητα κ.λπ. Εξετάζοντας την ενεργειακή φτώχεια από την οπτική του φύλου, διαπιστώνεται όλο και περισσότερο τόσο στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο όσο και στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή⁶ ότι οι κίνδυνοι και οι επιπτώσεις βιώνονται διαφορετικά μεταξύ γυναικών και ανδρών (European Parliament, 2023b). Ωστόσο, οι πολιτικές της ΕΕ για την ενεργειακή κρίση και την ενεργειακή μεταβολή έχουν δώσει περιορισμένη προσοχή στο ζήτημα του φύλου και στις διασταυρούμενες

⁵ Οι περικοπές και τα μέτρα λιτότητας, η ανεργία και η μείωση στους μισθούς, καθώς και η αύξηση στις τιμές της ενέργειας αποτέλεσαν βασικούς λόγους για την εμφάνιση του φαινομένου στην Ελλάδα. Πολλά νοικοκυριά περιορίσαν τη χρήση της ενέργειας, αρκετά στράφηκαν σε φτηνότερες μορφές ενέργειας, ενώ άλλα βρέθηκαν χωρίς θέρμανση ή ακόμα και χωρίς ρεύμα. Και όλα αυτά με σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία και στην ποιότητα ζωής (Βαταβάλη et al., 2023).

⁶ Τον Σεπτέμβριο του 2021, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε ένα Έγγραφο Εργασίας για να καθοδηγήσει τα κράτη μέλη σε θέματα κλιματικής μετάβασης. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ζητά την προώθηση της ισότητας των φύλων κατά τη μετάβαση σε μια κλιματικά ουδέτερη οικονομία, διασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες μέσω της συμμετοχής και της επιχειρηματικότητας των γυναικών στην αγορά εργασίας και της ίσης αμοιβής.

ανισότητες⁷ (EIGE, 2023· Carroll, 2022· Clancy & Feenstra, 2019· WECF, 2022). Η ατελής ως τώρα εικόνα για το φύλο και την ενεργειακή φτώχεια καταδεικνύει πως οι γυναίκες πλήττονται περισσότερο (European Parliament, 2023a).

Κατ' αρχάς, πρέπει να αναφερθεί ότι η ενεργειακή φτώχεια επιδεινώνεται από τις υφιστάμενες έμφυλες ανισότητες. Ειδικότερα, ο βασικότερος παράγοντας που επηρεάζει την ευπάθεια στην ενεργειακή φτώχεια είναι η εισοδηματική φτώχεια. Όσον αφορά τις γυναίκες, το υφιστάμενο έμφυλο μισθολογικό χάσμα τις οδηγεί σε εισοδηματική φτώχεια λόγω των χαμηλότερων εισοδημάτων τους από τους άνδρες (OECD, 2011). Αυτό το γεγονός οδηγεί αλυσιδωτά τις γυναίκες σε κακές συνθήκες διαβίωσης και σε αδυναμία πρόσβασης σε επαρκείς ενεργειακές υπηρεσίες (Simcock et al., 2021). Οι διαφορές στους μισθούς και στις συντάξεις μεταξύ γυναικών και ανδρών (Papadimitriou et al., 2023) δυσχεραίνουν τη δυνατότητα των γυναικών να λάβουν μέτρα για την αντιμετώπιση της ενεργειακής φτώχειας μέσω υποδομών ενεργειακής απόδοσης όπως η αγορά αποδοτικών συσκευών ή η μόνωση των κατοικιών τους. Έτσι, ενισχύονται οι υφιστάμενες έμφυλες ανισότητες (EIGE, 2023) επηρεάζοντας δυσμενώς την υγεία και την ευημερία των γυναικών, ενώ συμβάλλουν στον κοινωνικό αποκλεισμό τους (EU Energy Poverty Observatory, 2020).

Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία του Eurofound, οι μόνες μητέρες και οι ανύπαντρες γυναίκες δυσκολεύονται περισσότερο να πληρώσουν τους λογαριασμούς τους σε σύγκριση με τους ανύπαντρους άνδρες. Αυτό οφείλεται συχνά στα χαμηλότερα μέσα εισοδήματα και τη δυσανάλογα αυξημένη συγκέντρωση των γυναικών σε *θέσεις επισφαλούς εργασίας*, συμπεριλαμβανομένων των *υψηλών επιπέδων εργασίας μερικής απασχόλησης και χαμηλά αμειβόμενης εργασίας*. Το 2020, το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στην ΕΕ ανερχόταν στο 13%, με ελάχιστες μόνο βελτιώσεις να έχουν σημειωθεί κατά την τελευταία δεκαετία. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες κερδίζουν, κατά μέσο όρο, 13% λιγότερο από τους άνδρες ανά ώρα εργασίας. Η κρίση του κόστους ζωής έχει αρνητικό αντίκτυπο στην κοινωνικοοικονομική ένταξη των γυναικών, στα θεμελιώδη δικαιώματά τους και στην υγεία τους (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο - Επικαιρότητα, 2023).

Υπό αντίστροφη προσέγγιση, στην ευρύτερη οικονομία και στο πλαίσιο της απουσίας πλαφόν στα ενεργειακά κόστη για τις επιχειρήσεις, οι μικρές εταιρείες αγωνίζονται για να αντεπεξέλθουν οικονομικά, αφήνοντας εκατομμύρια ανθρώπους εκτεθειμένους στον κίνδυνο απώλειας της εργασίας τους. Οι κλάδοι της φιλοξενίας και του λιανικού εμπορίου υπέστησαν

⁷ Οι περισσότερες πολιτικές για την ενέργεια δίνουν περιορισμένη προσοχή στις υφιστάμενες ανισότητες μεταξύ των φύλων, όπως οι διαφορετικές θερμικές ανάγκες, ο καταμερισμός της οικιακής εργασίας με βάση το φύλο, η έμφυλη στάση απέναντι στην κατανάλωση ενέργειας και ο σκοπός της χρήσης ενέργειας.

σοβαρό πλήγμα κατά την πανδημία COVID-19, ενώ πολλές επιχειρήσεις αυτών των τομέων δεν διαθέτουν τα μέσα για να αντιμετωπίσουν την ενεργειακή κρίση. Εκτιμάται ότι 500.000 θέσεις εργασίας βρίσκονται σε κίνδυνο αποκλειστικά στον κλάδο της φιλοξενίας. Μάλιστα, η έκθεση της Women's Budget Group (Ηνωμένο Βασίλειο) επισημαίνει πως οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των εργαζομένων σε πολλούς από τους τομείς που επλήγησαν περισσότερο. Επιπλέον, το 82% όλων των θέσεων μερικής απασχόλησης στις επιχειρήσεις εστίασης και συναφών υπηρεσιών αλλά και το 72% όλων των θέσεων στα ξενοδοχεία καλύπτονται από γυναίκες. Οι γυναίκες συνιστούν, ακόμη, την πλειονότητα των εργαζομένων στον τομέα του λιανικού εμπορίου. Το κλείσιμο επιχειρήσεων ή οι (μαζικές) απολύσεις στους τομείς αυτούς ενδέχεται να οδηγήσουν πολλές γυναίκες στην ανεργία (Women's Budget Group, 2022).

Επίσης, οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε τομείς με χαμηλές αποδοχές όπως η υγειονομική περίθαλψη και η εκπαίδευση (European Parliament, 2023a). Συχνά, οι γυναίκες έχουν περιορισμένες δυνατότητες εργασίας λόγω της δυσανάλογης επιβάρυνσής τους από τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Έτσι, οι χαμηλές εισοδηματικές τους απολαβές δεν επαρκούν ώστε να ανταποκριθούν στο υψηλό ενεργειακό κόστος. Συνεπώς, το είδος και η μορφή απασχόλησης των γυναικών μπορεί να αυξήσει τον κίνδυνο ενεργειακής φτώχειας.

Επιπρόσθετα, η ευέλικτη απασχόληση, στην οποία απασχολείται σε μεγάλο βαθμό ο γυναικείος πληθυσμός, συνδέεται με την ενεργειακή φτώχεια. Η επιλογή ευέλικτων μορφών εργασίας, όπως η μερική απασχόληση (Simcock et al., 2021), η τηλεργασία κ.λπ., συχνά εδράζεται στην ανάγκη παιδικής μέριμνας ή/και μη αμειβόμενης οικιακής εργασίας. Ως εκ τούτου, οι γυναίκες με αντίστοιχους όρους εργασίας περνούν περισσότερο χρόνο στο σπίτι. Λαμβάνοντας υπόψη ότι το φύλο επηρεάζει το επίπεδο κατανάλωσης ενέργειας, λόγω της διαφορετικής ευαισθησίας στη θερμοκρασία⁸ (Tsagkari, 2022· EIGE, 2023), η αυξημένη παραμονή στο σπίτι εντείνει την έκθεση των γυναικών χαμηλού εισοδήματος στην ενεργειακή φτώχεια, καθώς συχνά διαμένουν σε ανεπαρκώς θερμαινόμενα σπίτια. Παράλληλα, η παραμονή των γυναικών στον οικιακό χώρο συνεπάγεται αυξημένη κατανάλωση, επιβαρύνοντας έτσι το κόστος των λογαριασμών ενέργειας.⁹ Οι συγκεκριμένες

⁸ Πέρα από το εισόδημα, το φύλο επηρεάζει τα επίπεδα κατανάλωσης ενέργειας και εκπομπών άνθρακα. Οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν διαφορετικά επίπεδα θερμικής άνεσης, τόσο σε εσωτερικούς όσο και σε εξωτερικούς χώρους, και διαφορετική ευαισθησία στις αλλαγές της θερμοκρασίας (Chen et al., 2022· Haselsteiner, 2021).

⁹ Σύμφωνα με το Eurofound, το ποσοστό των γυναικών που καθυστερούσαν να πληρώσουν τους ενεργειακούς τους λογαριασμούς αυξήθηκε την άνοιξη του 2022. Οι ανύπαντρες γυναίκες και οι ανύπαντρες μητέρες ήταν πιο πιθανό από άλλες ομάδες να δυσκολεύονται να πληρώσουν τους ενεργειακούς τους λογαριασμούς (EIGE, 2023).

συνθήκες ενδέχεται να οδηγήσουν σε έναν φαύλο κύκλο, όπου η ανάγκη εξοικονόμησης χρημάτων οδηγεί τις γυναίκες σε περιορισμό της κατανάλωσης ενέργειας. Αυτό συντελεί σε περαιτέρω υποβάθμιση των κατοικιών και, τελικά, σε υψηλότερους λογαριασμούς ενέργειας (Energy Poverty Advisory Hub, 2023). Επίσης, η επιλογή ανακαίνισης για τη βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης κινδυνεύει να καταστήσει το ενοίκιο μη-προσιτό, δυσχεραίνοντας ακόμη περισσότερο την πρόσβαση σε αξιοπρεπή κατοικία (Heffernan et al., 2021).

Μάλιστα, για να ανταποκριθούν στις συνθήκες ενεργειακής φτώχειας, τα νοικοκυριά υιοθετούν στρατηγικές εξοικονόμησης ενέργειας, οι οποίες συχνά προσλαμβάνουν έμφυλο χαρακτήρα. Είναι εμφανές πως ο έμφυλος καταμερισμός εργασίας διαδραμάτισε καθοριστικό ρόλο στις στρατηγικές ελαχιστοποίησης της ενεργειακής κατανάλωσης. Στα ζευγάρια μεικτού φύλου, η διαχείριση του ενεργειακού κόστους μέσω προσαρμογών στις οικιακές πρακτικές, όπως η ρύθμιση της θέρμανσης, του φωτισμού ή των οικιακών συσκευών, αναλαμβάνεται συνήθως από τις γυναίκες. Αντίθετα, ο εκσυγχρονισμός της ενεργειακής απόδοσης στον οικιακό χώρο παραμένει ως επί το πλείστον ανδρική ευθύνη. Ωστόσο, εντοπίζονται περιπτώσεις που η προσπάθεια αντιστάθμισης της ενεργειακής φτώχειας αναδιαμορφώνει τους «παραδοσιακούς» έμφυλους ρόλους. Είναι ενδεικτικό πως οι μόνες γυναίκες, που είναι πιο ευάλωτες στην ενεργειακή φτώχεια, αναλαμβάνουν πρόσθετες ευθύνες που παραδοσιακά θεωρούνται «αρσενικές», όπως η αναβάθμιση της ενεργειακής απόδοσης του σπιτιού. Συνεπώς, οι γυναίκες υφίστανται το μεγαλύτερο βάρος του μετριασμού της κατανάλωσης ενέργειας για την αντιμετώπιση της ενεργειακής φτώχειας, γεγονός που τις καθιστά «οικιακές ηγέτιδες», «υπεύθυνες» και αρκετά ενδυναμωμένες (Petrova & Simcock, 2019).

Επίσης, η ενεργειακή κρίση δεν επηρεάζει μόνο τα νοικοκυριά, αλλά και τον χώρο επαγγελματικής δραστηριότητας. Συγκεκριμένα, οι υψηλές τιμές ενέργειας θέτουν, ακόμη, πολλές μικρές επιχειρήσεις σε κίνδυνο χρέους ή και χρεοκοπίας. Πολλές από τις επιχειρήσεις αυτές ανήκουν σε γυναίκες ή απασχολούν κυρίως γυναίκες, ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών προσωπικής φροντίδας (EIGE, 2023). Μάλιστα, το υφιστάμενο πλαίσιο προστασίας των καταναλωτών ενέργειας δεν προστατεύει τις μικρές επιχειρήσεις έναντι της αύξησης των τιμών ενέργειας και του κινδύνου διακοπής ηλεκτροδότησης σε περίπτωση αδυναμίας πληρωμής (Clancy et al., 2022).

1.3.1 Ενεργειακή κρίση και ευάλωτες ομάδες γυναικών

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), οι γυναίκες πλήττονται σταθερά περισσότερο από την ενεργειακή φτώχεια συγκριτικά με τους άνδρες, και συγκεκριμένα κατά 12%. Μάλιστα, οι κίνδυνοι και οι επιπτώσεις εντείνονται όταν το φύλο συνδυάζεται με άλλες μειονεκτούσες ομάδες, όπως οι ηλικιωμένοι, τα άτομα με αναπηρία και τα άτομα με μειονοτική φυλετική ή εθνική καταγωγή. Πιο ειδικά, οι μόνες γυναίκες (ανύπαντρες γυναίκες και γυναίκες επικεφαλής σε μονογονεϊκή οικογένεια), οι γυναίκες με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, οι γυναίκες άνω των 65 ετών, οι μετανάστριες και τα άτομα με αναπηρία δυσκολεύονται να διατηρήσουν το σπίτι τους επαρκώς ζεστό, ενώ συχνά διαβιούν υπό κακές συνθήκες στέγασης (EIGE, 2023). Το EIGE τονίζει πως, όταν το φύλο διασταυρώνεται με άλλα χαρακτηριστικά ενδεχόμενων διακρίσεων, τότε η ανάλυση δεδομένων παρέχει μια πιο σύνθετη εικόνα της εισοδηματικής φτώχειας. Συνεπώς, σε αυτές τις κατηγορίες γυναικών ο κίνδυνος ενεργειακής φτώχειας αυξάνεται.

Αυτά τα δεδομένα μπορούν να εξηγηθούν. Κατ' αρχάς, το εισόδημα των ανύπαντρων μητέρων επηρεάζεται από το γεγονός ότι δεν εργάζονται εξαιτίας υποχρεώσεων παιδικής φροντίδας. Ακόμη όμως και όταν εργάζονται, το καθεστώς μερικής απασχόλησης που υιοθετούν για να ανταποκριθούν στην παιδική μέριμνα δεν επαρκεί για να καλύψει τις εισοδηματικές τους ανάγκες. Επομένως, κινδυνεύουν περισσότερο από την ενεργειακή κρίση (European Parliament, 2023b).

Όσον αφορά τις μετανάστριες και τις γυναίκες με αναπηρία, η ενεργειακή κρίση μπορεί να γίνει αντιληπτή ως μια πρόσθετη κρίση στις υφιστάμενες ανισότητες. Σύμφωνα με την Eurostat, η πιθανότητα νομισματικής φτώχειας στην ΕΕ-27 ήταν περίπου διπλάσια για τους αλλοδαπούς πολίτες (32%) σε σύγκριση με τους ημεδαπούς (15%) (Eurostat, 2019). Επομένως, η εθνικότητα μπορεί να αυξήσει την ευαλωτότητα. Ως προς την αναπηρία, σύμφωνα με το EIGE, οι γυναίκες με αναπηρία εμφανίζουν αυξημένη ευαλωτότητα στην εισοδηματική φτώχεια λόγω των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν για την εύρεση εργασίας και για τη δυνατότητα πληρωμής των λογαριασμών ενέργειας (EIGE, 2023). Συνεπώς, οι διακρίσεις στην απασχόληση, η έλλειψη κατάλληλων πολιτικών ένταξης των μεταναστριών, η ανεπαρκής ορατότητα και η έλλειψη ίσων όρων εργασίας για τα άτομα με αναπηρία δυσχεραίνουν τη δυνατότητα εισοδηματικής αυτονομίας, γεγονός που έχει άμεσο αντίκτυπο στην ποιότητα των συνθηκών διαβίωσης, οδηγώντας τους σε ενεργειακή φτώχεια.

Επίσης, ο κίνδυνος εισοδηματικής φτώχειας μεταξύ των φύλων αυξάνεται με την ηλικία. Ειδικότερα, η ηλικία¹⁰ διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ευπάθεια των γυναικών στην ενεργειακή φτώχεια. Οι γυναίκες στην ΕΕ ζουν, κατά μέσο όρο, περισσότερο από τους άνδρες (η διαφορά ηλικίας φτάνει έως και τα 10 έτη) και συχνά λαμβάνουν χαμηλότερες συντάξεις. Η ηλικία καθιστά, επίσης, τους ανθρώπους ιδιαίτερα ευαίσθητους στο κρύο και τους εκθέτει σε αυξημένους κινδύνους για την υγεία τους (European Parliament, 2023a· Chen et al., 2022· Haselsteiner, 2021). Ως εκ τούτου, οι ηλικιωμένες γυναίκες αντιμετωπίζουν αυξημένο κίνδυνο ενεργειακής φτώχειας.

Συνεπώς, ο κίνδυνος ενεργειακής φτώχειας εντείνει τις αρνητικές επιπτώσεις των διαδοχικών κρίσεων, οι οποίες είχαν ήδη πλήξει τις γυναίκες, ανακόπτοντας την πρόοδο ως προς την ισότητα των φύλων. Οι υψηλότερες τιμές ενέργειας, σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες, θα μπορούσαν να συμβάλλουν σε μια παρατεταμένη οικονομική κρίση (European Parliament, 2023a).

1.3.2 Ενεργειακή κρίση στην Ελλάδα

Στο πλαίσιο της ενεργειακής κρίσης που εκδηλώνεται το 2021, το πρόβλημα της ενεργειακής φτώχειας παρουσιάζει (νέα) όξυνση στην Ελλάδα και όχι μόνο (Βαταβάλη κ.ά., 2023).

Πιο συγκεκριμένα, τα ελληνικά νοικοκυριά βρέθηκαν σε ιδιαίτερα δυσχερή θέση όσον αφορά την κάλυψη των ενεργειακών τους απαιτήσεων. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, περισσότερα από το 1/6 των νοικοκυριών αδυνατούσαν να διατηρήσουν την οικία τους σε επαρκή θέρμανση το 2021, ενώ πάνω από το 1/4 των νοικοκυριών είχαν ληξιπρόθεσμες οφειλές σε λογαριασμούς κοινής ωφέλειας κατά το ίδιο έτος. Τα ποσοστά αυτά είναι σημαντικά υψηλότερα σε σχέση με τον μέσο όρο της ΕΕ (Μακαντάση & Βαλεντής, 2022).

Οι επιπτώσεις της ενεργειακής κρίσης έχουν επαναπροσδιορίσει τις ατομικές και συλλογικές πρακτικές των νοικοκυριών σε όλη την κλίμακα των εισοδηματικών και κοινωνικών στρωμάτων, δημιουργώντας πολλαπλές ταχύτητες σε σχέση με τη θέρμανση και τις ανισότητες μεταξύ των νοικοκυριών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η διακοπή της κεντρικής θέρμανσης σε πολλές πολυκατοικίες, η οποία έχει επηρεάσει ακόμη και την κοινή ζωή των ενοίκων (συνελεύσεις με ένταση, συμμαχίες αλλά και συγκρούσεις μεταξύ τους). Επίσης, η αύξηση του άγχους που συνεπάγεται η υποβάθμιση της ποιότητας ζωής των

¹⁰ Οι ηλικιωμένες γυναίκες με χαμηλό εισόδημα είναι πιο πιθανό να προσαρμόσουν τον χρόνο και τα μέρη του σπιτιού στα οποία υπάρχει θέρμανση, να χρησιμοποιήσουν δευτερεύουσες πηγές θέρμανσης, να χρησιμοποιήσουν πρόσθετα στρώματα για να ζεσταθούν ή να προσαρμόσουν τις καθημερινές τους συνήθειες (Chard & Walker, 2016).

πληγέντων (μείωση της αίσθησης της ευεξίας και της ικανοποίησης που απολαμβάνουν στην καθημερινότητά τους) και η δυσπροσαρμογή τους στις νέες οικονομικές συνθήκες αποτελούν στοιχεία που το καθένα από μόνο του αλλά και συνδυαστικά οδηγούν σε αυξημένη νοσηρότητα και θνησιμότητα. Σε κοινωνικό επίπεδο, αυτό μεταφράζεται σε μείωση του προσδόκιμου ζωής του γενικού πληθυσμού και σε αυξημένη νοσηρότητα και θνησιμότητα των ασθενέστερων από τους πληγέντες και τις πληγείσες. Έτσι, τα δεδομένα αυτά οδηγούν σε πρόωρες απώλειες ανθρώπινου κεφαλαίου (Κοροβέση κ.ά., 2017).

Η ενεργειακή κρίση και η συνακόλουθη αύξηση των τιμών για ενεργειακά προϊόντα έχουν άμεση επίδραση στους βιομηχανικούς και εμπορικούς κλάδους, γεγονός που επιφέρει αυξήσεις στις τιμές των αγαθών και κατά συνέπεια περιορίζει περαιτέρω την αγοραστική δύναμη των ελληνικών νοικοκυριών. Για να γίνουν κατανοητά τα παραπάνω αξίζει να σημειωθεί ότι τομείς όπως η ναυτιλία και η ακτοπλοΐα, ο αγροτικός τομέας και η παραγωγή μετάλλων παρουσιάζουν υψηλό άμεσο ενεργειακό κόστος. Εκτός, όμως, από το άμεσο υπάρχει και το έμμεσο ενεργειακό κόστος, που ομοίως είναι ιδιαίτερος υψηλό. Στο κόστος αυτό συγκαταλέγονται δραστηριότητες όπως είναι οι κατασκευές, η παραγωγή τροφίμων και η εστίαση-φιλοξενία. Εύλογο είναι ότι το υψηλό ενεργειακό κόστος, είτε είναι άμεσο είτε έμμεσο, προκαλεί πτώση των καθαρών κερδών, περιορισμό της δραστηριότητας και αύξηση της τιμής διάθεσης των αγαθών στην αγορά, γεγονός που περιορίζει περαιτέρω την αγοραστική δύναμη και συνακόλουθα τον τζίρο των κλάδων αυτών. Φαίνεται, λοιπόν, ότι πρόκειται για έναν φαύλο κύκλο που πιθανόν θα οδηγήσει στη φτώχεια και στο κλείσιμο πολλών επιχειρήσεων (Μπουσούνη & Μητρόπουλος, 2022).

Είναι αξιοσημείωτο πως η ισότητα των φύλων και η περιβαλλοντική βιωσιμότητα κατέχουν εξέχουσα θέση, αν και χωριστά, στην Ατζέντα 2030 των Ηνωμένων Εθνών, στον Στόχο 5 Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDG5: Επίτευξη της ισότητας των φύλων και ενδυνάμωση όλων των γυναικών και των κοριτσιών) και στον Στόχο 7 (SDG7: Οικονομική και σταθερή ενέργεια). Ο εντοπισμός των αλληλεπιδράσεων μεταξύ αυτών των στόχων θα μπορούσε να βοηθήσει στη μεγιστοποίηση των συνεργειών, στη συμπληρωματικότητα και στην ελαχιστοποίηση των αρνητικών επιπτώσεών τους στη βιώσιμη ανάπτυξη (OECD, 2021).

Στην Ελλάδα, η σχέση φύλου-ενέργειας-περιβάλλοντος απουσιάζει σε μεγάλο βαθμό από τις εθνικές πολιτικές. Αναλυτικότερα, οι τρέχουσες εκτιμήσεις επιπτώσεων των περιβαλλοντικών και ενεργειακών πολιτικών στην Ελλάδα δεν λαμβάνουν υπόψη το φύλο. Στις προτεραιότητες για την ισότητα των φύλων, όπως η οικονομική ενδυνάμωση και η ηγεσία των γυναικών, συχνά δεν ενσωματώνονται επαρκώς μέτρα σε άλλους τομείς πολιτικής, όπως η ενέργεια. Επί του παρόντος, τα διαθέσιμα δεδομένα από την Ελλάδα για

τον τομέα των περιβαλλοντικών αγαθών και υπηρεσιών, καθώς και τα δεδομένα ανά φύλο για τη συμμετοχή του εργατικού δυναμικού σε οικονομικές δραστηριότητες που σχετίζονται με το περιβάλλον, δεν επιτρέπουν την παρακολούθηση των τάσεων της απασχόλησης, την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων πολιτικής, την πρόβλεψη ή τον επανασχεδιασμό πολιτικών για μια νέα οικονομία ενεργειακής μετάβασης. Η Ελλάδα δεν είναι η μόνη χώρα που στερείται των συγκεκριμένων δεδομένων. Έρευνα του ΟΟΣΑ του 2019 διαπίστωσε ότι τα δεδομένα φύλου που σχετίζονται με τις περιβαλλοντικές πολιτικές των χωρών-μελών είναι περιορισμένα (OECD, 2022).

Είναι ενδεικτικό πως το Ελληνικό Εθνικό Σχέδιο για την Ενέργεια και το Κλίμα (NECP), που εγκρίθηκε το 2019, καθώς και ο νόμος για το κλίμα «Εθνικός Κλιματικός Νόμος - Μετάβαση στην κλιματική ουδετερότητα και προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή» (Ν. 4936/2022) δεν περιλαμβάνουν ρητώς ζητήματα φύλου. Οι κοινωνικοί προβληματισμοί στις κατηγορίες πολιτικής τους επικεντρώνονται κυρίως σε ευάλωτες ομάδες, όπως νοικοκυριά χαμηλού εισοδήματος, νοικοκυριά που πλήττονται από την κλιματική κρίση κ.λπ. Ωστόσο, οι επιπτώσεις των προτεινόμενων μέτρων της Ελλάδας ενδέχεται να μην είναι ουδέτερες ως προς το φύλο. Ειδικότερα, αναμένεται πως οι επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής διαφοροποιούνται μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτές οι επιπτώσεις συχνά συνδέονται με βαθιά ριζωμένες κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες, οι οποίες καθιστούν τις γυναίκες περισσότερο ευάλωτες στην ενεργειακή κρίση και μετάβαση (Jerneck, 2018). Συνεπώς, η προοπτική της ισότητας των φύλων θα πρέπει να συμπεριληφθεί στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή αυτών των μέτρων (OECD, 2022).

Στην Ελλάδα, η ενεργειακή φτώχεια αφορά κυρίως την οικονομική προσιτότητα και την αποδοτική χρήση ενέργειας. Οι γυναίκες στην Ελλάδα περνούν περισσότερο χρόνο στο σπίτι από ό,τι οι άνδρες, και η κατανάλωση ενέργειας από την πλευρά τους συντελείται στο πλαίσιο της οικιακής εργασίας (κυρίως με τη χρήση οικιακών συσκευών). Οι γυναίκες, οι οποίες διαχειρίζονται παραδοσιακά τους οικογενειακούς προϋπολογισμούς και την κατανάλωση ενέργειας των νοικοκυριών, αντιμετώπισαν αυξημένες προκλήσεις από τη μείωση της χρήσης ενέργειας, συμπεριλαμβανομένων των συναισθηματικών επιπτώσεων (Petrova, 2017· Petrova & Simcock, 2019).

Η χρήση ενέργειας από τις γυναίκες εξαρτάται από ποικίλους παράγοντες, μεταξύ των οποίων το εισόδημα των μελών του νοικοκυριού, το οποίο κατέχει εξέχοντα ρόλο. Επίσης, η ευαισθησία στην ενεργειακή φτώχεια ποικίλλει περαιτέρω ανάλογα με τις κοινωνικο-χωρικές διαφοροποιήσεις μεταξύ ατόμων, νοικοκυριών και κοινοτήτων (Robinson, 2019). Συνεπώς, η ενεργειακή φτώχεια συνδέεται με αυξημένη φτώχεια και με χαμηλότερη ποιότητα ζωής,

επιδεινώνοντας τις εντάσεις στα νοικοκυριά. Ειδικότερα, οι γυναίκες με χαμηλότερα ή μηδενικά εισοδήματα βιώνουν πιο έντονα το υψηλό μερίδιο του ενεργειακού κόστους, γεγονός που μειώνει την αυτονομία τους (European Parliament, 2023a). Έτσι, εξαρτώνται οικονομικά από τους συντρόφους τους και έχουν λιγότερες δυνατότητες διαφυγής, γεγονός που μπορεί να συμβάλλει στην έμφυλη βία (OECD, 2021). Το ελληνικό NECP αναγνωρίζει τα αυξημένα επίπεδα ενεργειακής φτώχειας ως μείζονα πρόκληση, αν και δεν γίνεται αναφορά στις διαφοροποιημένες κατά φύλο επιπτώσεις.

1.3.3. Ενεργειακή μετάβαση και έμφυλες διακρίσεις στην απασχόληση

Η πολιτική της ΕΕ για το κλίμα και οι πρωτοβουλίες ενεργειακής μετάβασης επηρεάζουν ήδη την απασχόληση και την ευρωπαϊκή οικονομία. Η μετάβαση στην πράσινη ενέργεια αναμένεται να επηρεάσει την απασχόληση στον ενεργειακό τομέα της ΕΕ, με «νικητές και ηττημένους»¹¹ σε ενεργειακά επαγγέλματα και υποτομείς (CEDEFOP, 2021).

Η πράσινη οικονομία της ΕΕ έχει τεράστιες δυνατότητες να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας και να μετασχηματίσει την υφιστάμενη αγορά εργασίας. Ωστόσο, η Πράσινη Συμφωνία ενδέχεται να διευρύνει τις κοινωνικές ανισότητες και να διαιωνίσει τις έμφυλες διαφοροποιήσεις (Soler, 2024). Αναλυτικότερα, σύμφωνα με ανάλυση του ΟΟΣΑ, το 2021 οι άνδρες κατείχαν το 72% των πράσινων θέσεων εργασίας. Η μεγαλύτερη αύξηση της απασχόλησης στην πράσινη μετάβαση αναμένεται σε ανδροκρατούμενους κλάδους, καθιστώντας τους άντρες πιθανούς ωφελημένους από τις αναδυόμενες ευκαιρίες απασχόλησης.

Λόγω του υφιστάμενου έμφυλου χάσματος στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό από τους άνδρες να επωφεληθούν από τις αναδυόμενες θέσεις εργασίας. Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP) προβλέπει αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών.¹² Η απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών συχνά χαρακτηρίζεται από χαμηλές αμοιβές, κακές συνθήκες εργασίας και περιορισμένες προοπτικές σταδιοδρομίας, ιδίως σε τομείς και επαγγέλματα που κυριαρχούνται από γυναίκες, όπως η φροντίδα (ILO, 2018).

¹¹ Υπάρχουν διάφορες εκτιμήσεις για μελλοντικά σενάρια της πράσινης μετάβασης και των εξελίξεων στον ενεργειακό τομέα (Czako, 2020· Rutovitz & Atherton, 2009).

¹² Οι φεμινίστριες ερευνήτριες υποστηρίζουν ότι οι θέσεις εργασίας στον τομέα της περίθαλψης, της υγείας και της εκπαίδευσης θα πρέπει να βρίσκονται στο επίκεντρο μιας δίκαιης μετάβασης, καθώς είναι συχνά εξ ορισμού «πράσινες» (χαμηλές εκπομπές ενέργειας) (Greens, 2021· Littig, 2017).

Συνεπώς, όπως επισημαίνεται από το EIGE, ο ενεργειακός τομέας είναι ένας από τους κλάδους με τις μεγαλύτερες ανισορροπίες μεταξύ των φύλων στην ΕΕ, τόσο ως προς τη συνολική εκπροσώπηση των γυναικών όσο και ως προς τον επαγγελματικό και ιεραρχικό διαχωρισμό των φύλων (Czako 2020· EIGE 2012). Η διατήρηση των διαρθρωτικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων διαιωνίζει τα εμπόδια στις εκπαιδευτικές επιλογές, στις δεξιότητες των γυναικών και στην ένταξή τους στο ενεργειακό εργατικό δυναμικό (EIGE, 2023).

Αξίζει να σημειωθεί πως το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνταν στον ενεργειακό τομέα στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2022 ανήλθε στο 26%, ενώ στην Ελλάδα το αντίστοιχο ποσοστό κυμάνθηκε στο 23% (EIGE, 2023). Στον τομέα της ενέργειας, η συμμετοχή των γυναικών σε έρευνα και καινοτομία είναι γενικά αρκετά χαμηλή σε όλες τις χώρες της ΕΕ. Το 2020, η Κροατία είχε το υψηλότερο ποσοστό γυναικών στην καινοτομία σε επιχειρήσεις ηλεκτρικής ενέργειας, φυσικού αερίου και ύδρευσης, με ποσοστό 44%, και ακολούθησε η Ελλάδα με 32%.

Ο ενεργειακός τομέας χαρακτηρίζεται από έντονο έμφυλο διαχωρισμό, τόσο οριζόντια όσο και κάθετα. Παγκόσμια στοιχεία δείχνουν ότι οι γυναίκες βιώνουν άδικες συνθήκες εργασίας στον ενεργειακό τομέα, οι οποίες συνδέονται με τις έμφυλες μισθολογικές ανισότητες (IRENA, 2019). Ωστόσο, στοιχεία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) δείχνουν ότι το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στον ενεργειακό τομέα διαφέρει μεταξύ των κρατών-μελών. Μάλιστα, σε ορισμένες χώρες, όπως η Ελλάδα, οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσο όρο περισσότερα από τους άνδρες. Αυτό το φαινόμενο, ωστόσο, αφορά κυρίως διοικητικές υπηρεσίες στον τομέα της ενέργειας, όπως η παροχή πετρελαίου και φυσικού αερίου, και λιγότερο τεχνικές, μηχανικές, επιχειρησιακές και ηγετικές θέσεις υψηλότερης εξειδίκευσης.

Επιπλέον, ο έμφυλος διαχωρισμός στον ενεργειακό τομέα της ΕΕ συνδέεται στενά με τις έμφυλες εκπαιδευτικές ανισότητες. Στην ΕΕ, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν περίπου το 36% των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στις φυσικές επιστήμες και τις τεχνολογίες, και μόλις το 27% των φοιτητών στη μηχανική, τη μεταποίηση και τις κατασκευές. Ως αποτέλεσμα, οι σταδιοδρομίες στον ενεργειακό τομέα κυριαρχούνται από άνδρες πτυχιούχους. Οι εκπαιδευτικές επιλογές διαμορφώνονται από έμφυλα στερεότυπα και κοινωνικά πρότυπα, τα οποία δημιουργούν εμπόδια στην είσοδο των γυναικών στον ενεργειακό τομέα. Οι μελέτες επισημαίνουν την επιρροή των μελών της οικογένειας και των εκπαιδευτικών στις αποφάσεις των κοριτσιών να ακολουθήσουν σπουδές σε τομείς STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) (EIGE, 2016· UNESCO, 2017).

Ένας ακόμη αποθαρρυντικός παράγοντας για τη συμμετοχή των γυναικών στον ενεργειακό τομέα είναι η έλλειψη πολιτικών υποστήριξης για την οικογένεια και το παιδί. Είναι ενδεικτικό πως οι έρευνες του IRENA¹³ σχετικά με τη θέση των γυναικών στους υποτομείς της ενέργειας καταδεικνύουν την απουσία πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια. Για παράδειγμα, οι ερωτηθέντες και ερωτηθείσες στην έρευνα αναφέρουν ότι η λήψη άδειας μητρότητας ή γονικής άδειας οδήγησε σε αμφισβήτηση της εργασιακής τους συνέπειας από συναδέλφους και εργοδότες (IRENA, 2019).

Επίσης, η συμμετοχή των γυναικών στη λήψη οικονομικών αποφάσεων στον ενεργειακό τομέα της ΕΕ είναι χαμηλή. Ο ευρωπαϊκός ενεργειακός τομέας κυριαρχείται σε μεγάλο βαθμό από άνδρες, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν εμπόδια εισόδου σε υψηλότερα επίπεδα και θέσεις λήψης αποφάσεων, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα (Clancy & Feenstra, 2019· Pearl-Martinez & Stephens, 2016). Παρά την επίμονη «γυάλινη οροφή» και την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερες διευθυντικές και ηγετικές θέσεις στον ενεργειακό τομέα, υπάρχουν αποδεδειγμένα οφέλη από τη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων. Σύμφωνα με έρευνες, η ηγετική παρουσία των γυναικών στον ενεργειακό τομέα μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση και δράση από εταιρείες, όπως περιβαλλοντικές πρωτοβουλίες ή χρήση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας (Atif et al., 2021· Dubey, 2022). Η μεγαλύτερη ποικιλομορφία των φύλων στις επιχειρήσεις οδηγεί, επίσης, σε θετικές επιπτώσεις στην απόδοση και στην ανταγωνιστικότητα, καθώς και σε μεγαλύτερη κοινωνική ευθύνη (Atif et al., 2021· Sraieb & Labadze, 2022).

Συνεπώς, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον ενεργειακό τομέα είναι παρόμοια με αυτά που συναντούν σε οποιονδήποτε άλλο κλάδο της οικονομίας. Παρά ταύτα, οι προκλήσεις του ενεργειακού τομέα είναι πιο πιεστικές, καθώς ο τομέας βρίσκεται σε διαδικασία μετασχηματισμού. Η μετάβαση σε καθαρές μορφές ενέργειας θα απαιτήσει καινοτόμες λύσεις και επιχειρηματικά μοντέλα που πρέπει να υιοθετηθούν, καθώς και μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής μέσω μιας περισσότερο ποικιλόμορφης δεξαμενής ταλέντων (IEA, Topics | Energy and Gender).

¹³ Το IRENA είναι ένας διακυβερνητικός οργανισμός που υποστηρίζει τις χώρες στη μετάβασή τους σε ένα βιώσιμο ενεργειακό μέλλον. Λειτουργεί ως πλατφόρμα για διεθνή συνεργασία και ανταλλαγή γνώσεων σε θέματα ανανεώσιμων πηγών ενέργειας.

Β' ΜΕΡΟΣ: ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΕΡΕΥΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΠΟΣΟΤΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΜΙΣΘΩΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Το έργο με τίτλο «Έμφυλες διακρίσεις στις πολλαπλές κρίσεις - *Gender discrimination in multiple crises*» εντάσσεται στην Πρωτοβουλία «Greece 2.0, Basic Research Financing Action (Horizontal support of all Sciences), Sub-action II, Funding Projects in Leading-Edge Sectors» και χρηματοδοτείται από το ΕΛΙΔΕΚ (Project Number: 016260, Project Acronym: GENDER IN CRISIS, *Decision of the HFRI Director Ref. No.: 72897 - 11/10/2023*). Το έργο διενεργείται από δύο συνεργαζόμενους φορείς, το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου του Παντείου Πανεπιστημίου και το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ). Οι δειγματοληπτικές έρευνες οι οποίες υλοποιήθηκαν με βάση τον σχεδιασμό αποτελούν τμήμα ευθύνης υλοποίησης του ΕΚΚΕ και συγκεκριμένα αφορούν την υλοποίηση του Πακέτου Εργασίας 5 (WP5) (Χαραλάμπη & Τσίγκανου, 2024).

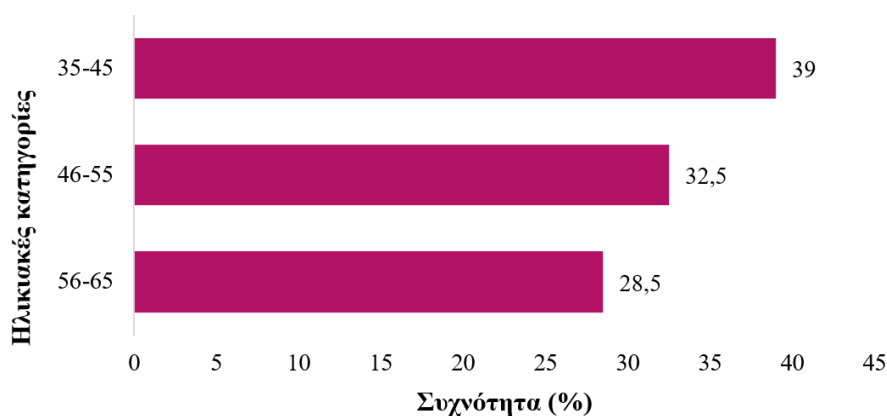
Οι δυο δειγματοληπτικές έρευνες¹⁴ του έργου αφορούν *εμπειρική έρευνα σε επίπεδο επικράτειας και σε πληθυσμό γυναικών ηλικίας 35 έως 65 ετών*. Η διερεύνηση επικεντρώθηκε σε θέματα που συνδέονται με το αντικείμενο και τους στόχους του έργου. Στο σημείο αυτό υπενθυμίζουμε ότι το αντικείμενο του έργου προέκυψε από εκτενή βιβλιογραφική επισκόπηση κατά τη σύνταξη της προς χρηματοδότηση πρότασης προς το ΕΛΙΔΕΚ, η οποία κατέτεινε στο ότι οι έμφυλες διακρίσεις στις σύγχρονες πολλαπλές κρίσεις που μαστίζουν την ελληνική κοινωνία έχουν διευρυνθεί. Ως εκ τούτου, αντικείμενο του έργου είναι η σε βάθος εμπειρική διερεύνηση των έμφυλων διακρίσεων υπό καθεστώς πολλαπλών κρίσεων, δηλαδή κατά την οικονομική, υγειονομική και ενεργειακή κρίση (Χαραλάμπη & Τσίγκανου, 2024).

Στην παρούσα ενότητα, θα παρουσιάσουμε τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος που συμμετείχε στην ποσοτική έρευνα και, στη συνέχεια, θα εστιάσουμε στα ποσοτικά ευρήματα για τη θεματική ενότητα της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης.

Στα Διαγράμματα 1-9 παρουσιάζονται τα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά των συμμετεχουσών στις τηλεφωνικές συνεντεύξεις με 1000 τουλάχιστον συμμετέχουσες.

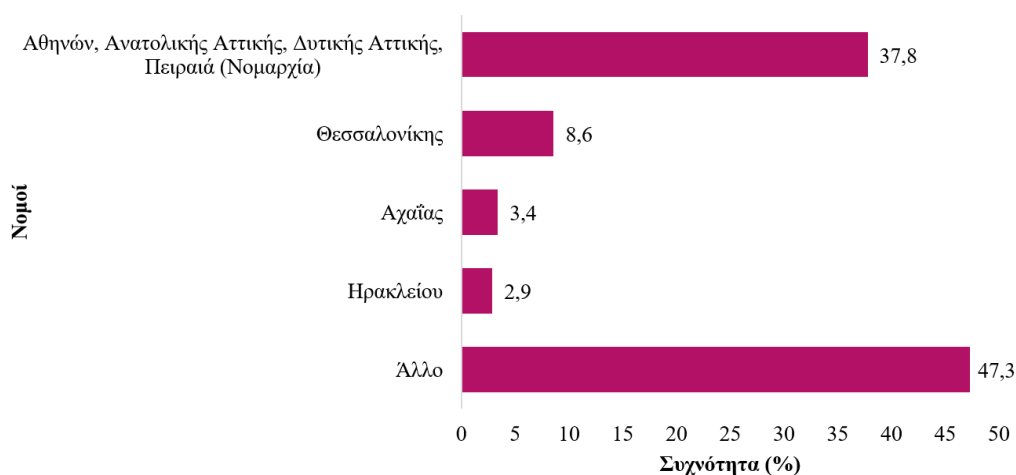
¹⁴ Οι δειγματοληπτικές διερευνήσεις στόχευαν στη διερεύνηση των ως άνω θεμάτων με την πραγματοποίηση δύο εμπειρικών ερευνών: α) διενέργεια δειγματοληπτικής έρευνας σε επίπεδο επικράτειας με στόχο τη συμπλήρωση 1000 τουλάχιστον ερωτηματολογίων μέσω τηλεφωνικών ή διαδικτυακών συνεντεύξεων και β) διενέργεια δειγματοληπτικής έρευνας με στόχο τη συμπλήρωση 200 τουλάχιστον ερωτηματολογίων μέσω συνεντεύξεων διά ζώσης (πρόσωπο με πρόσωπο) για την πληρέστερη αποτύπωση των αιτουμένων.

Κατ' αρχάς, στο Διάγραμμα 1 παρουσιάζεται η κατανομή συχνοτήτων της ηλικίας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, η πλειονότητα των συμμετεχουσών είναι ηλικίας από 35 έως 45 ετών (39%). Σχεδόν το 70% των συμμετεχουσών είναι ηλικίας από 35 έως 55 ετών.

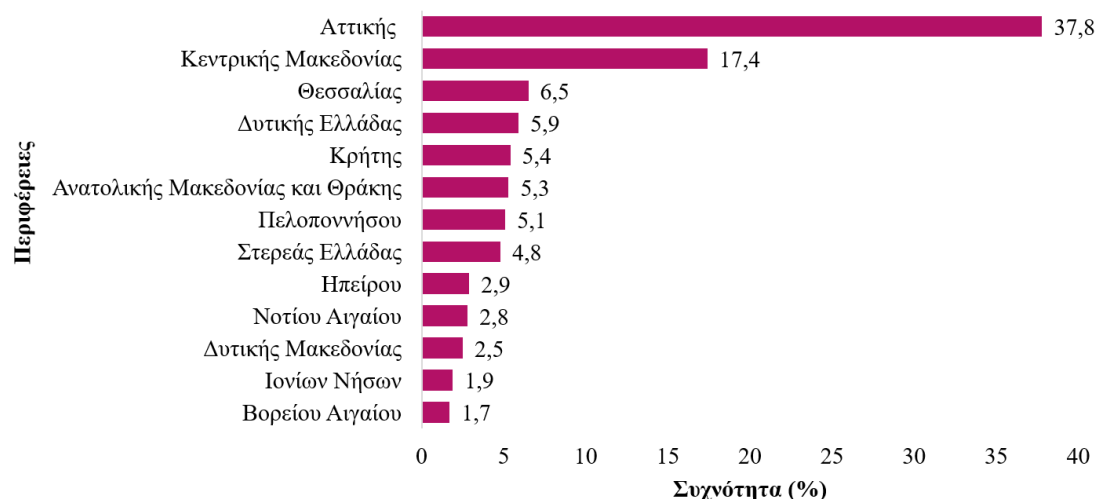


Διάγραμμα 1. Κατανομή συχνοτήτων ανά ηλικιακή κατηγορία

Ως προς τον νομό κατοικίας (Διάγραμμα 2), η πλειονότητα των συμμετεχουσών γυναικών διαμένει στη Νομαρχία Αθηνών, Ανατολικής Αττικής, Δυτικής Αττικής και Πειραιά (37,8%). Τα ποσοστά στους υπόλοιπους νομούς κυμαίνονται από 0,1% (Νομοί Γρεβενών και Θεσπρωτίας) έως 8,6% (Νομός Θεσσαλονίκης). Συνεπώς, σύμφωνα με την κατανομή συχνοτήτων ανά περιφέρεια διαμονής (Διάγραμμα 3), η πλειονότητα διαμένει στην Περιφέρεια Αττικής (37,8%).

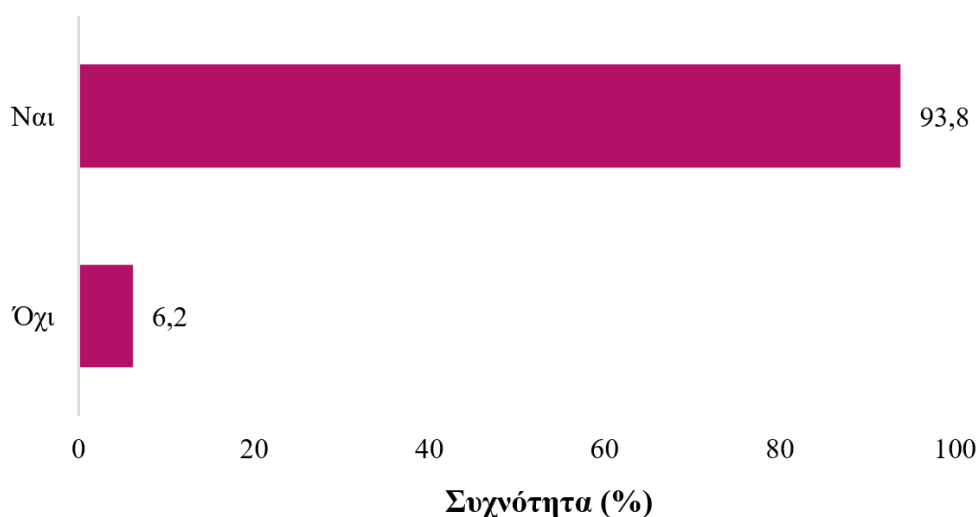


Διάγραμμα 2. Κατανομή συχνοτήτων ανά νομό κατοικίας



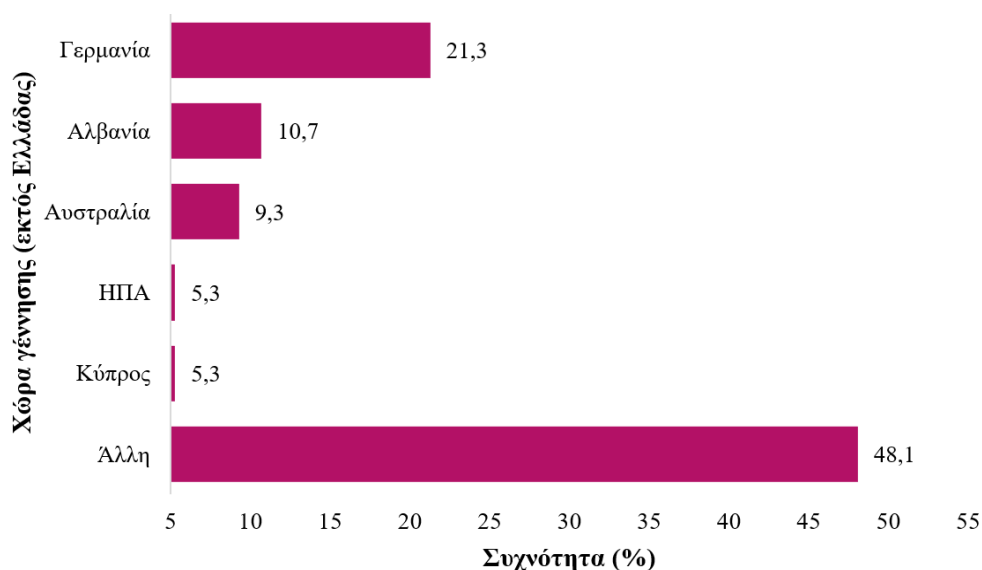
Διάγραμμα 3. Κατανομή συχνοτήτων ανά Περιφέρεια

Όσον αφορά την εθνικότητα, το 93,8% των συμμετεχουσών γεννήθηκε στην Ελλάδα (Διάγραμμα 4).¹⁵ Από τις συμμετέχουσες που γεννήθηκαν εκτός Ελλάδας, δηλαδή το υπόλοιπο 6,2% (Διάγραμμα 5), οι περισσότερες περιπτώσεις δήλωσαν ότι γεννήθηκαν στη Γερμανία (21,3%), στην Αλβανία (10,7%), στην Αυστραλία (9,3%), στις ΗΠΑ (5,3%) και στην Κύπρο (5,3%). Τα ποσοστά σε άλλες χώρες γέννησης κυμαίνονται από 2,6% (Αγγλία, Αίγυπτος, Αρμενία, Βραζιλία, Ελβετία, Ιταλία, Μολδαβία, Μπουρούντι, Νότια Αφρική, Ουκρανία, Ρουμανία, Σουηδία, Συρία, Τουρκία και Χιλή) έως 4% (Καζακστάν, Καναδάς και Ρωσία).



Διάγραμμα 4. Κατανομή συχνοτήτων για το αν οι συμμετέχουσες γεννήθηκαν στην Ελλάδα

¹⁵ Το μέγεθος των ελλειπουσών τιμών ήταν αμελητέο (0,4%).



Διάγραμμα 5. Κατανομή συχνοτήτων ανά χώρα γέννησης εκτός Ελλάδας

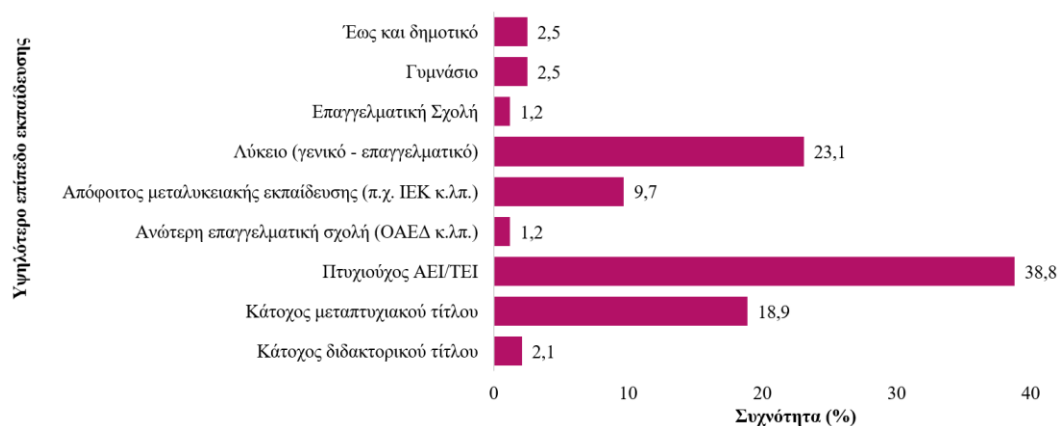
Ως προς τον τόπο διαμονής-κατοικίας τους (Διάγραμμα 6), η πλειονότητα διαμένει στην Αθήνα (35,8%), με αμέσως επόμενο σε συχνότητα τόπο διαμονής μεγάλο επαρχιακό αστικό κέντρο/πόλη (34,2%).¹⁶



Διάγραμμα 6. Κατανομή συχνοτήτων ανά τόπο διαμονής - κατοικίας

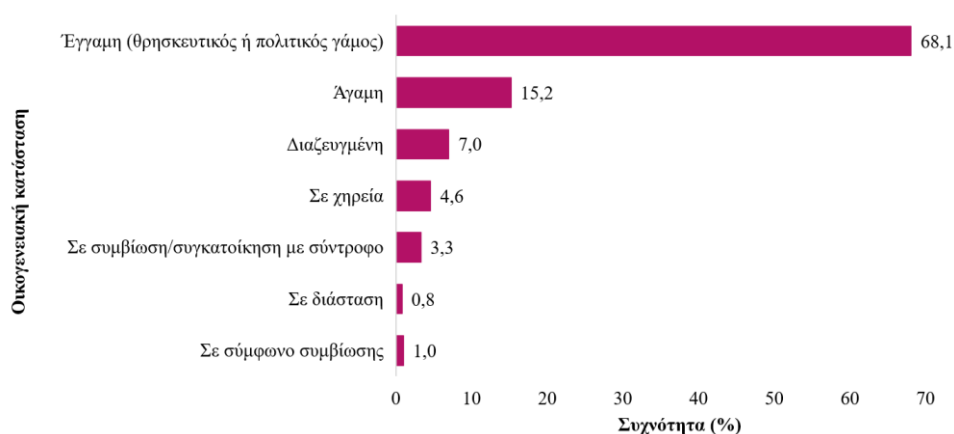
¹⁶ Το μέγεθος των ελλειπουσών τιμών ήταν αμελητέο (0,6%).

Σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης (Διάγραμμα 7), η πλειονότητα των συμμετεχουσών γυναικών είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (38,8%) και απόφοιτες Λυκείου (23,1%).¹⁷



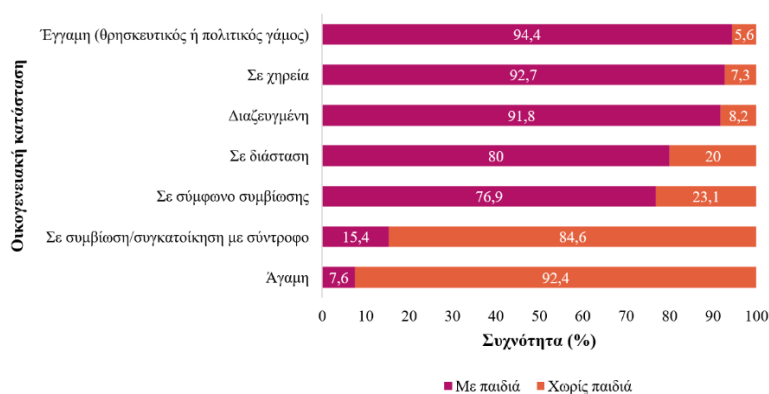
Διάγραμμα 7. Κατανομή συχνοτήτων ανά υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, η πλειονότητα των συμμετεχουσών γυναικών είναι έγγαμες με θρησκευτικό ή πολιτικό γάμο (68,1%) (Διάγραμμα 8). Το 78% των συμμετεχουσών έχει παιδιά, ενώ το ποσοστό έγγαμων με παιδιά φτάνει το 94,4% (Διάγραμμα 9).



Διάγραμμα 8. Κατανομή συχνοτήτων της οικογενειακής κατάστασης

¹⁷ Το ποσοστό των ελλειπουσών τιμών ήταν αμελητέο (0,2%).



Διάγραμμα 9. Η οικογενειακή κατάσταση όσων έχουν ή δεν έχουν παιδιά

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των τηλεφωνικών συνεντεύξεων στην ενότητα της απασχόλησης - μισθωτής εργασίας (Διαγράμματα 10-25).

Σχετικά με την κατάσταση απασχόλησης (Διάγραμμα 10), η πλειονότητα των συμμετεχουσών δήλωσε ότι εργάζεται (61,8%).¹⁸ Από τις εργαζόμενες, 42% των γυναικών εργάζονται ως μισθωτές στον ιδιωτικό τομέα (Διάγραμμα 11). Επιπλέον, οι εργαζόμενες στη συντριπτική τους πλειονότητα είναι πλήρους απασχόλησης (85,5%) (Διάγραμμα 12) και εργάζονται διά ζώσης - με φυσική παρουσία (80,8%) (Διάγραμμα 13). Παράλληλα, εργάζεται το 73% των συντρόφων/συζύγων των έγγαμων, σε σύμφωνο συμβίωσης ή σε συμβίωση (Διάγραμμα 14).

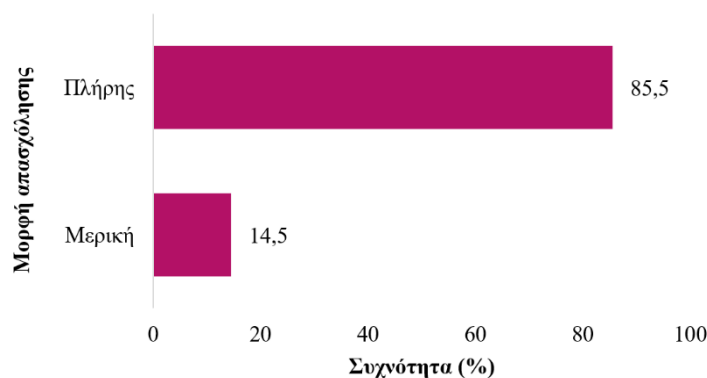


Διάγραμμα 10. Κατανομή συχνότητων κατάστασης απασχόλησης

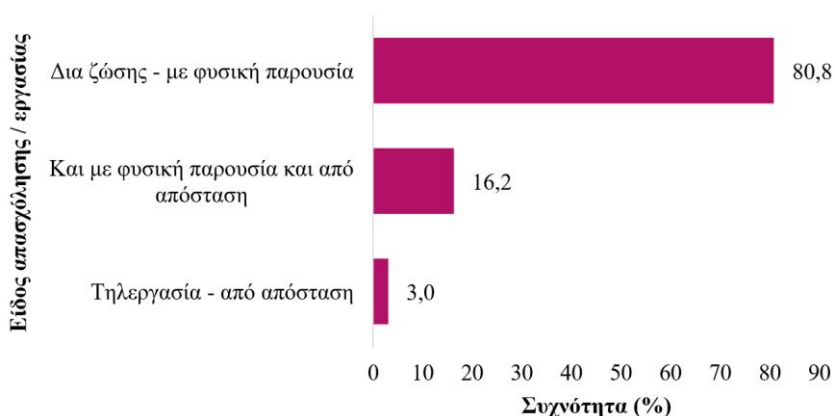
¹⁸ Το ποσοστό των ελλειπουσών τιμών ήταν αμελητέο (0,6%).



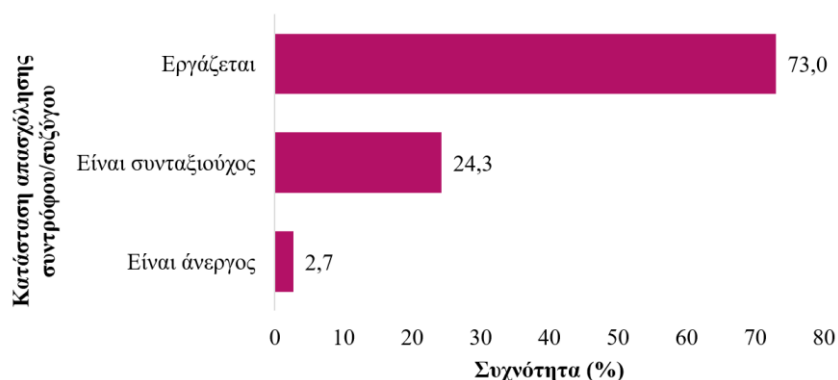
Διάγραμμα 11. Κατανομή συχνοτήτων ανά παρούσα εργασιακή κατάσταση



Διάγραμμα 12. Κατανομή συχνοτήτων ανά μορφή απασχόλησης

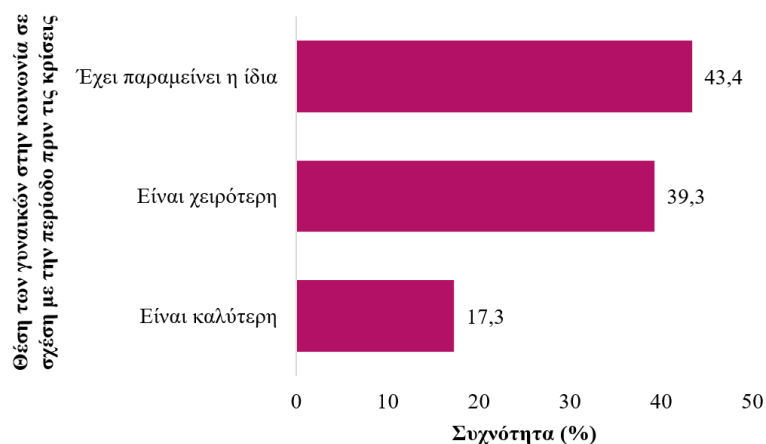


Διάγραμμα 13. Κατανομή συχνοτήτων ανά είδος απασχόλησης/εργασίας



Διάγραμμα 14. Κατανομή συχνοτήτων - κατάσταση απασχόλησης συντρόφου/συζύγου

Στην ερώτηση σχετικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν πως στο παρόν σε σχέση με την περίοδο πριν τις κρίσεις (πριν το 2008) η θέση των γυναικών στην κοινωνία μας είναι καλύτερη, χειρότερη ή έχει παραμείνει η ίδια, η πλειονότητα (43,4%) πιστεύει ότι έχει παραμείνει η ίδια (Διάγραμμα 15). Παράλληλα, όμως, η δεύτερη σε συχνότητα απάντηση με ποσοστό πολύ κοντά στην υψηλότερη συχνότητα είναι ότι η θέση των γυναικών στην κοινωνία είναι χειρότερη (39,3%).¹⁹



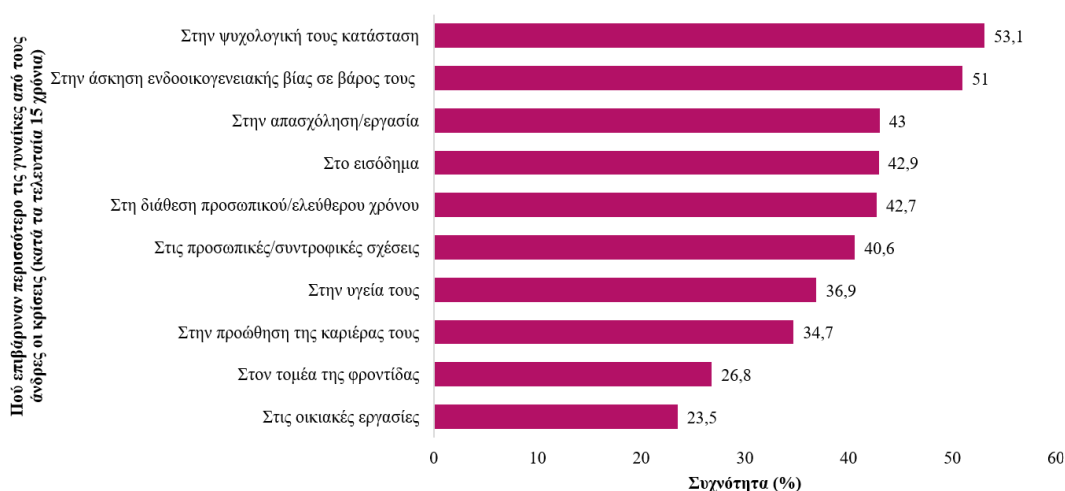
Διάγραμμα 15. Κατανομή συχνοτήτων της θέσης των γυναικών στην κοινωνία σε σχέση με την περίοδο πριν τις κρίσεις

Στην ερώτηση σε ποιον τομέα (κατά τα τελευταία 15 χρόνια) επιβαρύνθηκαν περισσότερο οι γυναίκες από τους άνδρες, οι συμμετέχουσες είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν περισσότερες από μία απαντήσεις. Οι απαντήσεις που συγκέντρωσαν τη

¹⁹ Το ποσοστό των ελλειπουσών τιμών ήταν 2,6%.

μεγαλύτερη συχνότητα (Διάγραμμα 16) ήταν η επιβάρυνση στην ψυχολογική τους κατάσταση (53,1%) και στην άσκηση ενδοοικογενειακής βίας σε βάρος τους (51%). Στο πεδίο της εργασίας υπήρξε εξίσου μεγάλη συχνότητα (43%), όπως και στις δυσκολίες προώθησης της καριέρας των γυναικών (34,7%). Έτσι, μέσω των αποτελεσμάτων της ποσοτικής έρευνας, οι γυναίκες θεωρούν σε μεγάλο ποσοστό πως οι αλληπάλληλες κρίσεις επηρέασαν τις συνθήκες εργασίας τους συνολικότερα, όπως και τις δυνατότητες εργασιακής τους εξέλιξης.

Παράλληλα, 32,1% επέλεξαν ότι επιβαρύνθηκαν σε όλα τα παραπάνω, ενώ 1,9% σε κανένα από τα παραπάνω.²⁰



Διάγραμμα 16. Κατανομή συχνοτήτων για το πού επιβάρυναν περισσότερο τις γυναίκες από τους άνδρες οι κρίσεις (κατά τα τελευταία 15 χρόνια)

Στην ερώτηση σχετικά με τους τομείς στους οποίους επιβαρύνθηκαν οι ίδιες οι συμμετέχουσες από τις κρίσεις (κατά τα τελευταία 15 χρόνια), δόθηκε επίσης η δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων (Διάγραμμα 17). Οι απαντήσεις που συγκέντρωσαν τη μεγαλύτερη συχνότητα είναι η επιβάρυνση στο εισόδημα (69%) και στην ψυχολογική τους κατάσταση (66%), με τρίτη σε συχνότητα την απασχόληση/εργασία (50,2%) και με σημαντικά μεγάλη συχνότητα την προώθηση της καριέρας τους (33,8%). Παράλληλα, 2,9% επέλεξαν ότι επιβαρύνθηκαν σε όλα τα παραπάνω, ενώ 6% σε κανένα από τα παραπάνω.

²⁰ Οι ελλείπουσες τιμές κυμάνθηκαν από 36,4% (επιβάρυνση στην ψυχολογική τους κατάσταση) έως 42% (επιβάρυνση στις οικιακές εργασίες).



Διάγραμμα 17. Κατανομή συχνοτήτων για τους τομείς στους οποίους επιβαρύνθηκαν οι ίδιες οι συμμετέχουσες από τις κρίσεις (κατά τα τελευταία 15 χρόνια)

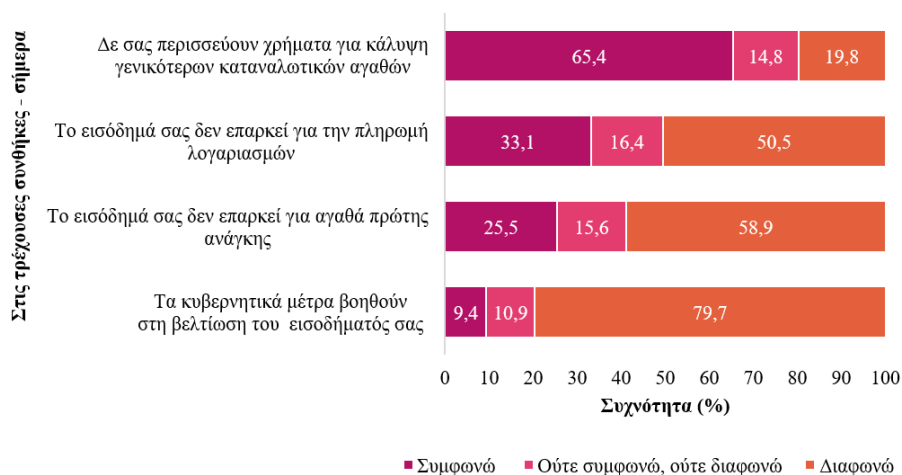
Στο Διάγραμμα 18, παρουσιάζονται οι επιπτώσεις της ενεργειακής κρίσης, όπου δόθηκε πάλι η δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων. Οι απαντήσεις που συγκέντρωσαν τη μεγαλύτερη συχνότητα είναι η οικονομική ανασφάλεια (63,9%), η απώλεια εισοδήματος (59,2%) και η επιδείνωση των συνθηκών στέγασης και διαβίωσης (58,5%). Παράλληλα, 21% επέλεξαν όλες τις παραπάνω επιπτώσεις, ενώ 3,9% καμία από τις προτεινόμενες επιπτώσεις.²¹



Διάγραμμα 18. Κατανομή συχνοτήτων των επιπτώσεων της «ενεργειακής κρίσης»

²¹ Οι ελλείπουσες τιμές κυμάνθηκαν από 26,5% (οικονομική ανασφάλεια) έως 35,2% (επιβάρυνση του χρόνου που αφιερώνεται στις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα της οικογένειας).

Στην ενότητα της απασχόλησης, τίθενται ακόμη ερωτήσεις συμφωνίας ή διαφωνίας σχετικά με την επάρκεια του εισοδήματος. Η πλειονότητα των γυναικών συμφωνεί με την αδυναμία κάλυψης γενικότερων καταναλωτικών αγαθών (65,4%) (Διάγραμμα 19). Οι μισές αποκρινόμενες (50,5%) διαφωνούν με το ότι το εισόδημά τους δεν επαρκεί για την πληρωμή λογαριασμών. Παράλληλα, η πλειονότητα των συμμετεχουσών διαφωνεί με την ανεπάρκεια του εισοδήματός τους για αγαθά πρώτης ανάγκης (58,9%). Επίσης, η συντριπτική πλειονότητα δηλώνει ότι διαφωνεί με το ότι τα κυβερνητικά μέτρα βοηθούν στη βελτίωση του εισοδήματός τους (79,7%).²²

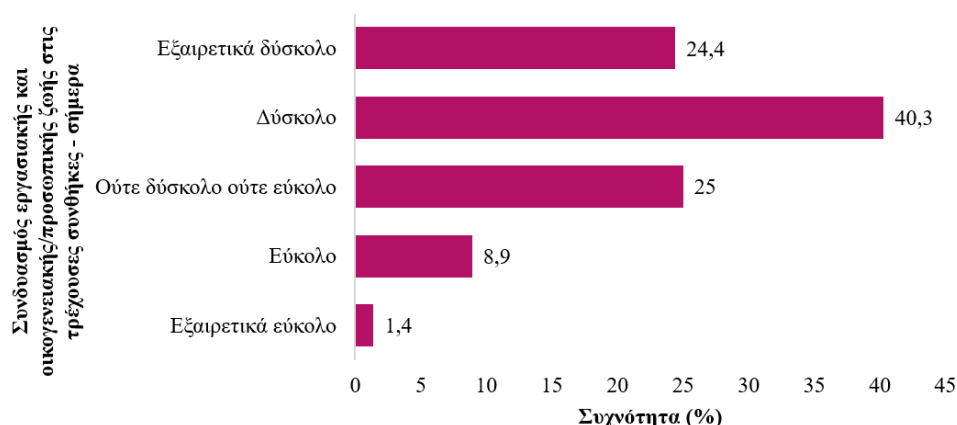


Διάγραμμα 19. Κατανομή συχνοτήτων της επάρκειας του εισοδήματος στις τρέχουσες συνθήκες

Επίσης, η πλειονότητα των συμμετεχουσών δηλώνει ότι η ισορροπία εργασιακής οικογενειακής/προσωπικής ζωής είναι δύσκολη στις τρέχουσες συνθήκες (40,3%) (Διάγραμμα 20). Συνολικά, το 64,7% δηλώνει ότι ο συνδυασμός εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής είναι δύσκολος ή εξαιρετικά δύσκολος.²³

²² Οι ελλείπουσες τιμές κυμάνθηκαν από 0,8% έως 1,7%.

²³ Το ποσοστό των ελλειπουσών τιμών ήταν 10,8%.



Διάγραμμα 20. Κατανομή συχνοτήτων του πόσο δύσκολος ή εύκολος είναι ο συνδυασμός της εργασιακής και της οικογενειακής/προσωπικής ζωής στις τρέχουσες συνθήκες - σήμερα

Οι συμμετέχουσες ρωτήθηκαν για πιθανές αλλαγές στην εργασία τους κατά την πανδημία, έχοντας τη δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων. Οι απαντήσεις που συγκέντρωσαν τη μεγαλύτερη συχνότητα (Διάγραμμα 21) είναι ότι *δεν άλλαξε τίποτε στη δουλειά τους* (27,9%) και η *υποχρεωτική τηλεργασία* (25,5%). Μάλιστα, σημαντικά μεγάλη συχνότητα συγκέντρωσαν και οι απαντήσεις σχετικά με την *αναστολή εργασίας* (20,2%), την *υπερεργασία* και την *εντατικοποίηση της εργασίας τους* (18,4%).²⁴



Διάγραμμα 21. Κατανομή συχνοτήτων των πιθανών αλλαγών στην εργασία των συμμετεχουσών κατά την πανδημία

²⁴ Οι ελλείπουσες τιμές κυμάνθηκαν από 27,6% (δεν άλλαξε τίποτε στη δουλειά σας) έως 82,9% (μείωση μισθού).

Οι συμμετέχουσες ρωτήθηκαν για πιθανές αλλαγές στην εργασία τους κατά την περίοδο των μνημονίων, έχοντας πάλι τη δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων. Οι απαντήσεις που συγκέντρωσαν τη μεγαλύτερη συχνότητα (Διάγραμμα 22) είναι η *αύξηση ωρών/εντατικοποίηση εργασίας* (32,5%) και το ότι δεν άλλαξε τίποτε στη δουλειά τους (31,7%).²⁵ Θα πρέπει να σημειώσουμε, σε αυτό το σημείο, τις *Απολύσεις* (11,8%) όπως και τις *Μειώσεις μισθών* (12,5%).

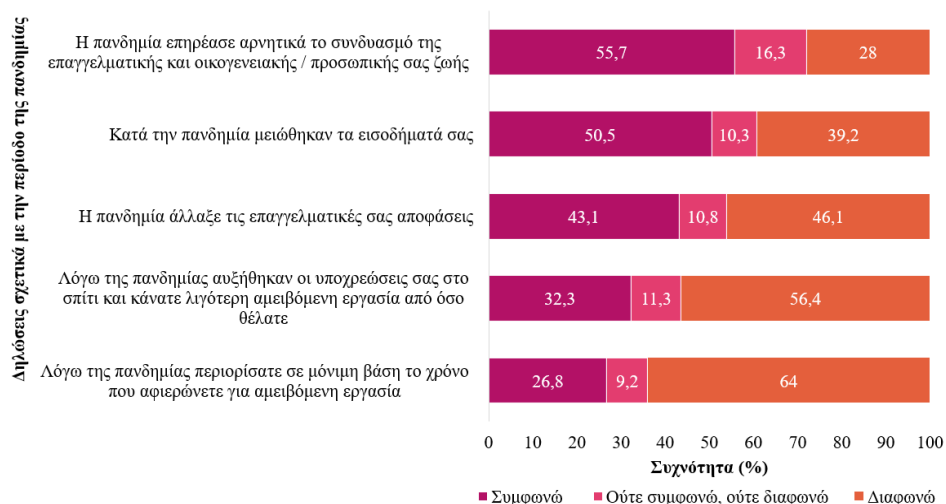


Διάγραμμα 22. Κατανομή συχνοτήτων των πιθανών αλλαγών στην εργασία των συμμετεχουσών κατά την περίοδο των μνημονίων

Στη συνέχεια, ακολούθησε μια σειρά από ερωτήσεις συμφωνίας ή διαφωνίας σε δηλώσεις σχετικά με την περίοδο της πανδημίας. Σύμφωνα με το Διάγραμμα 23, η πλειονότητα των γυναικών συμφωνεί ότι η πανδημία επηρέασε αρνητικά τον συνδυασμό της επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής τους ζωής (56,9%). Οι μισές αποκρινόμενες (50,5%) συμφωνούν ότι κατά την πανδημία μειώθηκαν τα εισοδήματά τους. Παράλληλα, λιγότερες από τις μισές συμμετέχουσες (46,1%) διαφωνούν με το ότι η πανδημία άλλαξε τις επαγγελματικές τους αποφάσεις. Η πλειονότητα των γυναικών διαφωνεί με το ότι λόγω της πανδημίας αυξήθηκαν οι υποχρεώσεις τους στο σπίτι και εργάστηκαν λιγότερο από όσο ήθελαν (56,4%), καθώς και ότι λόγω της πανδημίας περιόρισαν σε μόνιμη βάση τον χρόνο που αφιέρωναν για αμειβόμενη εργασία (64%).²⁶

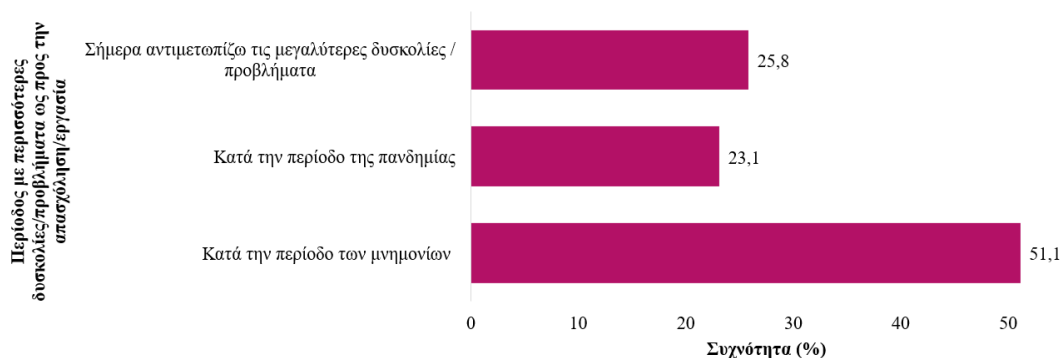
²⁵ Οι ελλείπουσες τιμές κυμάνθηκαν από 23,6% (δεν άλλαξε τίποτε στη δουλειά σας) έως 82,4% (μείωση μισθού).

²⁶ Οι ελλείπουσες τιμές κυμάνθηκαν από 1,7% έως 15,7%.



Διάγραμμα 23. Κατανομή συχνοτήτων δηλώσεων σχετικά με την περίοδο της πανδημίας

Επίσης, οι συμμετέχουσες ρωτήθηκαν για την περίοδο που αντιμετώπισαν περισσότερες δυσκολίες/προβλήματα ως προς την απασχόληση/εργασία τους. Σύμφωνα με το Διάγραμμα 24, λίγο πάνω από τις μισές (51,1%) αντιμετώπισαν τις περισσότερες δυσκολίες/προβλήματα κατά την περίοδο των μνημονίων.²⁷

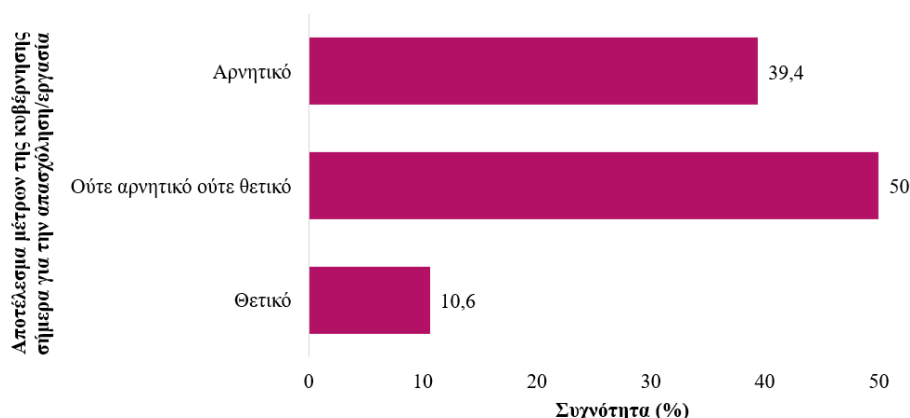


Διάγραμμα 24. Κατανομή συχνοτήτων της περιόδου με τις περισσότερες δυσκολίες/προβλήματα ως προς την απασχόληση/εργασία

Η ενότητα της απασχόλησης ολοκληρώνεται με την ερώτηση σχετικά με το αν οι σημερινές πολιτικές της κυβέρνησης για την απασχόληση/εργασία έχουν κάποιο θετικό ή αρνητικό αποτέλεσμα για τις αποκρινόμενες. Σύμφωνα με το Διάγραμμα 25, οι μισές (50%) δήλωσαν ότι τα μέτρα δεν έχουν ούτε αρνητικό ούτε θετικό αποτέλεσμα. Παράλληλα, λίγο πάνω από το 1/3 (39,4%) των γυναικών δήλωσαν ότι τα μέτρα έχουν αρνητικό αποτέλεσμα.²⁸

²⁷ Το ποσοστό των ελλειπουσών τιμών ήταν 10,6%.

²⁸ Το ποσοστό των ελλειπουσών τιμών ήταν 6,4%.



Διάγραμμα 25. Κατανομή συχνοτήτων ως προς τα αποτελέσματα των μέτρων της κυβέρνησης σήμερα για την απασχόληση/εργασία

Συνεπώς, στον τομέα της μισθωτής εργασίας, η πλειονότητα των ερωτηθεισών συμφωνεί πως τα χρήματά τους δεν επαρκούν για να καλύψουν γενικά καταναλωτικά αγαθά, και διαφωνεί με την άποψη ότι τα κυβερνητικά μέτρα βοηθούν στη βελτίωση του εισοδήματός τους. Επιπρόσθετα, η πλειονότητα θεωρεί δύσκολη τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής στις παρούσες συνθήκες. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι περισσότερες δεν εντόπισαν οποιεσδήποτε αλλαγές στην εργασία τους, ενώ ορισμένες ανέφεραν ως κυριότερη αλλαγή την υποχρεωτική τηλεργασία. Κατά την περίοδο των μνημονίων, η πλειονότητα αντιμετώπισε περισσότερα προβλήματα σε όρους απασχόλησης, ενώ ορισμένες σημειώνουν ότι δεν άλλαξε τίποτα στην εργασία τους. Μάλιστα, είναι αξιοσημείωτο πως οι ερωτώμενες θεωρούν τα κυβερνητικά μετρά για τον τομέα της απασχόλησης ουδέτερα ή/και αρνητικά. Η συντριπτική πλειονότητα δήλωσε πως σε καιρούς κρίσεων η μισθωτή εργασία των γυναικών επηρεάζεται περισσότερο από αυτή των αντρών, και όπως διαφαίνεται από τις ερωτήσεις ανοικτού τύπου αυτό οφείλεται κυρίως στις περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες των αντρών, καθώς τίθενται επαγγελματικά σε προτεραιότητα (Χαραλάμπη & Τσίγκανου, 2024).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1 Ποιοτικές αναλύσεις - Μελέτη/-τες περίπτωσης

Η θεματική της εργασίας μας στοχεύει στη διερεύνηση των βιωμάτων των εργαζόμενων γυναικών στον ιδιωτικό τομέα σε θέσεις απασχόλησης χαμηλού κύρους. Ειδικότερα, το ερευνητικό μας εγχείρημα μπορεί να διακριθεί σε τρεις επιμέρους έρευνες. Η πρώτη αφορά γυναίκες εργαζόμενες σε αλυσίδες σουπερμάρκετ. Συγκεκριμένα, διενεργήθηκαν 15 ημιδομημένες συνεντεύξεις με γυναίκες εργαζόμενες σε μεγάλες αλυσίδες τροφίμων, όπως τα σουπερμάρκετ. Παράλληλα, οι δύο άλλες έρευνες εξετάζουν την αμειβόμενη εργασία των γυναικών σε εργασίες χαμηλού κύρους, εστιάζοντας, όμως, σε ειδικές κατηγορίες γυναικών που συνδέονται με αυξημένη ευαλωτότητα, όπως τη μετανάστευση και την αναπηρία. Για τη διενέργεια αυτών των ερευνών, υλοποιήθηκαν δυο ομάδες εστιασμένης συζήτησης με γυναίκες με μεταναστευτικό υπόβαθρο και γυναίκες με αναπηρία αντίστοιχα.

Συνολικά, η εμπειρική μας έρευνα συνιστά μια ενιαία οριοθετημένη οντότητα που παρέχει πληροφορίες για ένα συγκεκριμένο υπο διερεύνηση πλαίσιο (Merriam & Tisdell, 2015), όπως είναι ο κλάδος εργασίας των σουπερμάρκετ και οι ειδικές κατηγορίες γυναικών αντίστοιχα. Αυτό υποδηλώνει την αναζήτηση κατανόησης και νοήματος σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο αντί να στοχεύει σε γενικεύσεις σχετικά με την απασχόληση των γυναικών στον τομέα του λιανικού εμπορίου.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό πως στην παρούσα έρευνα το φαινόμενο των διακρίσεων στο εργασιακό περιβάλλον προσεγγίζεται υπό το πρίσμα της φεμινιστικής θεωρίας. Πρόκειται για μια διάσταση που δεν έχει διερευνηθεί επαρκώς. Στο πεδίο της εργασίας εντοπίζονται ιατρικές και εργονομικές εξηγήσεις για ζητήματα σχετικά με τον εργασιακό χώρο, ενώ οι μελέτες των ψυχολογικών επιπτώσεων στον χώρο εργασίας συχνά επικεντρώνονται στο άτομο παρά στο οργανωτικό πλαίσιο, αγνοώντας την οπτική του φύλου. Συνεπώς, στην παρούσα μελέτη, στο πλαίσιο της κοινωνιολογίας της εργασίας θέτουμε την έμφυλη διάσταση ως κεντρική συνιστώσα, επιχειρώντας να φωτίσουμε ένα εν πολλοίς αδιερεύνητο πεδίο.

Αναλυτικότερα, για την πρώτη ποιοτική έρευνα στα σουπερμάρκετ, το δείγμα περιλαμβάνει 15 γυναίκες εργαζόμενες στην Αττική, ηλικίας 35-65 ετών. Η επιλογή των σουπερμάρκετ δεν είναι τυχαία, καθώς πρόκειται για έναν εξαιρετικά κρίσιμο και κερδοφόρο κλάδο υψηλού τζίρου. Μάλιστα, οι τρεις εταιρείες στο πλαίσιο των οποίων διενεργούμε την έρευνά μας είναι από τις μεγαλύτερες εταιρείες και ηγέτιδες του κλάδου με 300-500

καταστήματα συνολικά η κάθε μια. Οι δύο πρώτες εταιρείες έχουν εδραιώσει τη θέση τους στην ελληνική αγορά εδώ και δεκαετίες, ενώ η τρίτη εταιρεία έχει ξεκινήσει από τη Βόρεια Ελλάδα και αρχίζει να αναπτύσσεται ταχύτητα στην Αττική. Ειδικότερα, ο αριθμός υπαλλήλων που απασχολεί η κάθε εταιρεία κυμαίνεται από 11.600-34.000 υπαλλήλους. Οι τρεις εταιρείες για να ισχυροποιηθούν έχουν προβεί σε αρκετές εξαγορές και συνεχίζουν να ενισχύουν τη δύναμή τους, εγκαθιστώντας ένα «ολιγοπώλιο» στην αγορά. Για την ερευνά μας, επιλέχθηκαν καταστήματα μεσαίου και μεγαλύτερου μεγέθους, που ήταν παρόμοια οργανωμένα σε τμήματα.

Συνολικά, ως προς την ποιοτική έρευνα με υπαλλήλους στο σουπερμάρκετ οι συνεντεύξεις ακολούθησαν τον οδηγό συνέντευξης με διάφορα θεματικά ζητήματα. Συγκεκριμένα, μελετάται η ιεραρχία εργασίας, το καθεστώς απασχόλησης, η διαμόρφωση των μισθών, οι έμφυλες διαφοροποιήσεις στις συνθήκες των πολλαπλών κρίσεων, οι εργασιακές αλλαγές κατά την περίοδο των πολλαπλών και επάλληλων κρίσεων, η επίδραση της ενεργειακής κρίσης αλλά και οι εταιρικές και δημόσιες πολιτικές αυτών των περιόδων.

Στη συνέχεια, οι άλλες δύο ποιοτικές έρευνες στηρίζονται σε συλλογή δεδομένων μέσα από ομάδες εστιασμένης συζήτησης με ειδικές κατηγορίες γυναικών, όπως μετανάστριες και γυναίκες με αναπηρία. Οι ομάδες εστιασμένης συζήτησης των γυναικών με αναπηρία και των μεταναστριών απαρτίζονταν από 5-7 συμμετέχουσες αντίστοιχα. Ακολουθώντας τον οδηγό εστιασμένης συζήτησης, επικεντρωθήκαμε σε θέματα όπως στην επίδραση των πολλαπλών κρίσεων στην εργασία και τη διαβίωση αυτών των γυναικών, αλλά και στις έμφυλες διακρίσεις που λειτουργούν πολλαπλασιαστικά σε αυτές τις κατηγορίες γυναικών κατά τις επάλληλες κρίσεις.

Κατά τις ομαδικές συζητήσεις, οι συμμετέχουσες είχαν ποικίλες εμπειρίες και στάσεις σε σχέση με τις έμφυλες διαφοροποιήσεις οι οποίες συνυπάρχουν με διακρίσεις ως προς τη φυλετική καταγωγή και την αναπηρία αντίστοιχα, εντείνοντας τις ανισότητες. Μάλιστα, η αλληλεπίδραση μεταξύ των συμμετεχουσών διαφέρει από τις ατομικές συνεντεύξεις (Morgan, 1993), διότι επιτρέπει στις συμμετέχουσες να υποστηρίξουν ή να αμφισβητήσουν η μια τους ισχυρισμούς της άλλης. Ένα επιπλέον πλεονέκτημα ήταν η ισορροπία δυνάμεων μεταξύ των ερευνητών και των συμμετεχουσών, καθώς οι ομαδικές συζητήσεις ήταν περισσότερο ισορροπημένες σε σχέση με τις ατομικές συνεντεύξεις.

Οι ατομικές συνεντεύξεις και οι ομάδες εστιασμένης συζήτησης πραγματοποιήθηκαν μεταξύ Ιουνίου 2024 και Νοεμβρίου 2025, ενώ διήρκεσαν 1-2 ώρες. Με την άδεια των συμμετεχουσών οι ατομικές συνεντεύξεις και οι ομάδες εστιασμένης συζήτησης μαγνητοφωνήθηκαν και μεταγράφηκαν πλήρως.

Ως μέθοδο ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας επιλέξαμε τη θεματική ανάλυση περιεχομένου. Η θεματική ανάλυση περιεχομένου αφορά την *«αναγνώριση θεμάτων και μοτίβων που εμφανίζονται σε μη-δομημένα ποιοτικά δεδομένα»*. Η θεματική ανάλυση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της ποιοτικής έρευνας, καθώς παρέχει ένα σημείο εκκίνησης για την ανάλυση ποιοτικών δεδομένων.

Με αυτόν τον τρόπο, ο/η ερευνητής/-τρια αποκτά γνωστική πρόσβαση σε συλλογικούς τρόπους νοηματοδότησης ή εμπειρίες και ανιχνεύει πολυάριθμα μοτίβα νοήματος εντός των δεδομένων του. Εστιάζει, ωστόσο, σε εκείνα που είναι σχετικά με το θέμα το οποίο μελετά και, ειδικότερα, σε εκείνα που είναι κατάλληλα για την απάντηση των ερευνητικών του ερωτημάτων (Braun και Clarke, 2012: 57). Συνεπώς, *τα ερευνητικά ερωτήματα λειτουργούν ως οδηγός κατά τη διαδικασία της θεματικής ανάλυσης* (Τσιώλης, 2018).

Η διαδικασία της ανάλυσης προϋποθέτει τον ενεργητικό και δημιουργικό ρόλο του ερευνητή, ο οποίος, αναπτύσσοντας μια διαλογική σχέση με τα δεδομένα του, περισσότερο παράγει και συγκροτεί τα θέματα παρά τα ανακαλύπτει (Τσιώλης, 2018).

Σε αντίθεση με άλλες μεθόδους ανάλυσης, που δεσμεύονται σε συγκεκριμένες θεωρητικές προσεγγίσεις –όπως η ανάλυση λόγου στη θεωρία του λόγου, η ανάλυση συνομιλίας στην εθνομεθοδολογία, η αφηγηματική ανάλυση στη θεωρία της αφήγησης–, *η θεματική ανάλυση λογίζεται ως μια ευέλικτη μέθοδος ανάλυσης, η οποία μπορεί να αξιοποιηθεί με πολλαπλούς τρόπους από ερευνητές που εκκινούν από διαφορετικές θεωρητικές αφηρημένες* (Τσιώλης, 2018).

Η θεματική ανάλυση αποτελεί μια ερευνητική μέθοδο που αξιοποιείται για την αναγνώριση και ερμηνεία μοτίβων ή θεματικών σε μία σειρά δεδομένων. Μάλιστα, πολύ συχνά οδηγεί σε νέες μορφές κατανόησης και ερμηνείας (Boyatzis, 1998· Elliott, 2018· Thomas, 2006). Παρ' όλα αυτά, είναι κρίσιμο οι *ερευνητές/ερευνήτριες να μην επιτρέψουν στις προκαταλήψεις τους να παρέμβουν στην αναγνώριση των κύριων θεματικών* (Morse & Mitcham, 2002· Patton, 2015). Σύμφωνα με τον Scriven (1991), η αξιολόγηση *«απηλλαγμένη στόχων»* συμβαδίζει αρκετά με την επαγωγική έρευνα, κατά την οποία οι θεωρίες αναπτύσσονται από τα δεδομένα.

Όσοι/Όσες αξιοποιούν τη θεματική ανάλυση αναπτύσσουν κύριες δεξιότητες για τη διεξαγωγή έτερων μορφών ποιοτικής ανάλυσης (Braun & Clarke, 2006). Οι Naeem και Ozuem (2023) αξιοποίησαν τη μεθοδολογία της θεματικής ανάλυσης για να οικοδομήσουν ένα εννοιολογικό μοντέλο των ευρημάτων τους μέσω μίας σειράς βημάτων. Τα βήματα αυτά περιλαμβάνουν επιλογή λέξεων κλειδιών, επιλογή αποσπασμάτων, κωδικοποίηση, δημιουργία θεμάτων, ερμηνεία και ανάπτυξη μοντέλου. Η μελέτη τους παρέχει μία τεχνική

ανάλυσης έξι βημάτων, οικοδομώντας μια μεθοδολογία προς ερευνητές/ερευνήτριες ώστε να την αξιοποιήσουν στην ανάπτυξη ενός εννοιολογικού μοντέλου των ευρημάτων τους.

3.2 Μεθοδολογικοί περιορισμοί

1. Οντολογικοί μεθοδολογικοί περιορισμοί

Μία σημαντική θεωρητική σημείωση της μελέτης μας είναι η διάκριση των κρίσεων σε χρονικές περιόδους. Αυτή η διάκριση είναι κρίσιμη για σκοπούς διαχείρισης των ερευνητικών μας ερωτημάτων και για τη διενέργεια συγκριτικών προσεγγίσεων. Ωστόσο, ο πληθυντικός «κρίσεις», αν και διευκολύνει στη διαμόρφωση τύπων και προσεγγίσεων, ίσως μας απομακρύνει από τη διαπίστωση πως η «κρισιακή συνθήκη» αφορά πολλαπλές και επικαλυπτόμενες κρίσεις, που επενεργούν ακόμη και ταυτόχρονα, επηρεάζοντας εντονότερα και πλήττοντας περαιτέρω τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες.

Στην περίπτωση της πανδημικής κρίσης:

Σε αυτό το πλαίσιο, θα ήταν αφελές να σκεφτούμε ότι, πρώτον, η παροντική συνθήκη κατάστασης έκτακτης ανάγκης θα τελειώσει σύντομα και, δεύτερον, ότι είτε μεμονωμένες χώρες είτε συνολικά η διεθνής κοινότητα θα μπορέσουν να επιστρέψουν σε κάποια «κανονικότητα» και να συνεχίσουν όπως πριν. Ανεξαρτήτως από το πότε θα περάσει η κρίση, είναι ήδη σαφές ότι οι συνέπειές της τόσο για την κοινωνία όσο και για την οικονομία θα είναι πολύ πέρα από βραχυπρόθεσμες (Ειρηνάκης, 2020)

Χαρακτηριστικά, το λεξικό Collins όρισε ως λέξη της χρονιάς 2022 τη λέξη «*permacrisis*». Η λέξη *permacrisis* αποτελεί μια ένωση των *permanent* (μόνιμος) και *crisis* (κρίση). Ωστόσο, δεν αναφέρεται σε κάποια συγκεκριμένη κρίση, αλλά στα βαθιά και (ίσως) μόνιμα αποτυπώματα που αφήνουν όλες οι κρίσεις των τελευταίων ετών. Οι κρίσεις αυτές καθορίζουν το σήμερα και δεν είναι άλλες από την πανδημία, τον πόλεμο στην Ουκρανία μαζί με όλους τους άλλους συνεχιζόμενους πολέμους (Cibum, 2022).

Η έννοια *permacrisis* ορίζεται ως: «Μία εκτεταμένη περίοδος αστάθειας και ανασφάλειας, ειδικότερα ως αποτέλεσμα πολλαπλών καταστροφικών συμβάντων. Θα μπορούσαμε να τη συνοψίσουμε ως έλλειψη ανθεκτικότητας των υποδομών και συστημάτων ελέγχων, και ως κακή διαχείριση κρίσεων, που οδηγεί τελικώς στην αποκάλυψη της ευαλωτότητας των συστημάτων ελέγχου και εξισορρόπησης» (4CStrategies, 2022).

2. Επιστημολογικοί μεθοδολογικοί περιορισμοί

Οι κυριότεροι περιορισμοί που αντιμετωπίσαμε ως ομάδα εργασίας για την παραγωγή των δεδομένων και για την είσοδο στο πεδίο είναι οι ακόλουθοι: (α) Η δυσκολία εύρεσης

συμμετεχουσών για τη συμπλήρωση του απαραίτητου αριθμού των 15 πωλητριών σε αλυσίδες σουπερμάρκετ στην Αττική, (β) η δυσκολία συμπλήρωσης του απαραίτητου αριθμού συμμετεχουσών για τη διενέργεια των 2 ομάδων εστίασης (focus groups), (γ) η απουσία διαθεματικής προσέγγισης, (δ) διαφορετικός μεθοδολογικός σχεδιασμός και θεματολογία μεταξύ focus groups και ημι-δομημένων συνεντεύξεων.

Αναλυτικότερα:

(α) *Δυσκολία εύρεσης συμμετεχουσών στον κλάδο των τροφίμων*: Για τον σκοπό της εύρεσης του απαραίτητου αριθμού συμμετεχουσών για τις ατομικές συνεντεύξεις, επιλέχθηκε η προσέγγιση των μεγαλύτερων αλυσίδων σουπερμάρκετ με βάση τον αριθμό των εγκαταστάσεών τους στην ελληνική αγορά και την κερδοφορία τους. Μάλιστα, σε κάθε υποκατάστημα για την κάλυψη του πληθυσμού επιλέχθηκαν έως 3 συμμετέχουσες. Ακόμη, αξιοποιήθηκε η μέθοδος της χιονοστιβάδας, δηλαδή οι παραπομπές των αρχικών ερωτηθεισών προς άλλες ερωτώμενες.

(β) *Δυσκολία εύρεσης συμμετεχουσών στις ομάδες εστίασης με γνώμονα το μεταναστευτικό υπόβαθρο και την αναπηρία*: Για τη συμπλήρωση του απαραίτητου αριθμού συμμετεχουσών στις δύο (2) ομάδες εστίασης, αξιοποιήθηκαν επαφές μέσω φορέων της κοινωνίας των πολιτών (π.χ. ΠΕΨΑΕΕ για ψυχοκοινωνικές αναπηρίες - focus group γυναικών με αναπηρία), των ΜΚΟ (π.χ. δίκτυα μεταναστευτικού πληθυσμού - focus group μετανάστευσης), των συνδικαλιστικών οργάνων ιδιωτικού τομέα (π.χ. Δομή Μεταναστών ΙΝΕΓΣΕΕ/ΕΚΑ), καθώς και επαφές της ερευνητικά υπεύθυνης καθηγήτριας.

(γ) *Απουσία διαθεματικής προσέγγισης*: Η προσέγγισή μας στις ατομικές συνεντεύξεις εστιάζει στο εργασιακό πλαίσιο και τις μεταβολές στις συνθήκες εργασίας των εργαζόμενων γυναικών σε σουπερμάρκετ κατά τις κρίσεις, λαμβάνοντας ως μεταβλητές το κοινωνικό φύλο και την εργασία χαμηλού κύρους στον ιδιωτικό τομέα. Ωστόσο, δεν συνυπολογίζεται ούτε συνεκτιμάται διαθεματικά η κοινωνική τάξη, η φυλή και ούτω καθεξής. Άρα, τα ευρήματά μας στην πρώτη ποιοτική έρευνα αναφορικά με τις έμφυλες διακρίσεις στην εργασία θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως «μερικά». Έτσι, επιχειρήσαμε να εντάξουμε τις διαστάσεις του μεταναστευτικού υποβάθρου και της κατάστασης της αναπηρίας ως κοινωνικές μεταβλητές σε ξεχωριστή προσέγγιση της έρευνας πεδίου, ήτοι στις δύο ομάδες εστίασης που διεξήχθησαν.

(δ) *Διαφορετικός μεθοδολογικός σχεδιασμός και θεματολογία μεταξύ focus groups και ημι-δομημένων συνεντεύξεων*: Ένας βασικός μεθοδολογικός περιορισμός της έρευνάς μας είναι η διαφορετική θεματολογία και οι διαφορετικοί πληθυσμοί-στόχοι των ομάδων εστίασης και των ημι-δομημένων συνεντεύξεων. Οι ομάδες εστίασης είχαν ως τελικό στόχο

ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ & ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΕ ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΚΡΙΣΕΙΣ

να αντλήσουμε περισσότερα δεδομένα από γυναίκες με μεταναστευτικό υπόβαθρο και από την ομάδα των γυναικών με αναπηρία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΜΕΓΑΛΕΣ ΑΛΥΣΙΔΕΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ - ΣΟΥΠΕΡΜΑΡΚΕΤ

4.1 Τα σουπερμάρκετ ως γυναικοκρατούμενος κλάδος εργασίας

Ο κλάδος εργασίας στα σουπερμάρκετ είναι εν πολλοίς γυναικοκρατούμενος, διότι παρατηρείται αριθμητική υπεροχή των εργαζόμενων γυναικών (Johansson et al., 2015). Ειδικότερα, το συγκεκριμένο εύρημα δεν είναι συνέπεια επιλογής από την εταιρεία, καθώς οι εργοδότες των εταιρειών κατέχουν μόνο εν μέρει τη διαδικασία επιλογής εργαζομένων, μεγάλο μέρος της οποίας προκύπτει από την αυτοεπιλογή των απασχολούμενων (Bouffartigue & Pendaries, 1994: 349). Επομένως, διαπιστώνεται πως η εργασία στο σουπερμάρκετ προσλαμβάνει έμφυλα χαρακτηριστικά. Συγκεκριμένα, επιβεβαιώνεται το βιβλιογραφικό εύρημα της απροθυμίας των ανδρών να εργαστούν στον κλάδο (Johansson et al., 2015: 121) Σύμφωνα με τα λεγόμενα των ερευνώμενων γυναικών, οι άνδρες στην πλειονότητά τους επιλέγουν θέσεις εργασίας με υψηλότερες μισθολογικές απολαβές και μεγαλύτερες δυνατότητες εξέλιξης. Εν γένει, η εργασία σε σουπερμάρκετ θεωρείται ως εργασία «χαμηλού κύρους» (Johansson et al., 2015). Έτσι, οι άντρες επιλέγουν θέσεις εργασίας υψηλότερου κύρους, με καλύτερες μισθολογικές απολαβές, δομώντας έτσι την έμφυλη διάσταση της εργασίας σε σουπερμάρκετ.

«Ναι, έχουμε πολύ λίγους (άνδρες), [...] δηλαδή, εμείς εκεί είμαστε... περίπου 20 άτομα προσωπικό, και άντρες είναι τρεις». (Σ15)

«Με τέτοιο μισθό, τώρα, [...] ένας άνδρας [...] ακόμα και να μην έχει οικογένεια, είναι λίγα λεφτά». (Σ11)

«Γιατί, παλιότερα, που υπήρχαν δουλειές, πριν την κρίση, οι άντρες δεν έρχονταν supermarket, θεωρούσαν ότι είναι λίγα τα λεφτά. Με τον COVID ήρθαν κάποια παιδιά, φοιτητές, τώρα πάλι έχουμε το ίδιο πρόβλημα... δηλαδή, ειδικά άντρες δεν βρίσκουμε με τίποτα». (Σ9)

Αλλά, απ' ό,τι βλέπω, οι περισσότερες (είναι) γυναίκες στο μαγαζί σ' εμάς. Υπάρχουν άντρες, δεν λέω, αλλά (είναι) οι πιο πολλές γυναίκες. [...] Εγώ πιστεύω ότι είναι τι θέλει ο καθένας να κάνει». (Σ10) .

Αναδεικνύεται, επιπρόσθετα, το στοιχείο της «ανάγκης για εύρεση εργασίας» μέσα από την επιλογή εργασίας χαμηλού κύρους, όπως αυτή σε σουπερμάρκετ. Ως συνέπεια, το στοιχείο αυτό προσλαμβάνει έμφυλα χαρακτηριστικά. Αναδεικνύεται, έτσι, στον γυναικοκρατούμενο αυτόν κλάδο εργασίας ένα έμφυλο «δίπολο». Από τη μια πλευρά, έχουμε την «αναγκαιότητα εργασίας» για τις γυναίκες, καθώς εργάζονται σε σουπερμάρκετ για βιοποριστικούς λόγους. Αντιθέτως, για ορισμένους άντρες η εργασία στο σουπερμάρκετ

προβάλλεται ως λύση ανάγκης, δηλαδή υφίσταται το προνόμιο της «ασφαλούς μη-επιλογής», ενώ διατηρούν ως απώτερο στόχο καλύτερες μισθολογικές απολαβές και υψηλότερο εργασιακό κύρος.

Σε αυτό το τελευταίο στοιχείο, θα μπορούσαμε να προσθέσουμε ότι η «ελευθερία εργασιακής επιλογής» από την πλευρά των αντρών διευκολύνεται εμπράκτως μέσα από τις μειωμένες υποχρεώσεις εντός του νοικοκυριού.

«Έχουμε μαζευτεί από ανάγκη για εργασία, [...] από ό,τι έχω [...] δει στον κοινωνικό μου περίγυρο [...] με τον χαμηλότερο μισθό που έχω... ακούσει». (Σ15)

Στη συνέχεια, αξίζει να αναπτυχθούν περαιτέρω οι επιλογές σταδιοδρομίες που οδηγούν τις ερωτώμενες στην εργασία στο σουπερμάρκετ, σε συσχέτιση με τις συνθήκες που διαμόρφωσαν οι τρεις κύριες *κρισιακές* περίοδοι που διερευνούμε. Ειδικότερα, οι αβέβαιες συνθήκες των μνημονίων συνοδεύτηκαν από την αύξηση των οικονομικών αναγκών, την ανεργία και τις μειώσεις μισθών. Τα σουπερμάρκετ, με βάση την επιθεώρηση εργασίας του 2013, δεν μείωσαν μισθούς στο προσωπικό και εξασφάλιζαν χρήματα χωρίς τον φόβο περικοπών, ασφάλιση και εργασία χωρίς τον φόβο απόλυσης. Έτσι, οι ερωτώμενες αξιολογούν την εργασία στο σουπερμάρκετ ως ικανοποιητική σε σχέση με την υπόλοιπη αγορά εργασίας, έστω και εάν αυτή συνδέεται με μη ηθελημένο καθεστώς ημιαπασχόλησης.

«Μπήκα στην εταιρεία το 2013, όταν είχαν πέσει οι μισθοί και ήταν αβέβαιο το μέλλον. Στο σουπερμάρκετ έχεις το σίγουρο, ασφάλιση, παίρνεις τα χρήματά σου. Τα σουπερμάρκετ ήταν τα μόνα που δεν μείωσαν μισθούς μέσα στην κρίση. Οπότε αποφασίζω να μπω έστω 4ωρη για να παίρνω τα σωστά χρήματα». (Σ7)

Σε ορισμένες περιπτώσεις η συγκεκριμένη επιλογή εργασίας συνδέεται με την *εύκολη πρόσβαση στον τομέα*. Συγκεκριμένα, πολλές εργαζόμενες βρήκαν εργασία μέσω γνωστού που τις πρότεινε στην εταιρεία, άλλες είχαν προϋπηρεσία σε αντίστοιχο πόστο στο παρελθόν ή ήταν εύκολο να λάβουν ειδικό δίπλωμα που τους εξασφάλιζε μια θέση σε τμήμα της εταιρείας (όπως το κρεοπωλείο). Ακόμα, οι ανάγκες των εταιρειών για προσωπικό οδήγησαν σε μεγαλύτερη προώθηση των αιτήσεων για εργασία. Ειδικότερα, η μειωμένη προσφορά εργασίας την περίοδο πριν την οικονομική κρίση, αλλά και το άνοιγμα νέων καταστημάτων συνέβαλε στο να προωθούνται άμεσα οι αιτήσεις εργασίας. Όπως αποδεικνύεται και βιβλιογραφικά, η πλειονότητα των αιτήσεων εργασίας απαρτιζόταν από γυναίκες (Bouffartigue & Pendaries, 1994). Έτσι, η θηλυκοποίηση ορισμένων τμημάτων εργασίας δεν ήταν αυστηρά το αποτέλεσμα της επιλογής των εταιρειών.

Σε άλλες περιπτώσεις προκρίνεται η εργασία στο σουπερμάρκετ ως *επιλογή ανάγκης*. Πιο αναλυτικά, οι ερωτώμενες επέλεξαν αυτή την εργασία λόγω έλλειψης εργασίας στον

τομέα εξειδίκευσής τους, καθώς και εξαιτίας αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων. Επίσης, η χρόνια ανεργία και τα προβλήματα υγείας τούς οδήγησαν στο σουπερμάρκετ ώστε να καλύψουν τις βασικές ανάγκες τους. Σε κάποιες περιπτώσεις η εργασία αυτή αποτελεί ευκαιριακή επιλογή απόκτησης εισοδήματος με απώτερο στόχο την εύρεση ποιοτικότερης εργασίας.

«Στο σουπερμάρκετ πήγα αναγκαστικά για κάτι μόνιμο και σταθερό. Πρέπει να μεγαλώσω μόνη μου το παιδί μου και είχα θέμα υγείας. Βρήκα τη δουλειά από γνωστό. Η ανάγκη με οδήγησε στο κρεοπωλείο, δεν ήθελα να ασχοληθώ, ήταν εύκολο να βγάλω το χαρτί. Ας πάω εκεί και μετά βλέπω». (Σ4)

Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί πως παρατηρείται μια διαφοροποίηση στις επαγγελματικές σταδιοδρομίες του ανδρικού πληθυσμού. Ειδικότερα, εντοπίζονται οι άνδρες που δεν επιλέγουν αυτή τη μορφή εργασίας ή την επιλέγουν βραχυπρόθεσμα, και άνδρες που επιλέγουν την εργασία στον κλάδο μακροπρόθεσμα.

Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενες εκθέτουν την υποκειμενική τους γνώμη ως προς την επιλογή σταδιοδρομίας των ανδρών που δεν επιλέγουν αυτόν τον κλάδο εργασίας. Κατά τις ερωτώμενες, οι άνδρες είναι απρόθυμοι να εργαστούν στο σουπερμάρκετ. Μάλιστα, προτιμούν εργασία στον τομέα των σπουδών τους, καθώς λόγω εξειδίκευσης τους εξασφαλίζει μεγαλύτερες απολαβές. Εν πολλοίς, οι γυναίκες θεωρούν πως το εισόδημα που λαμβάνουν από το σουπερμάρκετ κρίνεται από τους άνδρες ως περιορισμένο προκειμένου να καλύψει τις αυξημένες οικογενειακές τους ανάγκες. Επίσης, οι άνδρες προτιμούν μια απασχόληση που να εξασφαλίζει γρήγορη ανέλιξη, ακόμα και εάν αυτή συνδέεται με μη σταθερό μισθό και κίνδυνο απόλυσης. Παράλληλα, το κυλιόμενο ωράριο εργασίας στο σουπερμάρκετ λειτουργεί ως τροχοπέδη για την κάλυψη των οικογενειακών αναγκών, γεγονός που τους παρακινεί να επιλέξουν μια εργασία με σταθερό ωράριο. Επομένως, η πλειονότητα των ανδρών επιλέγει μια εργασία με αυξημένες απολαβές και γρήγορη ανέλιξη, αναλαμβάνοντας ρίσκα.

«Οι άνδρες δεν επιλέγουν τη δουλειά στο σουπερμάρκετ, άλλοι το επιλέγουν ευκαιριακά και φεύγουν γιατί βρήκαν δουλειά με καλύτερους μισθούς σε άλλο αντικείμενο. Ίσως οι άνδρες θέλουν να κάνουν κάτι που να τους αποδίδει οικονομικά για να συντηρήσουν την οικογένειά τους. Εάν οι άνδρες δεν ανελιχθούν εύκολα εργασιακά, φεύγουν». (Σ7)

Εντοπίζονται όμως και περιπτώσεις ανδρών εργαζομένων που επιλέγουν βραχυπρόθεσμα την εργασία στο σουπερμάρκετ. Οι λίγοι άνδρες εργαζόμενοι είναι κυρίως νεότερης ηλικίας. Σύμφωνα με τη μελέτη του McDowell (2002), οι νέοι άνδρες τείνουν να βλέπουν τους εαυτούς τους απλώς ως «περαστικούς» στον κλάδο των σουπερμάρκετ, στην

πορεία τους προς την άνοδό τους στην αγορά εργασίας. Έτσι, αντιμετωπίζουν την εργασία στον τομέα ως βραχυπρόθεσμη λύση ανάγκης. Ακόμα, οι νεότεροι άνδρες ήταν λιγότερο απρόθυμοι να συμμετέχουν σε θεωρούμενη «γυναικεία εργασία» (Johansson et al., 2015). Αντίθετα, οι άνδρες μεγαλύτερης ηλικίας ήταν απρόθυμοι να εργαστούν σε τμήματα εργασίας όπως το ταμείο, που συνδέεται παραδοσιακά με τη «γυναικεία εργασία» (Tolich & Briar, 1999).

Επίσης, οι άνδρες που εργάζονται μακροπρόθεσμα στο σουπερμάρκετ ακολουθούν διαφορετική επαγγελματική πορεία σε σχέση με τους περισσότερους άνδρες που δεν επιλέγουν αυτόν τον χώρο εργασίας. Αυτή η μικρή μειονότητα ανδρών μένει ικανοποιημένη με έναν σταθερό εργασιακό βίο και τις απολαβές που εξασφαλίζει η εργασία στο σουπερμάρκετ. Σε πολλές περιπτώσεις είναι απρόθυμοι ή δεν δύνανται να διεκδικήσουν ποιοτικότερη απασχόληση.

Επομένως, αναδεικνύεται πως οι γυναίκες και μια μικρή μειονότητα ανδρών επιλέγουν να εργαστούν μακροπρόθεσμα στο σουπερμάρκετ. Συνολικά, οι ερωτώμενες τονίζουν, σχετικά με την επιλογή εργασίας στο σουπερμάρκετ, πως οι εργαζόμενες προτιμούν την ασφάλεια και την εξασφάλιση σίγουρων παροχών χωρίς τον φόβο της απόλυσης. Παράλληλα, είναι πιθανόν να μην έχουν ευκαιρίες εργασίας στον τομέα εξειδίκευσής τους ή να μην έχουν ειδίκευση.

4.2 Ιεραρχία εργασίας και ιεραρχία φύλου στην εργασία

Αρχικά, είναι κρίσιμο να αναφερθούμε στην πυραμίδα εργασίας στα σουπερμάρκετ. Στην κορυφή είναι ο διευθυντής και ο υποδιευθυντής. Ως τρίτοι/τρίτες στην ιεραρχία είναι οι βοηθοί διευθυντών/διευθυντριών, (Lidl Ελλάς, n.d.) με καθήκον την αναπλήρωση των διευθυντικών καθηκόντων και τη συνολική εποπτεία του εκάστοτε υποκαταστήματος. Μετά ακολουθούν οι προϊστάμενοι, οι βοηθοί, οι υπάλληλοι και οι εργάτες της αποθήκης. Η αξιολόγηση των υπαλλήλων γίνεται από τον άμεσο προϊστάμενό τους και ευρύτερα από τον διευθυντή. Κάθε εργαζόμενος έχει έναν φάκελο με τη βαθμολογία του, που τον ακολουθεί σε κάθε κατάσταση της αλυσίδας σουπερμάρκετ. Κατά τις ερωτώμενες, οι προσλήψεις υπαλλήλων πραγματοποιούνται με βάση τις ανάγκες και τις αιτήσεις για εργασία. Ωστόσο, η πρόσληψη εργασίας λαμβάνει τη μορφή αυτοεπιλογής ανά φύλο. Μάλιστα, η αυτοεπιλογή των γυναικών να εργαστούν στον τομέα αναδεικνύεται από την πλειονότητα των αιτήσεων που υποβάλλουν οι γυναίκες (Bouffartigue & Pendaries, 1994: 344). Κατά συνέπεια, η εργασία προσλαμβάνει έμφυλα χαρακτηριστικά.



Γράφημα 1: Πυραμίδα εργασίας στο σουπερμάρκετ

Ακόμα, η έμφυλη αντιπροσώπευση των υπαλλήλων στο σουπερμάρκετ αποτυπώνεται μέσα από τη διάρθρωση των φύλων στα διάφορα τμήματα εργασίας. Βιβλιογραφικά, μέσα από τη θέση των διοικητικών στελεχών των εταιρειών σουπερμάρκετ, αναδεικνύεται η έλλειψη επίγνωσης του τρόπου με τον οποίον οι οργανωτικές δραστηριότητες δομούνται με βάση το φύλο, οδηγώντας σε μια γενική υποβάθμιση του φύλου ως οργανωτικό ζήτημα. Συχνά, το φύλο τείνει να «εξαφανίζεται» από τις εταιρείες ή να θεωρείται «εκτός του σκοπού του οργανισμού» (Acker, 2006a: 452). Η αποστασιοποίηση του φύλου από έναν οργανισμό συχνά περιλαμβάνει την έμφαση στην ορθολογική λογική των δραστηριοτήτων και την υποβάθμιση του φύλου σε ιδιωτικό ζήτημα ανδρών και γυναικών και όχι ως αποτέλεσμα εσωτερικών οργανωτικών διαδικασιών (Korvajärvi, 2002).

Ωστόσο, αν και οργανωτικά η έννοια του φύλου είναι αόρατη (Johansson & Lundgren, 2014: 4), διατηρείται ο διαχωρισμός μεταξύ ανδρών και γυναικών. Έτσι, η αρρενωπότητα και η θηλυκότητα αποτελούν θεμελιώδη συστατικά στις περισσότερες οργανωτικές τάξεις των φύλων (Acker, 1990). Αυτό επιβεβαιώνεται και στη μελέτη περίπτωσης των σουπερμάρκετ, καθώς η κατανομή των εργασιακών καθηκόντων διαμορφώνεται εν πολλοίς με βάση την έμφυλη διάσταση. Οι Johansson et al. (2015: 118) προτείνουν πως η διαφοροποίηση των δεξιοτήτων θα μπορούσε να εξηγήσει γιατί η εργασία οργανώνεται με βάση το φύλο. Συγκεκριμένα, η έμφυλη διάσταση εφαρμόζεται ακούσια, συνδέοντας διαφορετικά χαρακτηριστικά και δεξιότητες με το φύλο κατά την κατανομή εργασίας στο σουπερμάρκετ.

Επομένως, στο σουπερμάρκετ εντοπίζονται τμήματα που συνδέονται με την «αρρενωπότητα», όπως η αποθήκη και τα αναλώσιμα τρόφιμα (ψυγείο, κρεοπωλείο και οπωροπωλείο), εσωτερικεύοντας την ανδρική δεξιότητα της μυϊκής δύναμης. Αντίθετα, οι

γυναίκες εντοπίζονται σε τμήματα εργασίας που συνδέονται με την κοινωνική κατασκευή της θηλυκότητας, όπως το ταμείο και η έκθεση προϊόντων, και σε άλλα τμήματα, όπως ένδυση, καλλυντικά, εποχικά είδη-διακόσμηση. Αυτά τα τμήματα συνδέονται, όπως αναδεικνύεται και από τις ερωτώμενες, με τις δεξιότητες της ευγένειας, της φιλικότητας, της γρήγορης εργασίας, της ακρίβειας και της υπομονής απέναντι στους πελάτες, δηλαδή χαρακτηριστικά που αποδίδονται στις γυναίκες. Συνεπώς, οι επαγγελματικές ταυτότητες είναι εμποτισμένες με την έννοια του φύλου (Witz, 1992) αναπαράγοντας τα έμφυλα «παραδοσιακά» πρότυπα.

Επίσης, πέρα από τα διακριτά τμήματα εργασίας στο σουπερμάρκετ εμφανίζεται και διαλειτουργικότητα.²⁹ Ειδικότερα, αυτή σχετίζεται με την ανάληψη πολλαπλών λειτουργιών από την πλευρά των εργαζομένων, όπως εξυπηρέτηση πελατών, αναπλήρωση ραφιών ή υποστήριξη αποθήκης, ανάλογα με τις ανάγκες του καταστήματος. Η συγκεκριμένη μορφή πολυλειτουργικής απασχόλησης (polyvalence) ενισχύει την οργανωτική ευελιξία, όμως δημιουργεί εργασιακή ασάφεια, μειωμένες δυνατότητες εξειδίκευσης και άνιση επιβάρυνση συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων, κυρίως γυναικών. Σε τέτοια περιβάλλοντα, η διαλειτουργικότητα δεν αποτελεί μόνο τεχνική στρατηγική, αλλά και μέσο μέσω του οποίου αναπαράγονται έμφυλες ανισότητες στο πλαίσιο της καθημερινής εργασιακής πρακτικής (Maruani, 2005).

Αξίζει να σημειωθεί πως το «βιομηχανικό μοντέλο» τμηματοποίησης (Bouffartigue & Pendaries, 1994: 355) των εταιρειών σουπερμάρκετ αναπτύσσει οργανωτικές στρατηγικές, αναπαράγοντας ιεραρχικές και έμφυλες διαιρέσεις στο εργατικό δυναμικό. Συγκεκριμένα, οι εταιρείες καθορίζουν την ιεράρχηση των λειτουργιών με βάση διαφορετικά κριτήρια, όπως τα στοιχεία των πωλήσεων, τη διαλειτουργικότητα και την οργανωσιακή χωρικότητα, αλλά και το καθεστώς απασχόλησης.

Πιο αναλυτικά, οι εταιρείες, με βάση τα στοιχεία πωλήσεων, νομιμοποιούν τις υποκείμενες ιεραρχικές διαιρέσεις μεταξύ των τμημάτων. Έτσι, το θηλυκοποιημένο τμήμα των ταμείων θεωρείται πως βρίσκεται στην περιφέρεια, στο κάτω μέρος της οργανωτικής ιεραρχίας, καθώς δεν αποτελεί μέρος των λειτουργιών, δηλαδή δεν προσθέτει αξία όσον αφορά τα στοιχεία πωλήσεων (Olofsdotter et al., 2023: 11). Ωστόσο, το τμήμα του ταμείου, λόγω της βαρύτητάς του στη δομή του εργατικού δυναμικού της εταιρείας –καθώς αποτελεί πολυπληθές τμήμα– και λόγω της στρατηγικής του φύσης –καθώς πρόκειται για εργασίες

²⁹ Η διαλειτουργικότητα (interfunctionality) στον χώρο εργασίας αναφέρεται στην ικανότητα διαφορετικών τμημάτων ρόλων ή εργαζομένων να συνεργάζονται και να αλληλοϋποστηρίζονται λειτουργικά, μέσω της ανταλλαγής δεξιοτήτων και καθηκόντων, προκειμένου να εξασφαλιστεί η αποδοτικότητα και η ευελιξία της επιχείρησης (Lallement, 2007).

εξυπηρέτησης πρώτης γραμμής— δεν μπορεί να θεωρηθεί ένα απλό «περιφερειακό τμήμα». Οι γυναίκες του πόστου πρέπει να αναπτύσσουν ειδικές δεξιότητες που έχουν παραδοσιακά συνδεθεί με τη θηλυκότητα (όπως διαχείριση του άγχους, γρήγορη εργασία, ακρίβεια, ευγένεια και φιλικότητα), βιώνοντας παράλληλα το σωματικό και ψυχικό βάρος της εργασίας. Παρόλο που είναι εμφανές πως δεν μπορούν όλα τα άτομα να έχουν αυτόν τον συνδυασμό ικανοτήτων, οι ταμίες αποδέχονται μια συμβολική υποτίμηση (Bouffartigue & Pendaries, 1994: 345).

Ακόμη, η διαλειτουργικότητα διαμορφώνει κατά τις εταιρείες μια διάκριση μεταξύ των τμημάτων εργασίας. Συγκεκριμένα, η εναλλαγή θέσεων εργασίας οργανωσιακά ανέδειξε την κεντρικότητα ορισμένων τμημάτων εργασίας. Ωστόσο, το γυναικοκρατούμενο τμήμα του ταμείου λόγω των καθηκόντων και της στρατηγικής του φύσης εξαιρέθηκε από τη διαλειτουργικότητα. Η εργασία ταμείου συνδέθηκε με μια χωρικά οριοθετημένη εργασία σε περιορισμένους και στενούς χώρους. Παράλληλα, αναδείχθηκε η απροθυμία των ανδρών να εργαστούν σε γυναικοκρατούμενους χώρους με περιορισμένες εναλλαγές, όπως το ταμείο. Έτσι, οι έμφυλες αντιλήψεις για τις προσδοκίες ανδρών και γυναικών μπορούν να εξηγήσουν σε έναν βαθμό την υπεροχή των γυναικών στο τμήμα του ταμείου. Επίσης, η εργασία στον αυστηρά προσδιορισμένο χώρο του ταμείου περιορίζει και την προοπτική ανέλιξης των γυναικών (Johansson et al., 2015), όχι μόνο λόγω του ανταγωνισμού στο τμήμα του ταμείου, αλλά και εξαιτίας της έλλειψης εμπειρίας από άλλα τμήματα εργασίας. Επομένως, αναδεικνύεται πως η διαλειτουργικότητα ως μέθοδος βελτίωσης της έμφυλης ισότητας δεν κατάφερε να αλλάξει την κατανομή εργασιακών καθηκόντων κατά φύλο (Johansson & Lundgren, 2014), επιβαρύνοντας δυσανάλογα τις γυναίκες.

Εκτός από τη λειτουργική και έμφυλη διαίρεση των τμημάτων, ήταν επίσης εμφανής μια διαίρεση βασισμένη σε διαφορετικούς όρους απασχόλησης. Το εργατικό δυναμικό χωρίστηκε σε έναν πυρήνα λειτουργικών και ασφαλών υπαλλήλων, και σε μια περιφέρεια μεταβλητού αριθμού ευέλικτων υπαλλήλων, με πιο επισφαλές εργασιακό καθεστώς (Kalleberg, 2009· Tullberg et al., 2014). Αναλυτικότερα, η κλίμακα του χρόνου εργασίας αποτελεί επομένως ένα είδος άξονα κατά μήκος του οποίου διαφορετικά τμήματα εργασίας εκτείνονται μεταξύ δύο πόλων. Στον γυναικοκρατούμενο χώρο των ταμείων, αφενός στο κάτω μέρος της ιεραρχίας, εντοπίζονται συμβάσεις άτυπης απασχόλησης, που αφορούν γυναίκες νεότερης ηλικίας, με μικρή προϋπηρεσία. Από την άλλη πλευρά, υψηλότερα στην ιεραρχία υπάρχουν οι ταμίες μεγαλύτερης ηλικίας, που αποτελούν έναν σταθερό πυρήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης (Bouffartigue & Pendaries, 1994).

Σε αυτό το πλαίσιο, οι γυναίκες του ταμείου αναπτύσσουν τη δική τους εργασιακή ταυτότητα (Johansson & Lundgren, 2014: 12). Συγκεκριμένα, ακολουθούν μια εξειδικευμένη και επαναλαμβανόμενη εργασία στην πρώτη γραμμή. Πρόκειται για εργασία σε αυστηρά παανομοιότυπους και μεμονωμένους σταθμούς εργασίας που υπόκεινται στην πίεση της «αλυσίδας» των πελατών. Η εργασία ταμείου δεν περιορίζεται στις δεξιότητες που συνδέονται στενά με τη θηλυκότητα, αλλά και σε εξειδικευμένες γνώσεις, όπως οπτική ανάγνωση, μηχανοργάνωση και ηλεκτρονική γνώση στην ταμειακή μηχανή. Αυτές οι τεχνικές γνώσεις καθιστούν δυνατή την εντατικοποίηση του ρυθμού εργασίας, ενώ παράλληλα ελέγχουν την ωριαία παραγωγικότητα κάθε ταμίας. Η εργασιακή ταυτότητα των γυναικών στο ταμείο συνδέθηκε με την έλλειψη διαλειτουργικότητας, που συνιστά άμεση απόρροια της στενής χωρικής οριοθέτησης του τμήματος εργασίας τους. Η χωρική οριοθέτηση της εργασίας λόγω της έλλειψης εναλλαγής θέσεων εργασίας περιόρισε τις πιθανότητες προαγωγής σε άλλα τμήματα εργασίας, ενώ η ανέλιξη εντός του τμήματος των ταμείων ήταν αρκετά ανταγωνιστική. Παράλληλα παρατηρούνταν ιεραρχίες εργασίας ακόμα και εντός των υπαλλήλων του τμήματος.

«Αυτό το μαγαζί που βρίσκομαι είναι ένα δύσκολο μαγαζί, έχει πολλή κλίκα... Θεωρώ ότι είναι πιο δύσκολο να ανέβεις σε αυτό τα μαγαζί σε σχέση με άλλα, είναι παλιό μαγαζί με κάποια παθολόνα στοιχεία». (Σ3)

Από την έρευνα πεδίου αποτυπώνεται μερικώς πως οι εταιρείες σουπερμάρκετ καθορίζουν την ανέλιξη με βάση την ορθολογική λογική σχετικά με την αποδοτικότητα και τις ανάγκες, υποβαθμίζοντας τη διάσταση του φύλου ως ένα οργανωτικό «μη-ζήτημα» (Johansson et al., 2015: 118). Ειδικότερα, κατόπιν της πρόσληψης, κάθε εργαζόμενη εκκινεί από χαμηλή βαθμίδα σε κάθε τμήμα εργασίας. Κάθε υπάλληλος αξιολογείται από τους ανώτερους μια φορά τον χρόνο «κατά τη διάρκεια των κρίσεων της προόδου εργασίας». Εάν επιδείξει τα κατάλληλα στοιχεία, λαμβάνεται απόφαση για προαγωγή. Η ανέλιξη των υπαλλήλων συνδέεται άρρηκτα με την εργατικότητα, τις ικανότητες, τη διαχείριση του πόστου και την εμπειρία. Πολλές φορές οι γνωριμίες καθορίζουν την προώθηση των υπαλλήλων, γεγονός που κρίνεται από τις εργαζόμενες ως μη-αξιοκρατικό.

Οι ερωτώμενες, στο πλαίσιο αυτό, αναδεικνύουν περιπτώσεις ανέλιξης με αθέμιτα μέσα, δηλαδή προαγωγή μέσω υπονόμευσης άλλων συναδέλφων. Συγκεκριμένα, ερωτωμένη ανέφερε χαρακτηριστική περίπτωση εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο η έλλειψη αξιοκρατίας συναρτάται με την έμφυλη διάσταση. Πιο ειδικά, υφίσταται μεροληψία εκ μέρους αντρών διευθυντών ως προς την εργασιακή ανέλιξη γυναικών, που λαμβάνει χαρακτηριστικά σεξισμού.

«Το κλίμα, το εργασιακό, είναι καλό... απλά υπάρχουνε και κάποια... παραθυράκια να το πω...; Όσον αφορά προτιμήσεις από τους διευθυντές, [...] Όταν έχεις άντρα διευθυντή, έχει προτίμηση στο γυναικείο φύλο...!» (Σ14).

Όσον αφορά τις ανώτερες βαθμίδες εργασίας, οι προϊστάμενοι και οι προϊσταμένες έχουν περισσότερες ευθύνες από τους υπαλλήλους. Συγκεκριμένα, είναι υπόλογοι για τα λάθη των υφισταμένων τους, ενώ πολλές φορές χρειάζεται να εργαστούν άνω του οκταώρου. Ομοίως οι διευθυντές/διευθύντριες στα σουπερμάρκετ μπορεί να εργαστούν και πέραν του οκταώρου, καθώς έχουν ακόμη περισσότερες αρμοδιότητες. Ειδικότερα, έχουν όλη την ευθύνη του καταστήματος, όπως τον έλεγχο όλων των προϊόντων και των δράσεων των προϊσταμένων του κάθε τμήματος, ενώ αναλαμβάνουν διοικητικές και γραφειοκρατικές υποχρεώσεις. Συνολικά, έχουν την επιβάρυνση για όποιο πρόβλημα ανακύψει εντός του καταστήματός τους. Συνήθως, λαμβάνουν μεταθέσεις κάθε 3-4 χρόνια εφόσον μέσω της εμπειρίας τους μπορούν να βοηθήσουν ανάλογα με τις ανάγκες σε άλλα καταστήματα της αλυσίδας.

Είναι ενδεικτικό πως, στα μεσαίου μεγέθους καταστήματα μιας αλυσίδας σουπερμάρκετ, η αντιπροσώπευση των φύλων σε ανώτερες θέσεις παρουσιάζει σχετική ισορροπία. Χαρακτηριστικά, οι άνδρες προϊστάμενοι εντοπίζονται κυρίως στα πόστα όπως το ψυγείο και η αποθήκη, ενώ οι γυναίκες στα ταμεία και στην έκθεση. Ωστόσο, στα μεγάλα καταστήματα της ίδιας αλυσίδας, παρατηρείται σαφής ποσοτική υπεροχή των γυναικών –με τους άνδρες να καλύπτουν το 1/3 του συνόλου– και αυξημένη παρουσία γυναικών σε θέσεις προϊσταμένων στα ίδια καθήκοντα.

Το εύρημα αυτό συνάδει με τη διεθνή βιβλιογραφία, σύμφωνα με την οποία το μέγεθος της επιχείρησης και η ύπαρξη πιο τυποποιημένων πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού στις μεγάλες οργανωτικές μονάδες σχετίζονται με μεγαλύτερη ισότητα στην εκπροσώπηση των φύλων σε ανώτερα διοικητικά πόστα (Stainback & Kwon, 2012). Επιπλέον, σε επιχειρήσεις με ανεπτυγμένες δομές διοίκησης, όπως είναι τα μεγάλα καταστήματα, οι γυναίκες εμφανίζουν αυξημένες πιθανότητες επαγγελματικής ανέλιξης και εκπροσώπησης σε ενδιάμεσα ή ανώτερα επίπεδα (Egeronά & Noskovά, 2019).

Η επιλογή ανδρών ή γυναικών προϊσταμένων, στα πόστα που αντιπροσωπεύονται από άνδρες και γυναίκες υπαλλήλους αντίστοιχα, δεν είναι τυχαία. Κάθε υπάλληλος ξεκινά από ένα τμήμα εργασίας και αποκτά προϋπηρεσία. Έτσι, από αυτό το πόστο, με βάση την εμπειρία και τις δυνατότητές του, ανελίσσεται στην ιεραρχία του τμήματος που γνωρίζει.

«Στην αποθήκη είναι πάντα υπεύθυνος άνδρας γιατί ξεκίνησε από εκεί. Συνήθως στα ταμεία είναι γυναίκα γιατί ξεκίνησε από ταμίας, έγινε βοηθός και μετά υπεύθυνη. Σπάνια θα δεις προϊστάμενο άνδρα στα ταμεία». (Σ3)

Ακόμη, οι περισσότερες ερωτώμενες εσωτερικεύουν την επιχειρηματική λογική, αναφέροντας πως η έννοια του φύλου τείνει να εξαφανίζεται από τον οργανισμό ή να θεωρείται εκτός του σκοπού του οργανισμού. Έτσι, προβάλλουν τις ευκαιρίες προαγωγής ίσες για σε όλους/-ες τους εργαζόμενους/-νες. Ωστόσο, οι έμφυλες ανισότητες αναπαράγονται και στο πεδίο της ιεραρχικής ανέλιξης. Σύμφωνα με μια ερωτώμενη, η προαγωγή είναι πιο εύκολη διαδρομή για τους άνδρες. Συγκεκριμένα, οι εργοδοτικές ανάγκες, εν γένει, συγκλίνουν προς υπαλλήλους πολλαπλών ρόλων και δυνατοτήτων κάλυψης πιθανών «κενών». Έτσι, προωθείται η διαλειτουργικότητα, η οποία ήταν άμεσα συνδεδεμένη με τη δυνατότητα ανέλιξης, όμως οι ευκαιρίες κινητικότητας των γυναικών του ταμείου ήταν πιο περιορισμένες. Η χωρική σύνδεση με το ταμείο εμπόδιζε τις ευκαιρίες των εργαζόμενων γυναικών να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και με τη σειρά τους να ανελιχθούν στο κατάστημα (Olofsdotter et al., 2023). Παρά ταύτα, η διαλειτουργική κινητικότητα ήταν έντονη για γυναίκες σε άλλα τμήματα εργασίας, όπως στην έκθεση προϊόντων, κυρίως ως συνέπεια του μειωμένου προσωπικού των εταιρειών. Παρότι, όμως, οι γυναίκες αναλαμβάνουν, εξίσου, πολλαπλά καθήκοντα και πόστα, εντούτοις δεν ανελίσσονται το ίδιο εύκολα ιεραρχικά.

«Ναι, είναι πιο εύκολο για τους άντρες... Τους προτιμάνε, για τη χειρωνακτική εργασία [...] Σου λέει, ένας άντρας μπορεί να κάνει περισσότερα πόστα, κάνει και κρεοπωλείο, και μανάβικο, και τυράδικο, γι' αυτό τους εκπαιδεύουν κάποιους και σε αυτά τα πόστα, [...] Ως μπαλαντέρ, αν πάθει κάτι ας πούμε ο τυράς... η τυρού... γιατί έχουμε γυναίκες προς το παρόν... Παίρνουμε τον κρεοπώλη και τον κάνουμε τυρά... ή τώρα που αρρώστησε, ήθελε το παιδί να πάρει άδεια καλοκαιρινή... Αναγκάστηκε ένας κρεοπώλης να γίνει αποθηκάριος... (Σ13)»

Σύμφωνα με τον Broadbridge, η κουλτούρα του λιανικού εμπορίου θεωρούνταν ότι «κυριαρχούνταν από ανδρικούς κανόνες και αξίες» (Broadbridge, 2007: 956), κάτι που είχε συνέπειες στον τρόπο με τον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες βιώνουν τις ευκαιρίες εργασίας και σταδιοδρομίας τους. Οι εργασιακές ρυθμίσεις, όπως οι πολλές ώρες εργασίας και η μεταφορά εργασίας στο σπίτι το βράδυ, αποτελούν παραδείγματα του πώς η κουλτούρα στο λιανικό εμπόριο υποστηρίζει τις ανδρικές πρακτικές και τους κανόνες. Σε υψηλότερες διευθυντικές θέσεις, οι ώρες εργασίας αυξάνονται περαιτέρω (Broadbridge, 2007). Συνεπώς, οι άντρες, εκ προοιμίου, θεωρείται ότι δεν έχουν ανάλογες οικιακές υποχρεώσεις και υποχρεώσεις φροντίδας συγκριτικά με τις γυναίκες. Έτσι, έχουν τη δυνατότητα να ανελιχθούν ευκολότερα στην ιεραρχία της εργασίας στο σουπερμάρκετ.

«Κοιτάζτε, ο άντρας μπορεί πιο εύκολα νομίζω (να ανελιχθεί)... γιατί δεν έχει πολλές ευθύνες στο σπίτι, [...] έχει περισσότερο χρόνο...». (Σ10)

Η στρατηγική που προβάλλεται από τις εταιρείες επικεντρώνεται στην εύρεση ικανών στελεχών και στην προώθηση ατόμων που έχουν δοκιμαστεί επιτυχώς σε διάφορα τμήματα εργασίας. Ωστόσο, μπορούμε να εντοπίσουμε σαφείς έμφυλες ανισότητες ως προς τις προαγωγές. Συγκεκριμένα, όπως ανέφεραν οι ερωτώμενες, οι άνδρες εργαζόμενοι φαίνεται να προωθούνται ευκολότερα και ταχύτερα, γεγονός που υποδηλώνει την ύπαρξη άτυπων έμφυλων μηχανισμών επιλογής. Η διαφορά στις διαδικασίες ανέλιξης ενδέχεται να εδράζεται σε θεσμικά ενσωματωμένες προκαταλήψεις, καθώς οι οργανωτικές κουλτούρες συχνά συνδέουν την ηγεσία με χαρακτηριστικά που παραδοσιακά αποδίδονται στους άνδρες, όπως η αποφασιστικότητα, η επιβολή ή η διαθεσιμότητα (Acker, 2006b· Broadbridge & Simpson, 2011). Οι ερωτώμενες υπογραμμίζουν πως οι γυναίκες χρειάζεται να περάσουν από περισσότερα στάδια αξιολόγησης και ελέγχου πριν κατακτήσουν θέση ευθύνης, κάτι που υπονοεί μια έμφυλη «σκάλα» ανέλιξης.

Το παραπάνω εύρημα συνδέεται άμεσα με τη «θεωρία της θεσμικής πατριαρχίας». Σύμφωνα με την Wahl (2014), *«οι ιεραρχικές δομές όπως αυτές των επιχειρήσεων, δεν είναι ουδέτερες ως προς το φύλο. Αντίθετα, λειτουργούν με τρόπους που αναπαράγουν αντρικές αξίες, πρότυπα και μορφές εξουσίας, συχνά αποκλείοντας ή υποβαθμίζοντας τις γυναίκες. Αυτή η μεροληψία δεν εκφράζεται ανοιχτά ή συνειδητά, όμως πολλές μορφές είναι ενσωματωμένες στις καθημερινές πρακτικές και στους κανόνες λειτουργίας ενός οργανισμού»*. Συνεπώς, η τάση των ανώτερων θέσεων (διευθυντικών θέσεων) να καταλαμβάνονται κυρίως από άνδρες εντός των καταστημάτων επιβεβαιώνει την αναπαραγωγή στερεοτύπων που θέλουν τις γυναίκες λιγότερο «διαθέσιμες» ή «κατάλληλες» λόγω της πιθανής μελλοντικής ενασχόλησης με την οικογένεια.

Οι διαφορετικές επαγγελματικές σταδιοδρομίες μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορούν να εξηγηθούν και από τις έμφυλες κοινωνικές προσδοκίες, τις οποίες τα φύλα εσωτερικεύουν. Συγκεκριμένα, οι κοινωνικές προσδοκίες τοποθετούν τις γυναίκες σε παραδοσιακούς ρόλους στην οικογένεια με «υποχρέωση τεκνοποίησης και φροντίδας της οικογένειας» και τους άνδρες στον χώρο εργασίας με «υποχρέωση καριέρας». Αυτό, ουσιαστικά, οδηγεί τις γυναίκες να δικαιολογούν τις μειωμένες ευκαιρίες ανέλιξης σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους.

«Ε... Πάντα υπάρχουν ανισότητες... [...] έχουμε έτσι γεννηθεί και (κάποια πράγματα) τα κουβαλάμε μαζί μας... [...] Η γυναίκα είναι υποχρεωμένη να κάνει αυτό, εκείνο... καταλάβετε; Απ' το σπίτι, μέχρι τη δουλειά κλπ [...]» (Σ10)

Μέσα από την έρευνα πεδίου αναδεικνύεται και ένα ακόμα σημαντικό εύρημα. Συγκεκριμένα, παρά τη ρητορική περί αξιοκρατίας, οι εταιρείες επιλέγουν να τοποθετούν σε

ανώτερες θέσεις άτομα που μεταφέρονται από άλλα καταστήματα, συχνά ανδρικά στελέχη. Αυτή η πρακτική λειτουργεί ανασταλτικά για την εσωτερική ανέλιξη εργαζομένων –κυρίως γυναικών– στο εκάστοτε κατάστημα. Όπως υπαινίσσονται οι συμμετέχουσες, οι μετακινήσεις αυτές στερούν ευκαιρίες ανέλιξης από εργαζόμενες που εργάζονται χρόνια στο ίδιο σημείο και πληρούν κριτήρια εμπειρίας.

Ακόμη, σε αρκετές περιπτώσεις, σημειώνονται *δυσμενείς εργασιακές μεταθέσεις στο πλαίσιο απασχόλησης σε σουπερμάρκετ*. Ουσιαστικά, η νέα θέση εργασίας συνιστά υποβιβασμό, με ταυτόχρονη μείωση αμοιβής ή επιδομάτων, ή σημαντικό χρόνο αύξησης του χρόνου μετακίνησης προς την εργασία ή του φόρτου εργασίας δίχως την απαιτούμενη αιτιολόγηση. Η διαδικασία αυτή εμπεριέχει σαφή στοιχεία διάκρισης ή/και προκατάληψης προς την εργαζόμενη που θα υποστεί τη δυσμενή μετάθεση. Η λειτουργία αυτή συνιστά μηχανισμό της εσωτερικής αγοράς εργασίας (internal labor market), κατά την οποία *η ιεραρχική ανέλιξη βασίζεται στην κατανομή των θέσεων των δρώντων στο σύστημα, με μοναδικό κριτήριο την απόδοσή τους. Έτσι, η λειτουργία της εσωτερικής αγοράς οδηγεί σε πιθανές ανισότητες μισθολογικών απολαβών καθώς και σε δομικά πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα για εργαζόμενους σε συγκεκριμένες θέσεις* (Khurana & Piskorski, 2003).

Οι πρακτικές αυτές δεν είναι ουδέτερες: έχουν ταξικό, οργανωσιακό αλλά και έμφυλο χαρακτήρα. Σύμφωνα με τη θεωρία της διαθεματικότητας (intersectionality), *«πολλαπλές ταυτότητες (π.χ. φύλο, φυλή, κοινωνική τάξη, ηλικία) αλληλοεπιδρούν και διασταυρώνονται, δημιουργώντας συγκεκριμένες εμπειρίες καταπίεσης ή προνομίου»* (Crenshaw, 1991). Έτσι, γίνεται φανερό πως οι γυναίκες που εργάζονται στο ίδιο κατάστημα επί σειρά ετών συγκεντρώνουν μειωμένες πιθανότητες να αναγνωριστούν, κυρίως όταν η προώθηση προέρχεται από μια δεξαμενή στελεχών που «δοκιμάστηκαν» αλλού – συνήθως άνδρες που έχουν ήδη λάβει άτυπη επιβεβαίωση καταλληλότητας. Με βάση τον Bourdieu (1986), αυτό μπορεί να ερμηνευτεί, καθώς οι εξωτερικοί υποψήφιοι μεταφέρουν μαζί τους κοινωνικό και συμβολικό κεφάλαιο (π.χ. σχέσεις με ανώτερους, «καλό όνομα»), τα οποία ενισχύουν τη θέση τους έναντι των ήδη εργαζομένων. Έτσι, η ευκαιρία ανέλιξης δεν απονέμεται με βάση την απόδοση εντός του καταστήματος αλλά με βάση προϋπάρχοντα δίκτυα και σχέσεις εμπιστοσύνης, που συχνά λειτουργούν εις βάρος των γυναικών υπαλλήλων.

«Φέρνουν και από άλλα μαγαζιά άνδρες σαν βοηθούς... για να γίνει προϊστάμενος ή φέρουν κατευθείαν προϊστάμενο από άλλο μαγαζί... Πολλές φορές δεν επιλέγουν από το δικό μας κατάστημα... Παίζουν ρόλο και οι γνωριμίες». (Σ2)

Αξίζει να σημειωθεί πως εντοπίζονται περιορισμένες περιπτώσεις προαγωγής γυναικών στο σουπερμάρκετ, καθώς για ποικίλους λόγους η προαγωγή δεν είναι επιθυμητή.

Συχνά, λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων, οι ίδιες οι γυναίκες δεν επιδιώκουν ανώτερες θέσεις, εσωτερικεύοντας με αυτόν τον τρόπο τα έμφυλα παραδοσιακά πρότυπα που τις θέλουν υπεύθυνες για τη φροντίδα της οικογένειας. Όπως υποστηρίζουν οι Lewis (1997) και Gatrell (2008), η απόσυρση από την εργασιακή ανέλιξη δεν είναι πάντα απόρροια ατομικής επιλογής, αλλά είναι συχνά προϊόν κοινωνικών προσδοκιών και ρόλων που έχουν καλλιεργηθεί διαχρονικά στις γυναίκες.

«Δεν νομίζω ότι παίζει ρόλο αν είναι άντρας ή γυναίκα, αν θέλει ν' ανεβεί... Από προσωπική μου εμπειρία σας λέω ότι... δεν μπορώ λόγω των υποχρεώσεων να προλάβω... (όταν) κάθομαι όλη μέρα στη δουλειά... δεν γίνεται αυτό!» (Σ10).

Ακόμα, όπως αναφέρουν οι ερωτώμενες σε κάποιες περιπτώσεις, οι ευθύνες των ανώτερων θέσεων είναι δυσανάλογα μεγαλύτερες από τις αυξήσεις στις απολαβές, γεγονός που οδηγεί σε απροθυμία ανάληψης ρόλων ηγεσίας. Η Acker (1990) εξηγεί πως οι οργανωσιακές δομές και οι θέσεις ευθύνης έχουν διαμορφωθεί με βάση μια ανδρική λογική «απρόσκοπτης διαθεσιμότητας», καθιστώντας τις λιγότερο ελκυστικές για τις γυναίκες, ιδίως όταν απουσιάζει η ουσιαστική επιβράβευση. Παρομοίως, η Wahl (2014) υπογραμμίζει ότι πολλές γυναίκες αποθαρρύνονται από την ανάληψη ηγετικών ρόλων όταν η διοικητική ευθύνη δεν συνοδεύεται από αντίστοιχη υποστήριξη και θεσμική αναγνώριση.

«Είχα ευκαιρίες για προαγωγή. Μου έκαναν τρεις φορές πρόταση χωρίς να το επιδιώξω. Απλά δεν ήθελα να προχωρήσω γιατί τα χρήματα πλέον δεν είναι τόσο καλά, είναι τσάμπα ευθύνες και θα έβλαπτα την υγεία μου». (Σ3)

«Στην αρχή ήθελα να ανέβω όμως δεν έγινε τίποτα, δεν κέρδισα τίποτα από την εταιρεία... Κάποια στιγμή μου ζητήσαν να γίνω προϊστάμενη στα ψυγεία αλλά χωρίς ρεπό, δήμερο και 10 ώρες εργασίας, με τα ίδια λεφτά, οπότε δεν το έκανα. Απλά έχεις τον τίτλο». (Σ4)

Επίσης, η επιβαρυνόμενη υγεία και η μεγαλύτερη ηλικία λειτουργούν ως τροχοπέδη για τις εργαζόμενες ώστε να επιδιώξουν την ανέλιξη. Όπως σημειώνει η Döring (2020), γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας τείνουν να αυτοαποκλείονται από ηγετικές θέσεις λόγω σωματικής κόπωσης και έλλειψης μέτρων προσαρμογής από τους εργοδότες. Μάλιστα, σύμφωνα με τους Sappleton και Takruri-Rizk (2008), η ηλικία σε συνδυασμό με το φύλο λειτουργεί πολλαπλασιαστικά στην αναπαραγωγή των εμποδίων για ανέλιξη, ιδιαίτερα σε κλάδους με αυξημένες απαιτήσεις όπως το λιανεμπόριο.

«Δεν θέλω να ανέβω λόγω της ηλικίας μου και της υγείας μου. Δεν θέλω πίεση, ούτε ευθύνες. Εάν ήμουν πιο νέα θα το σκεφτόμουν, τώρα όχι». (Σ6)

Ως προς τα καταστήματα σουπερμάρκετ με συντριπτική πλειονότητα γυναικών – χαρακτηριστικά, μόνο 9 στους 40 υπαλλήλους είναι άνδρες– διαπιστώνεται πως οι ευκαιρίες προαγωγής, σύμφωνα με τις μαρτυρίες, είναι τυπικά ίδιες μεταξύ των φύλων. Ωστόσο, λόγω

της έμφυλης σύνθεσης του προσωπικού, προωθούνται περισσότερο οι γυναίκες, χωρίς αυτό να προκύπτει από διακριτική πολιτική αλλά από την πληθυσμιακή υπεροχή τους. Οι ρόλοι των διευθυντών, προϊσταμένων και υπευθύνων εναλλάσσονται όσον αφορά την έμφυλη κατανομή, όμως, σε αρκετές περιπτώσεις, οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά. Αυτό το εύρημα συμφωνεί με παλαιότερες μελέτες που δείχνουν ότι η αυξημένη παρουσία γυναικών σε έναν οργανωσιακό χώρο συνδέεται συχνά με μεγαλύτερη αποδοχή της ανέλιξής τους, καθώς διαμορφώνεται ένα κλίμα θετικό προς την αλλαγή των έμφυλων στερεοτύπων (Ely, 1995· Kanter, 1977). Η ποσοτική υπεροχή μπορεί να λειτουργήσει ευνοϊκά ως προς την εκπροσώπηση, εάν και δεν αποτελεί από μόνη της εγγύηση εξάλειψης ανισοτήτων.

Παράλληλα, οι ερωτώμενες –μέσα από την εμπειρία τους στον χώρο–προκρίνουν πως οι γυναίκες που καταλαμβάνουν ανώτερες θέσεις εμφανίζουν υψηλό επίπεδο γνώσεων, εργατικότητα, δυναμισμό και ενσυναίσθηση, ενώ χειρίζονται εργατικά ζητήματα με μεγαλύτερη διπλωματία συγκριτικά με τους άνδρες. Παρότι αυτές οι απόψεις αντανακλούν την υποκειμενική κρίση των συμμετεχουσών, εναρμονίζονται με βιβλιογραφικά ευρήματα που αναδεικνύουν τη διαφορετική προσέγγιση των γυναικών στον τρόπο άσκησης ηγεσίας. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες ηγέτιδες τείνουν να υιοθετούν μετασχηματιστικές μορφές ηγεσίας, που δίνουν έμφαση στην επικοινωνία, στην ενδυνάμωση και στην καλλιέργεια θετικού κλίματος (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001). Είναι κρίσιμο, ωστόσο, να αποφεύγεται η παγίωση στερεοτύπων περί «φυσικών» χαρακτηριστικών των φύλων. Τέτοιες ηγετικές συμπεριφορές πρέπει να κατανοούνται ως κοινωνικά διαμορφωμένες και άμεσα επηρεασμένες από το πλαίσιο της εργασίας (Billing & Alvesson, 2000).

«Εμένα μου αρέσει που έχω γυναίκα διευθύντρια. Μια γυναίκα, πέρα από τις γνώσεις και τον δυναμισμό, έχει άλλες ευαισθησίες. Η διευθύντρια όταν έμαθε ότι έχω θέμα υγείας μου μίλησε με ενσυναίσθηση, δεν ξέρω εάν θα μίλαγε έτσι ένας άνδρας». (Σβ)

Επιπλέον, είναι αξιοσημείωτο πως δεν εντοπίζεται ανέλιξη των γυναικών σε ανδροκρατούμενα τμήματα εργασίας. Συγκεκριμένα, στα εν λόγω τμήματα –όπως το κρεοπωλείο– η παρουσία των γυναικών είναι ιδιαίτερα μικρή, συχνά περιοριζόμενη σε 1-2 εργαζόμενες. Η άνιση αυτή κατανομή μπορεί να εξηγηθεί από την έμφυλη κατηγοριοποίηση των επαγγελματιών, σύμφωνα με την οποία ορισμένα καθήκοντα θεωρούνται «ανδρικά» λόγω της φυσικής καταπόνησης, της χρήσης εργαλείων ή της τεχνικής φύσης της εργασίας (Acker, 1990· Witz, 1992). Επιπλέον, τέτοιες θέσεις συνδέονται με πολιτισμικά στερεότυπα περί «αρρενωπότητας», γεγονός που λειτουργεί αποτρεπτικά για τις γυναίκες, τόσο ως προς την πρόσβαση όσο και ως προς την αποδοχή τους εντός της ομάδας (Williams, 1995).

Ωστόσο, παρότι η παρουσία των γυναικών σε αυτά τα τμήματα είναι περιορισμένη, η συμβολή τους κρίνεται εξαιρετικά σημαντική. Όπως αναφέρουν οι ερωτώμενες, η επιβάρυνση των γυναικών στο κρεοπωλείο είναι μεγαλύτερη, οδηγώντας συχνά σε προβλήματα υγείας και σε ανάγκη χειρουργικών επεμβάσεων, με αποτέλεσμα την αποχώρησή τους από το πόστο κατόπιν ιατρικής γνωμάτευσης. Παρά τον απαιτητικό και σωματικά εξαντλητικό χαρακτήρα της εργασίας, οι γυναίκες χαρακτηρίζονται ως ιδιαίτερα εργατικές, με έμφαση στη λεπτομέρεια και στην τήρηση των κανόνων υγιεινής. Πράγματι, η έμφυλη κοινωνικοποίηση των γυναικών, που τις συνδέει με φροντιστικούς ρόλους και καθήκοντα καθαριότητας, φαίνεται να ενισχύει τις αποδόσεις τους σε πτυχές της εργασίας που δεν αξιολογούνται τυπικά από τα ανώτερα στελέχη (Hochschild, 1983· England, 1992). Παρ' όλα αυτά, η επαγγελματική τους ανέλιξη παραμένει εξαιρετικά περιορισμένη, καθώς μόνο άνδρες καταλαμβάνουν θέσεις εποπτείας ή επιθεώρησης προϊόντων στο συγκεκριμένο τμήμα – γεγονός που αντανακλά τις παγιωμένες ανδροκεντρικές δομές εξουσίας στον χώρο του σουπερμάρκετ (Cockburn, 1991).

Είναι κρίσιμο να αναφερθεί πως πολλές ερωτώμενες αναδεικνύουν τη μητρότητα ως τροχοπέδη για την επαγγελματική τους ανέλιξη. Συγκεκριμένα, λόγω της εύθραυστης ισορροπίας μεταξύ οικογένειας και εργασίας, πολλές γυναίκες βάζουν ως προτεραιότητα την εκπλήρωση του μητρικού ρόλου. Έτσι, επιλέγουν την οικογενειακή φροντίδα, δεν ασχολούνται με το αντικείμενο των σπουδών τους και διευκολύνουν τους συζύγους τους ώστε να είναι απερίσκεπτοι στην ανέλιξή τους. Άρα, εν πολλοίς, κάνουν μια «επαγγελματική θυσία», καθώς δεν αφοσιώνονται στην καριέρα τους και δεν επιλέγουν πολύωρη και εντατική εργασία.

Αυτό το φαινόμενο σχετίζεται με την έμφυλη κοινωνική επιταγή σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες «οφείλουν» να επενδύσουν στον ιδιωτικό χώρο (οικογένεια, φροντίδα), ενώ οι άνδρες στον δημόσιο (καριέρα, εξέλιξη) (Connell, 2002· Papataxiarchis & Loizos, 1991). Οι γυναίκες που γίνονται μητέρες αναμένεται να περιορίσουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες για να εκπληρώσουν τον ρόλο της «καλής μητέρας» (Hays, 1996), γεγονός που συχνά οδηγεί στην εσωτερίκευση των παραδοσιακών έμφυλων ρόλων και στη διατήρηση ανισοτήτων στην εργασία (Acker, 1990). Επιπλέον, έχει διαπιστωθεί πως οι εργαζόμενες γυναίκες συχνά αυτοπεριορίζονται, μη διεκδικώντας ανώτερες θέσεις, είτε από εσωτερικευμένο φόβο σύγκρουσης ρόλων είτε επειδή οι ίδιες οι επιχειρήσεις και το κράτος δεν παρέχουν ουσιαστικές δυνατότητες συνδυασμού καριέρας και μητρότητας (Lewis & Humbert, 2010).

Έτσι, εξαιτίας της μητρικής προτεραιότητας έχουν λιγότερες εργασιακές απαιτήσεις και *δεν νιώθουν ισότιμες στην εργασία με τους άνδρες*. Ειδικότερα, οι ερωτώμενες αναδεικνύουν τους άνδρες ως αυτούς που επιδιώκουν να εξελιχθούν για να λάβουν περισσότερα χρήματα σε ανώτερη θέση. Μάλιστα, αυτό το προσεγγίζουν ως αναγκαιότητα, ως κοινωνική επιταγή για τον άνδρα να είναι «κουβαλητής» και επιτυχημένος επαγγελματικά (Williams, 2000· Kimmel, 2006). Αντίθετα, υπογραμμίζουν πως οι περισσότερες εργαζόμενες επιλέγουν το σουπερμάρκετ για βιοποριστικούς λόγους, δεν στοχεύουν στην ανέλιξη και, όταν τους δίνονται ευκαιρίες από τις εταιρείες, δεν τις αξιοποιούν. Αυτό συνεπάγεται πως οι *γυναίκες εν πολλοίς εσωτερικεύουν τα έμφυλα στερεότυπα* και λειτουργούν με βάση *κοινωνικές προσδοκίες που περιορίζουν τις επαγγελματικές τους επιλογές* (Bourdieu, 2001· Ridgeway & Correll, 2004).

Στον αντίποδα, άλλες ερωτώμενες αναφέρουν πως, παρά τη δυσκολία συνδυασμού οικογένειας και εργασίας, τα εμπόδια ξεπερνιούνται. Πλέον οι γυναίκες είναι πιο μαχητικές, επιθυμούν την επαγγελματική ανέλιξη και την οικονομική ανεξαρτησία. Η ανάδυση μιας πιο ενεργητικής και φιλόδοξης επαγγελματικής ταυτότητας στις γυναίκες έχει αναδειχθεί και στη διεθνή βιβλιογραφία (Hakim, 2006· McRae, 2003), ενώ η επιθυμία για επαγγελματική καταξίωση συνδέεται συχνά με την ανάγκη για οικονομική ασφάλεια και αυτονομία (Crompton & Harris, 1998).

«Οι γυναίκες είναι πιο μαχητικές από τους άνδρες, προσπαθούν να ανέβουν υψηλότερα και να αποκτήσουν οικονομική δύναμη». (Σ4)

Σε αυτή την απόφαση, καθοριστικό ρόλο διαδραματίζουν παράγοντες όπως η ηλικία, η ύπαρξη υποστηρικτικού περιβάλλοντος (οικογένεια, σύντροφος, παιδική φροντίδα), αλλά και η κοινωνική τάξη – οι γυναίκες με λιγότερους οικονομικούς πόρους συχνά αναγκάζονται να επιδιώξουν ανώτερες θέσεις για υψηλότερες απολαβές (Lewis, 2001· Perrons, 2003). Επίσης, σε αρκετές περιπτώσεις, γυναίκες που βρίσκονται σε καθεστώς ημιαπασχόλησης στο σουπερμάρκετ, όταν αποκτούν ανώτερη θέση, αυξάνουν τις ώρες εργασίας και τον μισθό τους, στοιχείο που επιβεβαιώνει την ύπαρξη δυναμικών κινήτρων επαγγελματικής προόδου (Walby, 1997· Rubery et al., 1999).

Παρ' όλα αυτά, οι γυναίκες συνεχίζουν να αναδεικνύουν τη δυσκολία ανταπόκρισης στους πολλαπλούς τους ρόλους –ως εργαζόμενες, μητέρες, σύντροφοι και φροντίστριες–, φαινόμενο που η βιβλιογραφία αναγνωρίζει ως αποτέλεσμα «διπλής επιβάρυνσης» ή «double burden» (Hochschild & Machung, 2003· Lewis & Giullari, 2005). Οι υψηλές απαιτήσεις και από τους δύο τομείς –επαγγελματικό και οικογενειακό– προκαλούν συγκρουσιακά

φαινόμενα και ψυχοκοινωνική πίεση, ιδιαίτερα όταν η εργασιακή άνοδος δεν συνοδεύεται από αναδιανομή των ευθυνών στο σπίτι (Gatrell, 2005· Crompton, 2006).

«Η γυναίκα κουράζεται γιατί πρέπει να είναι γυναίκα, μάνα, καθαρίστρια, μαγείρισσα, εργαζόμενη, δεν μένει προσωπικός χρόνος, είναι πολλοί οι ρόλοι». (Σ4)

Μάλιστα, κατά τις ερωτώμενες, παρατηρείται ότι αυξάνεται η αντιπροσώπευση των γυναικών σε ανώτερες θέσεις με το πέρασ του χρόνου. Συγκεκριμένα, από την οικονομική κρίση και μετά, ενισχύεται η παρουσία των γυναικών στον τομέα του λιανεμπορίου και ειδικότερα στο σουπερμάρκετ, ενώ παράλληλα μειώνεται η αντιπροσώπευση των ανδρών συναδέλφων. Η τάση αυτή αντανακλά ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές μεταβολές, καθώς η οικονομική επισφάλεια και η υψηλή ανεργία των ανδρών σε παραδοσιακά ανδρικούς κλάδους μετά την κρίση του 2008 οδήγησε σε ανακατανομή του φύλου στην αγορά εργασίας, με περισσότερες γυναίκες να εντάσσονται και να παραμένουν στον τομέα των υπηρεσιών (Rubery & Rafferty, 2013· Καραμεσίνη, 2015).

Ταυτόχρονα, η συμμετοχή ορισμένων γυναικών σε ανώτερες θέσεις στο σουπερμάρκετ συνοδεύτηκε από μεγαλύτερη επιβάρυνση ως προς τις ευθύνες και τις δυσκολίες της καθημερινής εργασίας. Έτσι, αυτές οι γυναίκες δεν απαλλάσσονται από τα χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας, όπως είναι η χαμηλή αμοιβή, η ελαστικότητα και η διπλή επιβάρυνση (Acker, 1990). Η αύξηση των ευθυνών δεν συνεπάγεται πάντοτε ουσιαστική ισότητα ή εξουσία, καθώς συχνά προκύπτει από την ανάγκη των επιχειρήσεων να αναδιανείμουν τα βάρη της καθημερινής λειτουργίας, ειδικά όταν αυξάνονται οι απαιτήσεις, μειώνονται τα ανδρικά στελέχη και συνταξιοδοτούνται παλαιότεροι εργαζόμενοι.

Η ενσωμάτωση της κάρτας εργασίας και η πιο αυστηρή τήρηση του οκταώρου δημιούργησαν επιπλέον ανάγκες κάλυψης θέσεων ευθύνης, κάτι που οδήγησε σε καθετοποιημένη κινητικότητα γυναικών που ήδη εργάζονταν στον οργανισμό (Charles & Grusky, 2004). Ωστόσο, ακόμη και όταν ορισμένες γυναίκες καταλαμβάνουν ανώτερες θέσεις, η έμφυλη κατανομή εξουσίας παραμένει, καθώς οι θέσεις αυτές συχνά φέρουν διαχειριστικές ή «μεσαίες» ευθύνες χωρίς τη δυνατότητα ουσιαστικής λήψης αποφάσεων (Billing & Alvesson, 2000). Το φαινόμενο αυτό δείχνει πως η ποσοτική αύξηση της γυναικείας παρουσίας σε ανώτερες θέσεις δεν ισοδυναμεί αναγκαστικά με ποιοτική ισότητα, κάτι που επιβεβαιώνεται και από τη διεθνή έρευνα σε παρόμοιους εργασιακούς τομείς.

«Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στο σουπερμάρκετ μειώθηκαν, καθώς μέσα στις κρίσεις η παρουσία των γυναικών αυξήθηκε σε σχέση με τους άνδρες. Ωστόσο, τώρα που δεν υπάρχουν τόσοι άνδρες, έχουν αυξηθεί οι δυσκολίες για τις γυναίκες». (Σ7)

4.3 Καθεστώς απασχόλησης των εργαζόμενων γυναικών σε σουπερμάρκετ

Εξετάζοντας την περίοδο 2020-2024, η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) διαπίστωσε ότι οι κλάδοι με τις καλύτερες επιδόσεις σε όρους αύξησης θέσεων εργασίας είναι το *λιανικό εμπόριο*, ο τουρισμός και οι υπηρεσίες εστίασης, οι οποίοι συνολικά αντιπροσωπεύουν πάνω από το 50% των 475.897 νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Ωστόσο, οι συγκεκριμένοι κλάδοι πρέπει να σημειωθεί ότι είναι από τους χαμηλότερα αμειβομένους κλάδους της ελληνικής οικονομίας (*tonima.com*, 2025)

Σε επίπεδο ΕΕ, η αναλογία εργαζομένων μερικής απασχόλησης ηλικίας 20-64 ετών παρουσίασε σχετικά σταθερή τάση κατά την πρώτη πενταετία της προηγούμενης δεκαετίας, μειούμενη από 19,1% το 2014 σε 18,8% το 2019. Το 2020, όταν η πανδημία COVID-19 επηρέασε την αγορά εργασίας της ΕΕ, το ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης μειώθηκε στο 17,3%. Έκτοτε, η τάση παρέμεινε σχετικά σταθερή, φθάνοντας στο 17,1% το 2023. Το ποσοστό των ανδρών που εργάζονται με μερική απασχόληση παρέμεινε σταθερό, κυμαινόμενο γύρω στο 8% την τελευταία δεκαετία, ενώ οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν σταθερά υψηλότερο ποσοστό, με μείωση από 31,8% το 2014 σε 27,9% το 2023. Τα στοιχεία αυτά υποδηλώνουν μια σταδιακή συνολική μείωση της μερικής απασχόλησης, με αξιοσημείωτη *διαφορά μεταξύ των δύο φύλων κατά τη διάρκεια των ετών* (Eurostat, 2024).

Με βάση την Eurostat, ένα άτομο με καθεστώς μερικής απασχόλησης θεωρείται ότι εργάζεται λιγότερες ώρες από έναν συγκρίσιμο εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης στο ίδιο επάγγελμα και στον ίδιο οργανισμό («τοπική μονάδα»). Για τα άτομα που δεν μπορούν να συγκρίνουν τις ώρες εργασίας τους επειδή, για παράδειγμα, εργάζονται μόνα τους, το σημείο αναφοράς είναι η ομάδα ατόμων που εργάζονται στο ίδιο επάγγελμα και στον ίδιο κλάδο στην ίδια χώρα. Το 2023, οι λόγοι που οδήγησαν τους εργαζόμενους ηλικίας 25-64 ετών στη μερική απασχόληση αναφορικά με τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας τους διέφεραν σημαντικά μεταξύ γυναικών και ανδρών. Οι λόγοι αυτοί περιλάμβαναν:

- φροντίδα ενηλίκων με αναπηρία ή παιδιών (29,5% των γυναικών μερικώς απασχολούμενων έναντι 8,2% των ανδρών μερικώς απασχολούμενων),
- μη εύρεση θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης (18,1% για τις γυναίκες έναντι 27,5% για τους άνδρες),
- άλλους οικογενειακούς λόγους (6,7% για τις γυναίκες έναντι 2,4% για τους άνδρες),
- δική τους ασθένεια ή αναπηρία (5,8% για τις γυναίκες έναντι 11,0% για τους άνδρες),
- εκπαίδευση ή κατάρτιση (3,3% για τις γυναίκες έναντι 9,7% για τους άνδρες) και

- άλλους λόγους (γυναίκες 23,9%, άνδρες 27,0%).

Η κατηγορία «άλλοι προσωπικοί λόγοι» (γυναίκες 12,8%, άνδρες 14,2%) παρουσίασε περίπου το ίδιο ποσοστό για τις γυναίκες και τους άνδρες (Eurostat, 2024).

Ο τομέας του λιανικού εμπορίου δημιούργησε πάνω από 2,5 εκατομμύρια καθαρές θέσεις εργασίας στην ΕΕ μεταξύ 2001 και 2010³⁰ (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012). Η ζήτηση απασχόλησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου προκύπτει από την ανάπτυξη του κλάδου καθώς και από τη ζήτηση αντικατάστασης λόγω του υψηλού κύκλου εργασιών. Η ζήτηση απασχόλησης στο λιανικό εμπόριο αφορά κυρίως λόγους αντικατάστασης, ιδίως σε επαγγέλματα πωλήσεων και εξυπηρέτησης πελατών. Ο υψηλός κύκλος εργασιών εξηγείται εν μέρει από τον εποχικό χαρακτήρα της κατανάλωσης, καθώς και από άλλους παράγοντες –συμπεριλαμβανομένων εκείνων που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας– που τροφοδοτούν τη ζήτηση για προσωρινό προσωπικό, καθώς και από τον υψηλό αριθμό φοιτητών και άλλων περιστασιακών εργαζομένων, για τους οποίους η απασχόληση στο λιανικό εμπόριο αποτελεί μια προσωρινή ρύθμιση (International Labour Organization, 2011).

Ως προς τη μερική απασχόληση στον κλάδο του λιανικού εμπορίου εντοπίζονται τρία βασικά πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις:

- Επιτρέπει στις επιχειρήσεις να προσαρμόζουν το προσωπικό στις ημέρες και ώρες αιχμής της επισκεψιμότητας, μειώνοντας το «πλεονάζον» εργατικό δυναμικό, ιδίως στο πλαίσιο των νέων συστημάτων διαχείρισης αποθεμάτων «just-in-time», καλύπτοντας μεγαλύτερες ώρες λειτουργίας. Οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης λειτουργούν έτσι ως «εργαζόμενοι αναπλήρωσης κενών» και «ρυθμιστές χρόνου».
- Οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης σημειώνουν υψηλότερη παραγωγικότητα από τους συναδέλφους τους με πλήρη απασχόληση, ενώ εκτελούν επαναλαμβανόμενες εργασίες, καθώς ο απαιτούμενος ρυθμός εργασίας είναι ανέφικτος σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης.
- Σε ορισμένα κανονιστικά πλαίσια, η μερική απασχόληση διανοίγει επιλογές εξόδου που επιτρέπουν στους εργοδότες να παρακάμπτουν τα κανονιστικά, νομικά ή συλλογικά πρότυπα για τις αποζημιώσεις, τις πρόσθετες παροχές και την κοινωνική ασφάλιση (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012).

³⁰ Υπήρξε μια αύξηση 12%, από σχεδόν 17 εκατομμύρια απασχολούμενους το 2001 σε πάνω από 19 εκατομμύρια το 2010, με μέγιστο αριθμό 19,5 εκατομμυρίων το 2008. Η αναλογία του τομέα ως προς τη συνολική απασχόληση στην ΕΕ 27 αυξήθηκε από 8,3% το 2001 σε 8,8% το 2010, με μέγιστη τιμή 9% το 2004. Η αύξηση της απασχόλησης φαίνεται να επικεντρώνεται κατά την περίοδο μεταξύ 2003-2005, όταν δημιουργήθηκαν σχεδόν 1,4 εκατομμύρια θέσεις εργασίας.

Οι μεγάλες επιχειρήσεις στον κλάδο του λιανικού εμπορίου (στην Ιταλία) προτιμούν τους μερικώς απασχολούμενους ως πιο αξιόπιστους, λόγω της εμπιστοσύνης τους στα καθήκοντα που τους ανατίθενται, και της μεγαλύτερης τάσης τους να εργάζονται υπερωρίες και επιπλέον βάρδιες (όπως τις Κυριακές) προκειμένου να αυξήσουν την αμοιβή τους. Αυτές οι μεγάλες επιχειρήσεις λιανικής πώλησης είναι επίσης λιγότερο ενθουσιώδεις με τους προσωρινά εργαζόμενους λόγω των αρνητικών επιπτώσεων στην ποιότητα της εξυπηρέτησης των πελατών. Έτσι, τείνουν να περιορίζουν την αξιοποίησή τους σε εποχιακές αιχμές και να επιτρέπουν στους μόνιμους εργαζόμενους να παίρνουν άδεια, προσλαμβάνοντάς τους ενδεχομένως κάθε χρόνο σε επαναλαμβανόμενη βάση. Στη Σουηδία, έκθεση της Σουηδικής Ομοσπονδίας Συνδικάτων (LO) του 2006, έπειτα από έρευνα στα μέλη της, αναφέρει ότι το 50% των γυναικών εργάζονται με μερική απασχόληση σε αντίθεση με το 9% των ανδρών. Επιπλέον, το 66% του συνόλου των εργαζομένων με μερική απασχόληση δήλωσε ότι θα ήθελε να εργάζεται περισσότερες ώρες, αν αυτό ήταν δυνατόν (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012).

Με βάση αυτά τα βιβλιογραφικά στοιχεία μπορούμε να διερευνήσουμε πιο διεξοδικά την απασχόληση των εργαζόμενων γυναικών στο πεδίο της ποιοτικής έρευνας. Συγκεκριμένα, το καθεστώς απασχόλησης των γυναικών εργαζομένων στα σουπερμάρκετ μπορεί να διακριθεί σε δύο κατηγορίες. Πιο ειδικά, εντοπίζεται το καθεστώς της πλήρους απασχόλησης και της ημι-απασχόλησης.

Αρχικά, οι εργαζόμενες που προσλήφθηκαν στο σουπερμάρκετ από το 1995 και μέχρι πριν από τα μνημόνια έχουν στην πλειονότητά τους οκτάωρη και πενθήμερη απασχόληση με ένα ρεπό. Αυτό δικαιολογείται καθώς πριν από την έλευση των μνημονίων οι συμβάσεις ημιαπασχόλησης ήταν πιο σπάνιες και δεν ήταν προτιμητέες στον τομέα. Σε κάποια απαιτητικά τμήματα εργασίας, όπως το κρεοπωλείο, εν μέσω της κρίσης έγιναν προσλήψεις πλήρους απασχόλησης λόγω των αυξημένων αναγκών.

Οι εργαζόμενες με πλήρη απασχόληση ανέφεραν πως δεν μεταβλήθηκε το ωράριό τους μέσα στα χρόνια. Η σπάνια επέκταση του ωραρίου τους γινόταν σε συνεννόηση για την αναπλήρωση συναδέλφων ή σε γιορτές ή έκτακτες συνθήκες. Μάλιστα σε περιπτώσεις που δούλευαν στα ρεπό τους ή δούλευαν υπερωρίες με συνολική εργασία 10-12 ώρες, η εταιρεία είτε πλήρωνε τις επιπλέον ώρες εργασίας ή με βάση τις ώρες έδινε ρεπό.

Σύμφωνα με τις ερωτώμενες, μετά το 2000 άρχισε να αναπτύσσεται η ημιαπασχόληση και καθιερώθηκαν σταδιακά οι μειωμένες ώρες εργασίας στα σουπερμάρκετ. Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με τους όρους απασχόλησης παρατηρείται ότι στο γυναικοκρατούμενο πόστο εργασίας του ταμείου επικρατούν συνθήκες και πρακτικές

ευελικτοποίησης. Οι ευέλικτες αυτές μορφές εργασίας είναι συμβάσεις (α) μερικής απασχόλησης και (β) ορισμένου χρόνου. Η ευελικτοποίηση παρουσιάζει «διακύμανση», καθώς επηρεάζει κυρίως εργαζόμενες νεότερες σε ηλικία, που δεν έχουν καταφέρει να κατοχυρώσουν προνόμια συμβάσεων πλήρους απασχόλησης («κατώτερες ταμίες»). Στον αντίποδα είναι οι εργαζόμενες μεγαλύτερης ηλικίας με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης και τα προνόμια που τη συνοδεύουν (θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν και ως «ανώτερες ταμίες»). Παρά το στοιχείο της πολυετούς απασχόλησης που δίνει προβάδισμα μισθολογικής ανέλιξης καθώς και συμβασιοποίησης, οι εργαζόμενες που είναι νεότερες σε ηλικία πολύ συχνά δεν επενδύουν σε μακρόχρονη απασχόληση στα ταμεία των σουπερμάρκετ (την εκλαμβάνουν ως *προσωρινή εργασία* – ως «σκαλοπάτι» για ποιοτικότερη θέση απασχόλησης) (Bouffartigue & Pendaries, 1994).

Εντοπίζονται λοιπόν εργαζόμενες με τετράωρη, πεντάωρη και εξάωρη απασχόληση. Σε προηγούμενες περιόδους, πριν ακόμα γίνουν αισθητές οι συνέπειες της κρίσης μέσω των ελλειπών εσόδων στην οικογένεια, οι γυναίκες επέλεξαν να εργαστούν στο σουπερμάρκετ με καθεστώς ημιαπασχόλησης για συμπληρωματικό εισόδημα, κυρίως λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ή θεμάτων υγείας. Ωστόσο, πλέον οι εταιρείες δεν προωθούν τόσο έντονα την πλήρη απασχόληση, με αποτέλεσμα, ακόμα και αν οι γυναίκες εργαζόμενες επιθυμούν να εργαστούν με πλήρες ωράριο, οι εταιρείες τούς εξασφαλίζουν μόνο ημιαπασχόληση. Γίνεται φανερό λοιπόν πως, αν και η ημιαπασχόληση ήταν η «εξαίρεση» στην εργασία των σουπερμάρκετ, τώρα γίνεται ο «κανόνας». Έτσι, πλέον οι περισσότερες προσλήψεις πραγματοποιούνται σε καθεστώς ημιαπασχόλησης από την ανάγκη των εταιρειών για μειωμένη εργασία.

Εν ολίγοις, ειδικότερα στο ταμείο εντοπίζονται θολά και μεταβαλλόμενα περιγράμματα εργασίας. Είναι ένα καθαρά γυναικοκρατούμενο τμήμα εργασίας που αποτελείται σε μεγάλο βαθμό από πανομοιότυπα καθήκοντα, ενώ υπόκεινται στους νόμους της ανειδίκευτης και ευέλικτης απασχόλησης. Παρ' όλα αυτά, η ίδια η νομοθεσία «διευρύνει» σε μεγάλο βαθμό τις συγκεκριμένες ευέλικτες θέσεις εργασίας, οι οποίες εμπίπτουν στο νεφέλωμα των ανειδίκευτων «μικρών θέσεων εργασίας» παροχής υπηρεσιών τύπου fast food. Επίσης, πολλές ακόμη εταιρείες επωφελούνται από πολλά από τα χαρακτηριστικά που θα μπορούσαν να τις συσχετίσουν με διοικητικές θέσεις εργασίας κύρους στον τριτογενή τομέα (Bouffartigue & Pendaries, 1994).

Σε αρκετές περιπτώσεις, οι εργαζόμενες στο σουπερμάρκετ διατηρούσαν για χρόνια ένα καθεστώς ημιαπασχόλησης, καθώς υπό τον φόβο της ανεργίας ήταν ικανοποιημένες παρόλο που επιθυμούσαν την πλήρη απασχόληση. Αυτό το γεγονός συνεπάγεται την

αποδοχή από μέρους των γυναικών εργαζομένων της μη-ηθελημένης μερικής απασχόλησης. Μάλιστα, εντοπίζονται και εταιρείες σουπερμάρκετ που απασχολούν σχεδόν εξ ολοκλήρου προσωπικό με ημιαπασχόληση, ενώ εμφανίζουν μειωμένο προσωπικό. Έτσι, όταν οι ανάγκες είναι αυξημένες λόγω εορτών και αδειών συναδέλφων προσφέρουν πληρωμένες υπερωρίες στους εργαζόμενους. Ειδικά, στην περίοδο της πανδημίας ή στην οργάνωση νέων καταστημάτων κατέφευγαν συγκυριακά στην πλήρη απασχόληση των υπαλλήλων.

«Ήμουν τυχερή. Είχα προϋπηρεσία 10 χρόνων σε άλλο σουπερμάρκετ. Έτσι, με πήραν δωρη. Μακάρι να μπορούσα να γίνω δωρη αλλά τώρα δεν παίρνουν. Στην αρχή έκανα δωρα επειδή ήταν καινούργιο το μαγαζί και έπρεπε να το στήσουμε».
(Σ6)

Συνεπώς, η φύση της σύμβασης εργασίας έχει μεγάλη σημασία, καθώς καθορίζει τα ωράρια εργασίας, την ιεραρχική εξέλιξη και τα επιδόματα των εργαζόμενων γυναικών. Σε αυτό το πλαίσιο, εντοπίζεται μια εσωτερική αγορά εργασίας στον τομέα των ταμειακών μηχανών, η οποία βασίζεται στην κλίμακα του συμβατικού χρόνου και τείνει να αντιπαράθεται σε δύο κύρια προφίλ ταμιών (Bouffartigue & Pendaries, 1994).

Στο κάτω μέρος της ιεραρχίας βρίσκονται οι νεότερες και πιο πρόσφατα προσληφθείσες ταμίες, με τις μικρότερες (χρονικά) συμβάσεις. Αυτές είναι οι «εργαζόμενες προσωρινής απασχόλησης», οι οποίες, δεδομένου του χαμηλού βασικού μισθού και της επισφαλούς κατάστασης που επικρατεί στην εργασία τους, οδηγούνται στο να αναζητούν και να αποδέχονται τις υπερωρίες που τους προσφέρονται και τους επιβάλλονται από τη διοίκηση. Εδώ βρισκόμαστε στην πλευρά μιας σαφώς «περιορισμένης» μερικής απασχόλησης, που χαρακτηρίζεται από μέγιστη μεταβλητότητα και άτυπα ωράρια. Στον αντίποδα, βρίσκουμε τις μεγαλύτερες σε ηλικία ταμίες, με τα μεγαλύτερα σε διάρκεια συμβόλαια και μακροχρόνια σταθερή θέση. Αυτές είναι οι «ανώτερες ταμίες», οι οποίες έχουν ένα επίπεδο μισθού και εργασιακής ασφάλειας που τους επιτρέπει να αντέχουν στις ισχυρότερες πιέσεις από την ιεραρχία (Bouffartigue & Pendaries, 1994).

Επίσης, εντοπίζεται και αλλαγή στο καθεστώς απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, εργαζόμενες από πεντάωρη ή εξάωρη απασχόληση απέκτησαν πλήρη απασχόληση. Αυτές οι αλλαγές συνέβησαν στην περίοδο της ενεργειακής κρίσης, καθώς οι αυξημένες οικονομικές ανάγκες καθιστούν αναγκαία περαιτέρω έσοδα για τις ερωτώμενες. Ακόμα, αυτές οι εργαζόμενες δεν είχαν πλέον πιστικές οικογενειακές υποχρεώσεις και είχαν την αναγνώριση των ανωτέρων τους για την εργατικότητά τους. Μάλιστα, οι ίδιες οι ερωτώμενες αναδεικνύουν τη σημαντικότητα της πλήρους απασχόλησης για την αύξηση των επιδομάτων τους και των ενσήμων συνταξιοδότησης. Είναι χαρακτηριστικό πως οι εργαζόμενες

επιθυμούσαν τη μετάβαση στην πλήρη απασχόληση υπό τον φόβο περαιτέρω γενίκευσης των συμβάσεων μειωμένης απασχόλησης.

«Ενάμιση χρόνο τώρα δουλεύω δωρο επειδή τα παιδιά είναι μεγαλύτερα και έχουμε περισσότερα έξοδα. Είναι τα διπλάσια λεφτά, με τα επιδόματα. Κάποια στιγμή θα το επιδίωκα το δωρο, οπότε όταν ρώτησαν βρήκα ευκαιρία γιατί μετά μπορεί να μην παίρνουν δωρους... Πλέον στα περισσότερα καταστήματα έχει επικρατήσει το δωρο, δήμερο. Επίσης, όλα αυτά μετράνε στη συνταξιοδότηση, το 5ωρο δεν είναι ολόκληρο ένσημο». (Σ1)

Ωστόσο, εντοπίζονται και περιπτώσεις στις οποίες οι εργαζόμενες, λόγω της κοπιαστικής φύσης της εργασίας, δεν επιθυμούσαν τη μετάβαση σε πλήρη απασχόληση. Χαρακτηριστικά, σε κάποιες περιπτώσεις, τελικώς την αποδέχθηκαν καθώς βρίσκονται κοντά στην ηλικία συνταξιοδότησης.

«Παλιά ήμουν επτάωρη... Τώρα, από πέρυσι μας έκαναν οχτάωρους... γιατί χρειαζόμασταν περισσότερες ώρες [...] Εγώ δεν το ήθελα το οχτάωρο, γιατί ήταν πάρα πολλές ώρες... ήταν κουραστικό... αλλά... σκεφτόμουν επειδή πλησιάζουμε τη σύνταξη... [γέλιο]... και πρέπει να είναι καλά τα ένσημα...». (Σ10)

4.4 Η διαμόρφωση των μισθών στα σουπερμάρκετ

Η διαμόρφωση των μισθών στα σουπερμάρκετ καθορίζεται από διάφορους παράγοντες. Συγκεκριμένα, το τμήμα εργασίας των απλών υπαλλήλων διαφοροποιεί τον μισθό. Οι ταμίες και οι αποθηκάριοι λάμβαναν βαρέα ένσημα σε σχέση με τους πωλητές και τις πωλήτριες. Με τα χρόνια καταργήθηκαν τα βαρέα ένσημα μόνο στο ταμείο. Ακόμα, οι αποθηκάριοι που είναι όλοι άνδρες λογίζονται ως εργάτες και έτσι λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από τους/τις πωλητές/-τριες.

Οι διαφορές στον μισθό καθορίζονται και από την ιεραρχία της εργασίας. Ειδικότερα, οι προϊστάμενοι, οι υπεύθυνοι και οι διευθυντές λαμβάνουν υψηλότερο μισθό από τους απλούς υπαλλήλους. Οι ανώτερες θέσεις στην ιεραρχία συνδέονται με εντατικοποίηση, με αυξημένο ωράριο αλλά και περισσότερες ευθύνες.

Επίσης, ο μισθός διαφοροποιείται ανάλογα με την παλαιότητα της σύμβασης. Αναλυτικότερα, οι εργαζόμενοι/-ες με παλιές συμβάσεις –πριν την οικονομική κρίση– έχουν σταθερό μισθό που δεν επιδέχεται αυξήσεις από τριετίες. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι/-ες με νέες συμβάσεις –μετά την οικονομική κρίση– ξεκινούν με χαμηλότερο μισθό και λαμβάνουν αυξήσεις. Οι προσλήψεις που έγιναν πριν τα μνημόνια συνδέονται με μεγαλύτερο μισθό και με περισσότερες αυξήσεις από τις αυξήσεις των νέων εργαζομένων. Όταν το 2012 σταθεροποιήθηκε ο μισθός των παλιών εργαζομένων, είχαν καταφέρει να «κλειδώσουν»

κάποιες παροχές. Όσο παλιότερη η πρόσληψη τόσο περισσότερα δικαιώματα είχαν κατοχυρώσει. Έτσι, για να μειωθεί η ψαλίδα των νέων προσλήψεων που δεν έχουν κατοχυρώσει δικαιώματα, προβλέπονται αυξήσεις για τους νέους εργαζόμενους, δίχως αυτό να τους δίνει, απαραίτητα, μισθολογικό «προβάδισμα». Ακόμα, καθοριστικό ρόλο διαδραματίζει και το καθεστώς εργασίας, καθώς αμείβεται διαφορετικά η πλήρης και η μερική απασχόληση εφόσον συνδέονται με διαφορετικές ώρες εργασίας.

«Στον μισθό παίζει ρόλο η παλαιότητα. Έτσι, εάν ένας συνάδελφος προσλήφθηκε προ κρίσης και πρόλαβε αυξήσεις, θα έχει σίγουρα μεγαλύτερο μισθό από εμένα που προσλήφθηκα το 2013. Είχα συνάδελφο που έπαιρνε 1100€ με δωρο λόγω των αυξήσεων πριν από τα μνημόνια. Γι' αυτό και όποιος προσλήφθηκε πριν από εμένα παίρνει μεγαλύτερο μισθό και ας είναι απλός υπάλληλος. Αυτοί που έχουν προσληφθεί νωρίτερα έχουν “κλειδώσει” κάποια πράγματα τα οποία δεν μπορώ να τα έχω εγώ». (Σ7)

Ακόμη, σε συγκεκριμένη αλυσίδα, έπειτα από την εξαγορά της από την τωρινή ιδιοκτήτρια εταιρεία, η μισθολογική κατάσταση βελτιώθηκε. Ειδικότερα, συντελέστηκε επαναφορά των ρεπό, και αναγνωρίστηκαν τριετίες. Επομένως, παρατηρείται σημαντική αύξηση στους μισθούς (περίπου συν 120-150 ευρώ).

«(Ο μισθός μου είναι) εφτά πενήντα [750], εφτά ογδόντα [780], από έξι τριάντα [630] ξεκίνησα, αν θυμάμαι καλά. Όταν μας αγόρασε ο x. παρέμεινα για λίγο διάστημα [...] στο εξάωρο, αναγκαστικά, και μετά μας άλλαξε, μας έβαλε πάλι το ρεπό, πάλι [...] άλλαξε ο μισθός... [...] Νομίζω και μια τριετία πρέπει να (μας έδωσε)...». (Σ12)

Επίσης, ο μισθός καθορίζεται και από την οικογενειακή κατάσταση. Συγκεκριμένα, τα επιδόματα γάμου και παιδιών διαφοροποιούν τον μισθό των υπαλλήλων και των προϊσταμένων, αυξάνοντάς τον σε σχέση με τους άγαμους. Συνεπώς, είναι αξιοσημείωτο πως ο μισθός καθορίζεται από το πόστο εργασίας, την ιεραρχία, την παλαιότητα, τη σύμβαση, τα έτη, τις αυξήσεις και την οικογενειακή κατάσταση.

Σε πρώτη ανάγνωση διαφαίνεται πως δεν υφίστανται έμφυλες διακρίσεις στο επίπεδο καθορισμού του μισθού. Παρά ταύτα, η έμφυλη διάσταση με το στερεότυπο δημιουργίας οικογένειας για τις γυναίκες καθώς και οι μειωμένες οικογενειακές υποχρεώσεις για τους άντρες (Connell, 2002· Papataxiarchis & Loizos, 1991) οδηγούν τους άνδρες στην ιεραρχική ανέλιξη ευκολότερα και γρηγορότερα. Μάλιστα, αυτό συνοδεύεται με καλύτερες μισθολογικές απολαβές.

Επιπρόσθετα, εργαζόμενη αναφέρει χαρακτηριστικά τη δομική αναξιοκρατία σε συγκεκριμένη αλυσίδα σουπερμάρκετ – εις βάρος των γυναικών. Αυτό οδηγεί περισσότερους άντρες, και πολύ πιο άμεσα, σε διευθυντικές θέσεις με υψηλότερους μισθούς και κύρος:

«Στο δικό μας μαγαζί μπορώ να σας πω ότι γίναν πιο γρήγορα διευθυντές οι άντρες απ' τις γυναίκες, τους κάνανε μέσα σε έναν χρόνο απευθείας διευθυντές, ενώ τις γυναίκες όχι... Γυναίκα δεν έγινε καμία! Έφτασε μέχρι το υποδιευθυντηλίκι, ας πούμε, και μετά παραιτήθηκαν όλες... φύγανε... πήγαν σε άλλες αλυσίδες σουπερμάρκετ ως πωλήτριες. Στο μαγαζί μας, δηλαδή, έχει συμβεί αυτό. Ήτανε 2 κοπέλες που πίστευαν ότι θα αναδειχθούνε γρήγορα, πέρασε ένας χρόνος, πέρασαν δύο χρόνια – σου λέει... μάλλον δεν... Πήγαν σε ανταγωνίστρια εταιρεία, που τους έδωσε τα ίδια χρήματα για ένα πόστο, όμως εμείς ήμασταν σε πολλά πόστα με λιγότερα χρήματα...». (Σ13)

4.5 Ικανοποίηση από την εργασία

Πολλές ερωτώμενες επισημαίνουν την ικανοποίησή τους από την εργασία στο σουπερμάρκετ. Μάλιστα, προβάλλουν ως πολύ σημαντική τη σταθερότητα που τους εξασφαλίζει η εργασία τους καθώς εργάζονται χωρίς φόβο απόλυσης και καταφέρνουν να καλύψουν τις ανάγκες διαβίωσής τους.

Ειδικότερα, η μη μείωση μισθών από την εταιρεία, η καταβολή του μισθού εγκαίρως και η ασφάλιση είναι κρίσιμες κατοχυρώσεις που τις ικανοποιούν. Έτσι, δίνουν προτεραιότητα περισσότερο στην ασφάλεια παρά σε περισσότερα χρήματα που θα μπορούσε να τους εξασφαλίσει μια άλλη εργασία. Ακόμη, προβάλλουν ως θετική την επικοινωνία τους με τους πελάτες και, σε κάποιες περιπτώσεις, την καλή συνεργασία με τους συναδέλφους.

«Στη δουλειά μου έχω το σταθερό, δεν έχω ευκαιρίες ανέλιξης και είναι βαρετό. Είναι η μονιμότητα, εξασφαλίζεις τις βασικές σου ανάγκες. Βέβαια είναι λίγα τα λεφτά για οικογένεια, αλλά έχω το βασικό γιατί έχω παιδί, διαφορετικά δεν θα ήμουν εκεί». (Σ7)

Στον αντίποδα, όμως, εντοπίζονται και αρνητικά αισθήματα για την εργασία τους. Σε κάποιες περιπτώσεις θεωρούν τη δουλειά τους «βαρετή» εφόσον δεν υπάρχουν κίνητρα, περισσότερα έσοδα και ευκαιρίες ανέλιξης. Έτσι, παραμένουν μόνο για να εξασφαλίσουν την επιβίωσή τους. Παράλληλα, επισημαίνεται πως η εργασία είναι αρκετά απαιτητική και εντατική λόγω έλλειψης προσωπικού. Ειδικότερα, οι εργαζόμενες εξαιτίας του φαινομένου της διαλειτουργικότητας αναγκάζονται να έχουν περισσότερες αρμοδιότητες και σε άλλα τμήματα εργασίας, τις οποίες δεν προλαβαίνουν να διεκπεραιώσουν. Επίσης, τα παράπονα των πελατών καθιστούν δύσκολη την εργασία τους. Άρα, σε αρκετές περιπτώσεις η εργασία στο σουπερμάρκετ είναι σωματικά και ψυχικά επιβαρυντική.

«Οι ταμίες εισπράττουν δυσμενή σχόλια, τη μουνμούρα, τα νεύρα των πελατών που περιμένουν. Βαριέμαι αυτό που κάνω. Είναι θέμα δουλειάς, από εκεί ζω και το κάνω απλά με υπομονή». (Σ1)

Είναι αξιοσημείωτο ότι η επιλογή παραμονής στο σουπερμάρκετ συνδέεται και με την ανασφάλεια που δημιουργούν τα νέα δεδομένα στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα, προβάλλεται η εργασία τους ως λύση ανάγκης σε ένα ευρύτερο κλίμα «εργασιακής επισφάλειας». Στις περιπτώσεις που η εργασία δεν τις ικανοποιεί, τονίζουν πως οι συνθήκες εργασίας στο σουπερμάρκετ είναι καλύτερες από την ευρύτερη αγορά εργασίας. Έτσι, επιλέγουν να παραμείνουν στο σουπερμάρκετ διότι λαμβάνουν αποδοχές που τους εξασφαλίζουν επιβίωση, υπό την απειλή της ανεργίας και των δυσμενών συνθηκών απασχόλησης στην ευρύτερη αγορά εργασίας.

Πάντως, εντοπίζεται περίπτωση ερωτώμενης με έντονη δυσaréσκεια για το εργασιακό της περιβάλλον, το οποίο χαρακτηρίζει ως «φοβιστικό» και «μίζερο». Δικαιολογεί τα λεγόμενά της, εν μέρει, αναφέροντας ότι εργάζεται σε ένα μικρό κατάστημα, με ιδιαίτερες συνθήκες. Βέβαια, αυτό το στοιχείο δεν αναιρεί το εκφοβιστικό πλαίσιο προς το υφιστάμενο προσωπικό στις αλυσίδες σουπερμάρκετ, γεγονός που συχνά δεν αποτυπώνεται.

«Επιπλήξεις των επιπλήξεων, ένα φοβιστικό περιβάλλον... Και που το 'κανες! Και τι θα γίνει τώρα...! Και θα απολυθούμε όλοι μαζί, και θα κλείσει το μαγαζί, και δεν θα 'χει πωλήσεις, και... και... και... Πολύ φοβιστικό περιβάλλον! [...]».

«Βέβαια, τα τελευταία τρία χρόνια ζω σε ένα περιβάλλον πολύ μίζερο, γιατί είναι ένα κατάστημα μικρό, που βρίσκεται κάπου στο Μαρούσι, ενώ τα προηγούμενα χρόνια ήμουν πολύ καλύτερα, μπορώ να πω, δεν υπήρχαν αυτά, τόσο έντονα... και... ίσως είναι και ιδιαίτερες οι συνθήκες εργασίας σ' αυτό το κατάστημα». (Σ15)

4.6 Σχέσεις με συναδέλφους στο σουπερμάρκετ

Όλες οι εργαζόμενες αναφέρουν πως οι δύσκολες περίοδοι στην εργασία τους δεν καθορίζονται από έκτακτες συνθήκες, αλλά από τις σχέσεις με τους συναδέλφους. Ειδικότερα, η έλλειψη συνεργασίας, η αγένεια, η μειωμένη εργατικότητα μπορούν να επηρεάσουν τη δουλειά των εργαζόμενων γυναικών πολύ περισσότερο σε σχέση με τις περιόδους εντατικοποίησης της εργασίας, όπως η πανδημία. Η καλή συνεργασία και η υπομονή είναι το «κλειδί» για ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον. Αντίθετα, η έλλειψη εργατικότητας ενός συναδέλφου οδηγεί σε διπλοβάρδιες για τις γυναίκες του πόστου. Αξίζει, λοιπόν, σε αυτό το πλαίσιο να εστιάσουμε πιο συγκεκριμένα στον τρόπο που αποτυπώνονται οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων μέσα από την έρευνα πεδίου στα σουπερμάρκετ.

Η επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων εντός του σουπερμάρκετ καθίσταται δύσκολη λόγω των εντατικών ρυθμών εργασίας. Περισσότερες ευκαιρίες για επικοινωνία δίνονται κατά τις ώρες διαλείμματος, στις διαπροσωπικές σχέσεις ή σε περιπτώσεις εργασιακών

ζητημάτων κοινού ενδιαφέροντος. Γυναικοκρατούμενα τμήματα εργασίας, όπως τα ταμεία, η έκθεση, τα αρτοσκευάσματα, συνδέονται με ελάχιστη έως και καθόλου συναναστροφή με άνδρες συναδέλφους. Σε πόστα παροχής φρέσκου προϊόντος, η παρουσία ανδρών συναδέλφων ποικίλλει ανάλογα με την εταιρεία. Η πιο έντονη συναναστροφή με άνδρες συναδέλφους παρατηρείται κυρίως σε ανδροκρατούμενα πόστα, όπως το κρεοπωλείο, όπου η παρουσία των γυναικών είναι περιορισμένη. Σε αυτά τα τμήματα, η επικοινωνία με άνδρες συναδέλφους είναι απαραίτητη και αναγκαία για την εργασία. Συνεπώς, η «θηλυκοποίηση» του κλάδου των σουπερμάρκετ καθιστά αναγκαία τη διερεύνηση όχι μόνο των έμφυλων σχέσεων στην εργασία, αλλά και των σχέσεων των συναδέλφων γενικότερα, πέρα από την έμφυλη διάκριση.

Κατ' αρχάς, οι περισσότερες εργαζόμενες αναφέρουν την αναγνώριση από τους προϊσταμένους τους. Ωστόσο, τονίζουν ότι η αναγνώριση εξαρτάται από τον/την εκάστοτε προϊστάμενο/-η. Πριν από την περίοδο των μνημονίων, η αναγνώριση των προϊσταμένων εκδηλωνόταν εμπράκτως, είτε με πρόσθετα χρήματα-μπόνους είτε με προτάσεις ανέλιξης. Μολαταύτα, τα τελευταία χρόνια συνδέεται με ελευθερία κινήσεων εντός των καταστημάτων, με ρεπό, με πρόσθετες αρμοδιότητες ή με χαμηλότερη πίεση και διευκολύνσεις για εργαζόμενες με ζητήματα υγείας. Πολλές φορές δεν υπάρχει λεκτική επιβράβευση, όμως η εκτίμηση εκδηλώνεται και μέσω της αμοιβαίας εξυπηρέτησης μεταξύ εργαζομένων και προϊσταμένων. Επίσης, η αναγνώριση χτίζεται και αυξάνεται με την πάροδο των χρόνων. Επισημαίνεται, ωστόσο, πως οι γυναίκες προϊσταμένες δείχνουν λιγότερη αναγνώριση στις εργαζόμενες σε σύγκριση με τους άνδρες προϊσταμένους.

Ως προς τους συναδέλφους, η αναγνώριση είναι περιορισμένη. Μόνο οι αμοιβαίες εξυπηρετήσεις μεταξύ συναδέλφων αυξάνουν την αναγνώριση. Γενικότερα, η αναγνώριση των γυναικών συναδέλφων σε γυναικοκρατούμενα τμήματα όπως το ταμείο είναι πιο περιορισμένη. Ωστόσο, σε γυναικοκρατούμενα ή μεικτά τμήματα εργασίας, οι άνδρες συνάδελφοι που εκπαιδεύονται από γυναίκες συναδέλφους μεταφέρουν στους ανώτερους την αναγνώρισή τους προς τη συνάδελφο. Βέβαια, εντοπίζονται και στερεοτυπικές αντιλήψεις από άνδρες συναδέλφους που χαρακτηρίζουν τις δουλειές στο πόστο τους ως «γυναικείες», και έτσι δεν συνεισφέρουν.

«Εγώ είμαι στο ταμείο και έχω γυναίκα προϊσταμένη. Θεωρώ πως βλέπουν ως αξιόλογη τη δουλειά μου και οι άνδρες συνάδελφοι και ο διευθυντής. Δεν έχω παράπονο... Είναι δύσκολο να ανέβεις στο μαγαζί γιατί έχει παθογόνα στοιχεία... Δεν υπάρχει αναγνώριση από γυναίκες συναδέλφους ή και προϊσταμένες. Δεν θέλουν να πουν κάτι καλό». (Σ3)

«Στο μαγαζί υπάρχει άνδρας συνάδελφος που είπε πως μαζί μου έμαθε περισσότερα. Άλλος άνδρας συνάδελφος δυσανασχετούσε στις οδηγίες εργασίας του πόστου αλλά, όταν ανέβηκε στη διευθύντρια, με αναγνώρισε. Άρα υπάρχει αναγνώριση και από τους συναδέλφους. Υπάρχουν όμως και άνδρες συνάδελφοι που θα πουν “κάνε τη δουλειά σου, αυτά είναι γυναικεία πράγματα και εγώ δεν τα κάνω”». (Σ4)

Εξειδικεύοντας στο ανδροκρατούμενο τμήμα του κρεοπωλείου, η αναγνώριση των ανδρών συναδέλφων προς τις γυναίκες του τμήματος είναι ανύπαρκτη και χτίζεται αργά. Ειδικότερα, οι άνδρες θεωρούν το κρεοπωλείο ανδρικό τμήμα εργασίας και έτσι δεν αποδέχονται τις συναδέλφισσές τους, ακόμη και εάν διαθέτουν ειδική πιστοποίηση. Όπως καταδεικνύεται και από τη βιβλιογραφία, τα στερεότυπα περί «αρρενωπότητας» λειτουργούν αποτρεπτικά για τις γυναίκες σε αντίστοιχα τμήματα εργασίας και δυσχεραίνουν την αποδοχή τους εντός της ομάδας (Williams, 1995).

Εργαζόμενη αναφέρει πως βίωσε *υποβιβασμό και ρατσισμό* στο πόστο της, καθώς ήταν η μόνη γυναίκα. Μάλιστα, σε κάθε κατάσταση της αλυσίδας που εργαζόταν, βίωνε το ίδιο και χρειαζόταν ένας χρόνος τουλάχιστον για να την αποδεχθούν και να την αναγνωρίσουν. Άλλη γυναίκα στο κρεοπωλείο αναφέρει πως χρειάστηκαν χρόνια για να χτιστεί η εμπιστοσύνη μεταξύ των συναδέλφων, καθώς πέρασε από πολλά στάδια και δοκιμασίες. Ειδικότερα, ο μεγάλος αριθμός ανδρών συναδέλφων και η συνεχής εναλλαγή των μελών του προσωπικού πιέζουν τις γυναίκες εργαζόμενες να αποδεικνύουν τη δουλειά τους αδιάκοπα. Ωστόσο, σε καταστήματα με λιγότερο προσωπικό η συνεργασία είναι καλύτερη. Σύμφωνα με τη θεωρία της σύνθεσης ομάδων (DiTomaso et al., 2007· Reskin, 1999), ο μεγάλος αριθμός προσωπικού με ανδροκρατούμενη σύνθεση ενισχύει την αίσθηση διαφοράς και την ανταγωνιστική συμπεριφορά απέναντι στις γυναίκες. Αντίθετα, σε μικρότερα περιβάλλοντα, με λιγότερο προσωπικό, βελτιώνεται η συνεργασία και η εμπιστοσύνη μεταξύ των φύλων. Ακόμα, ερωτώμενη αναφέρει πως ο καλλωπισμός των γυναικών του πόστου προκαλούσε σχόλια από την πλευρά των ανδρών συναδέλφων.

«Στο κρεοπωλείο δεν υπάρχουν γυναίκες, θεωρείται ανδρική δουλειά. Δεν σε δέχονται, δεν σε θέλουν οι άνδρες. Σε υποβιβάζουν. Παλιά είχα 12 άνδρες συναδέλφους. Εκεί, είχα ρατσισμό, μου έλεγαν «δεν ξέρεις εσύ», «έλα τώρα ήρθε το κορίτσι να μας δείξει ότι μπορεί να τα βγάλει πέρα», «δεν μπορεί να τα καταφέρει η γυναίκα. Η γυναίκα είναι για άλλα πράγματα. Αυτή είναι ανδρική δουλειά». Στην αρχή ήταν πιο δύσκολα... Μου πήρε 1 χρόνο περίπου να κερδίσω τον σεβασμό τους. Επειδή πρόσεχα την εμφάνισή μου με κοιτούσαν παράξενα. Είναι σημαντικό να κερδίζεις τον σεβασμό, γιατί δεν σε σέβονται... Θέλει χρόνο να αποδείξεις ότι μπορείς να τα καταφέρεις. Μετά σιγά σιγά με αναγνώρισαν». (Σ4)

Μάλιστα, είναι χαρακτηριστικό ότι η έλλειψη εμπιστοσύνης προς τις συναδέλφισσες του τμήματος είχε ως συνέπεια οι άνδρες συνάδελφοι να αναθέτουν στις γυναίκες μόνο την

πώληση του κρέατος και όχι άλλες εργασίες, όπως η μεταφορά και τοποθέτηση προϊόντων, η οργάνωση αποθήκης κ.λπ. Ωστόσο, αναγνωρίζεται από τους ανώτερους πως η εργασία των γυναικών στο τμήμα είναι πιο λεπτομερής και ακριβής σε σύγκριση με εκείνη των ανδρών συναδέλφων. Ακόμα, σε περιπτώσεις προστριβών οι γυναίκες έπρεπε να μιλήσουν αυστηρά και να επιβληθούν ώστε να καθίσταται δυνατή η συνεργασία.

«Οι άνδρες συνάδελφοι αισθάνονται καλύτεροι από εμάς. Στην αρχή με ήθελαν μόνο στην πώληση του κρεοπωλείου. Σιγά σιγά λόγω ελλείψεων μου έδωσαν το μαχαίρι... Αυτή η δουλειά θέλει να είσαι λίγο λεπτολόγος, οι άνδρες δεν είναι. Σε κάποιες περιπτώσεις, εάν δεν μιλήσεις αυστηρά, δεν μπορείς να επιβιώσεις σε κρεοπωλείο και θα έχεις προβλήματα... Έτσι, βάζω και τα όριά μου, όταν με ενοχλεί κάτι το λέω στους συναδέλφους». (Σ4)

Ως προς τον ανταγωνισμό,³¹ οι ερωτώμενες αναδεικνύουν πως εκδηλώνεται κυρίως μεταξύ γυναικών συναδέλφων. Ειδικότερα, εντοπίζεται σε συναδέλφισσες που επιθυμούν την ανέλιξη ή εποφθαλμιούν τις συνθήκες εργασίας άλλων συναδελφισσών τους, όπως το καθεστώς εργασίας. Αρκετές ερωτώμενες αναφέρουν πως τόσο συναδέλφισσες όσο και συνάδελφοι τις διέβαλαν ψευδώς εργασιακά για να ανελιχθούν, γεγονός που οδήγησε σε παρέμβαση των ανωτέρων. Επίσης, ανταγωνιστικές συμπεριφορές εκδηλώνονται από προϊσταμένες, οι οποίες δεν προωθούν εργαζόμενες. Έτσι, οι εργαζόμενες από όλα τα τμήματα αναδεικνύουν πως, λόγω των ψυχικά επιβαρυντικών περιστατικών ανταγωνισμού, η συνεργασία με τους άνδρες είναι καλύτερη σε σύγκριση με τις γυναίκες συναδέλφους. Παρ' όλα αυτά, σε αρκετά τμήματα, η παρουσία των ανδρών συναδέλφων είναι περιορισμένη έως ανύπαρκτη.

Συνεπώς, η ανάπτυξη ανταγωνιστικών συμπεριφορών στο σουπερμάρκετ αντικατοπτρίζει δυναμικές ανταγωνισμών και εξουσίας όπως αποτυπώνονται και στην ευρύτερη αγορά εργασίας. Ειδικότερα, στο πεδίο των σουπερμάρκετ εκδηλώνεται με ανταγωνιστικές συμπεριφορές και συγκρούσεις κυρίως μεταξύ γυναικών.

«Είχα μια συνάδελφο που εποφθαλμιούσε τη θέση μου, με πολεμούσε. Αυτή δεν δούλευε στη βάρδια και με το που έφευγα ερχόταν με ελλείψεις, ήθελε να δείξει ότι εργάζεται, έκανε υπερωρίες χωρίς να της έχει ζητηθεί, με λασπολογούσε και μείωνε τη δουλειά μου... Εγώ είχα εντατική, απαιτητική εργασία και δεν είχα στήριξη στο μαγαζί. Τώρα είναι υπεύθυνη. Με άνδρα συνάδελφο δεν έτυχε κάτι, γιατί δεν είχα στο πόστο μου». (Σ3)

«Οι άντρες συνάδελφοι είναι καλύτεροι... Υπάρχει κι ένας ανταγωνισμός, νομίζω, μεταξύ γυναικών πολλές φορές, και δεν τον έχω καταλάβει ποτέ στη ζωή μου, αλλά τέλος πάντων». (Σ14)

³¹ Αξίζει να σημειωθεί πως ορισμένες φορές δεν εμφανίζεται ανταγωνισμός μεταξύ εργαζομένων του σουπερμάρκετ λόγω της εργασίας χωρίς κίνδυνο απόλυσης, της έλλειψης οικονομικής επιβράβευσης και της παλαιότητας στην εργασία.

«Έχεις βιώσει ανταγωνισμό από άνδρες συναδέλφους; Όχι. Από γυναίκες μόνο! [γελάει]. Και κακό ανταγωνισμό... Όταν είχα συνάδελφο τρίτο άντρα, ήμασταν μια χαρά, όταν έγινε γυναίκα... δύσκολα τα πράγματα». (Σ13)

Ως προς την άσκηση εξουσίας δεν εντοπίζονται ιδιαίτερα περιστατικά. Οι όποιες παρατηρήσεις των προϊσταμένων προς τους υπαλλήλους γίνονται με καλό τρόπο και δεν υπάρχει επιβολή. Εντοπίζονται, όμως, περιορισμένα περιστατικά άσκησης εξουσίας, όπως ένας άνδρας συνάδελφος με μειωτική συμπεριφορά απέναντι στις συναδέλφισσες, ανώτερος με αυταρχική συμπεριφορά αλλά και διευθυντής με απρεπή συμπεριφορά προς εργαζόμενη. Ωστόσο, στις περισσότερες περιπτώσεις εργαζομένων δεν σημειώνονται τέτοιες συμπεριφορές.

Ακόμη, όλες οι ερωτώμενες από όλες τις εταιρείες σημειώνουν αντικοινωνικές συμπεριφορές. Η συνεργασία είναι πολλές φορές δύσκολη και υπάρχουν διαπληκτισμοί μεταξύ ανδρών και γυναικών συναδέλφων. Ειδικότερα, εργαζόμενες από γυναικοκρατούμενα τμήματα αναφέρουν πως είχαν προβλήματα με τις γυναίκες συναδέλφους τους, όπως προστριβές, εντάσεις, επιβολή, άσκηση ελέγχου και περιπτώσεις ανδρών και γυναικών συναδέλφων που μετέθεταν την εργασία τους σε άλλους. Επίσης, εντοπίζονται περιστατικά απάθειας, αδιαφορίας και αγένειας συναδέλφων κατά την εντατικοποίηση της εργασίας. Σε ανδροκρατούμενα τμήματα, όπως το κρεοπωλείο, εντοπίζεται ορισμένες φορές έλλειψη επικοινωνίας και έγκειται στην εργαζόμενη να προσεγγίσει τους συναδέλφους ώστε να διεκπεραιωθεί η εργασία. Μάλιστα, στο εν λόγω πόστο, περιστατικό διαβολής εργαζόμενης εντοπίζεται από άνδρα συνάδελφο.

Ειδικότερα, αναδεικνύονται περιστατικά που αφορούν ανώτερους και συναδέλφους. Συγκεκριμένα, εντοπίζεται περίπτωση άνδρα ιεραρχικά ανώτερου με επιθετική συμπεριφορά, που τιμωρήθηκε με μετάθεση, ή ανώτερου που διέβαλλε τους υπαλλήλους του. Σε άλλη περίπτωση, εργαζόμενη επεδείκνυε τη δουλειά της και παρακώλυε την εργασία της συναδέλφου, προκαλώντας έτσι την παρέμβαση του προϊσταμένου.

«Υπάρχουν αντικοινωνικές συμπεριφορές από συναδέλφους αλλά όχι ακραία πράγματα. Έτυχε με μια συνάδελφο να έχει φύγει από το πόστο μας ενώ εγώ πνιγόμουν, και επί 4 ώρες διαμαρτυρόταν για κάτι που δεν είχε καταλάβει. Ήθελε να αποδείξει ότι έρχεται από άλλο πόστο και μας βρίσκει λάθος, ενώ δεν δουλεύει και δεν εξυπηρετεί. Πήγε και στη διεύθυνση και έχασε το δίκιο της. Μετά της είπα ότι δεν θέλω καμιά άλλη επικοινωνία πέρα από τη δουλειά. Ακόμα, μπορεί να έχεις έναν προϊστάμενο που δημιουργεί ίντριγκα, να διαβάλλει, να αφήνει χωρίς συναδέλφους το πόστο». (Σ7)

Αξίζει να επισημανθεί πως αυτές οι συμπεριφορές αναδεικνύονται από όλες τις εργαζόμενες ως μη συστηματικές, ωστόσο, όταν εκδηλώνονται, παρακωλύουν την εργασία

τους. Πολλές φορές, οι ίδιες οι εργαζόμενες τις εξηγούν ως αντανάκλαση των κοινωνικών συμπεριφορών που εντοπίζονται ευρύτερα, δηλαδή έξω από το πλαίσιο της εργασίας τους. Σε πολλές περιπτώσεις, η επικοινωνία είναι αναγκαία και με αυτόν τον τρόπο λύνονται πολλά εργασιακά ζητήματα.

Επίσης, είναι κρίσιμη η διερεύνηση περιστατικών παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Στις περισσότερες περιπτώσεις οι γυναίκες αναφέρουν πως οι άνδρες συνάδελφοι μπορεί να τις προσεγγίσουν φλερτάροντας με αστεϊσμούς ή διακριτικά, αλλά αυτό δεν κρίνεται από τις ίδιες ως προσβλητικό ή σοβαρό. Παράλληλα, η εντατική εργασία στο σουπερμάρκετ δεν επιτρέπει περαιτέρω συζητήσεις. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενες μεγαλύτερης ηλικίας αναφέρουν πως δεν έχουν δεχθεί φλερτ. Ωστόσο, σε εργαζόμενες νεότερης ηλικίας εντοπίζονται περιστατικά ενοχλητικών συμπεριφορών, όπως φιλοφρονήσεις για την εξωτερική εμφάνιση, ψευδείς αναφορές για σχέση με συνάδελφο και κρυφά επιθετική συμπεριφορά σε γυναίκα που δεν δεχόταν το φλερτ. Στις περισσότερες περιπτώσεις αυτές οι συμπεριφορές δεν είχαν μεγάλη διάρκεια. Οι γυναίκες ξεκαθάρισαν τη θέση τους άμεσα στους άνδρες συναδέλφους τους και έβαζαν όρια λύνοντας το ζήτημα. Σε λίγες περιπτώσεις, που η συνεργασία είχε καταστεί δύσκολη, χρειάστηκε η παρέμβαση των ανωτέρων.

Το πιο έντονο περιστατικό εντοπίζεται σε εργαζόμενη στο ανδροκρατούμενο τμήμα του κρεοπωλείου. Επί σειρά ετών, άνδρας εργαζόμενος μιλούσε με βωμολοχίες στη συνάδελφο και προσπαθούσε να την αγγίξει. Όταν αυτό συνέβη εν ώρα εργασίας, αυτή τον χτύπησε και κατέφυγαν στους ανώτερους. Μάλιστα, παρότι αργότερα η εργαζόμενη άλλαξε κατάστημα, ο συνάδελφος συνέχισε να την παρενοχλεί.

«Στο κρεοπωλείο έχω δεχθεί παρενόχληση από άνδρα συνάδελφο. Για 3 χρόνια ένας συνάδελφος μου μίλαγε πολύ πρόστυχα ή με άγγιζε... Μια φορά έβαλε ένα κομμάτι κοτόπουλο στην ποδιά μου (στο στήθος). Τότε του δίνω μια σφαλιάρα. Έγινε θέμα, μας κάλεσαν στο γραφείο και του έγινε σύσταση. Πρέπει να βάλεις όρια για να σταθείς. Υπάρχουν και διακριτικά φλερτ αλλά δεν δίνω όμως δικαίωμα, πρέπει να μην μπλέκεται ο χώρος με τέτοια». (Σ4)

Συνολικά, οι εργαζόμενες, αν και δεν αναδεικνύουν ιδιαίτερα περιστατικά, αναφέρουν πως φλερτ και παρενόχληση πάντα υπάρχουν. Ωστόσο, το κάθε κατάστημα επιδιώκει να αποκρύπτει τέτοια περιστατικά ώστε να μην πάρουν διαστάσεις και δυσφημιστεί η εταιρεία. Ακόμη, οι εργαζόμενες νιώθουν εργασιακή ασφάλεια και εκφράζουν πως η εταιρεία θα παρέμβει, θα ενεργήσει και τελικά θα τις προστατεύσει από τέτοιες συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο.

«Πάντα υπάρχει παρενόχληση, δεν θα παραξενεύομαι εάν έχει γίνει κάτι σε άλλο κατάστημα... Αυτά μένουν μυστικά για να μη γίνεται δυσφήμιση για την εταιρεία. Εάν πάρει κάτι διαστάσεις, θα μας γράψουν οι εφημερίδες». (Σ2)

«Γενικά στην εταιρεία δεν αφήνουν τέτοιες συμπεριφορές, (η εταιρεία) θα με προστατεύσει εάν το αναφέρω σε έναν υπεύθυνο. Θα με ακούσουν και θα ενεργήσουν. Νιώθω ασφάλεια». (Σ3)

Συνεπώς, οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων είναι τυπικές και η βέλτιστη επικοινωνία διαμορφώνεται μέσω της οικοδόμησης κλίματος αμοιβαίας εξυπηρέτησης. Εάν και εν πολλοίς η αναγνώριση είναι περιορισμένη, μπορεί ωστόσο να εκδηλωθεί και με έμμεσους τρόπους. Τα χρόνια συνεργασίας στον τομέα και στο πόστο εργασίας αυξάνουν τη διαμόρφωση εμπιστοσύνης στον εργασιακό χώρο. Ο ανταγωνισμός εκδηλώνεται κυρίως από συναδέλφους και συναδέλφισσες που έχουν στόχους ανέλιξης, ενώ εντοπίζονται και πρακτικές άσκησης εξουσίας. Ωστόσο, τέτοιες αρνητικές συμπεριφορές είναι περιορισμένες και όχι συστηματικές. Όσον αφορά την εκδήλωση περιστατικών παρενόχλησης στον γυναικοκρατούμενο χώρο εργασίας του σουπερμάρκετ, εντοπίζονται περιορισμένα περιστατικά. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι ίδιες οι εργαζόμενες διαχειρίστηκαν τέτοιες συμπεριφορές επιτυχώς. Ακόμη, όμως, και σε έντονα περιστατικά οι εταιρείες σουπερμάρκετ προστάτευαν τις εργαζόμενες εμπράκτως.

4.7 Ο ρόλος των συνδικάτων για τις εργαζόμενες στο σουπερμάρκετ

Σε επίπεδο συνδικαλισμού, οι εργαζόμενες αναδεικνύουν την ύπαρξη του Συνδικάτου Εμποροϋπαλλήλων και των συνδικάτων των επιμέρους εταιρειών σουπερμάρκετ. Τα συνδικάτα των εταιρειών απαρτίζονται από υπαλλήλους και έχουν ως στόχο την κατοχύρωση δικαιωμάτων, την αντιμετώπιση προβλημάτων των συναδέλφων, αλλά και την εξασφάλιση παροχών. Πιο συγκεκριμένα, όλα τα συνδικάτα μεταφέρουν τα προβλήματα του προσωπικού στην κεντρική διοίκηση. Επίσης, ασχολούνται με τις συνθήκες εργασίας, τις συμβάσεις, τα ένσημα, τα ωράρια, τις εκπαιδευτικές κάρτες, τα επιδόματα, τις άδειες, τις διαπραγματεύσεις για την αύξηση του μισθού (SESem, n.d) και με συστήματα εργασιακής ασφάλειας. Μάλιστα, κατά την πανδημική περίοδο, το συνδικάτο μεριμνούσε για την υγειονομική ασφάλεια μέσω απολυμάνσεων των καταστημάτων. Επίσης, λόγω της μαζικότητας των δικαιούχων, τα συνδικάτα μπορούν να εξασφαλίσουν ομαδικές ασφάλειες, εκπτώσεις σε τουριστικά καταλύματα και διαμονή σε κατασκηνώσεις για τα παιδιά των εργαζομένων της κάθε εταιρείας. (Πανελλαδικό Σωματείο Εργατοϋπαλλήλων Επιχείρησης ΕΥΣ, n.d.).

Μέσα από την έρευνα πεδίου αναδεικνύεται πως η πλειονότητα των εργαζομένων (πλην μιας, η οποία, μάλιστα, ήταν πολύ επιφυλακτική να μοιραστεί αυτή την πληροφορία, υπό τον φόβο επιπτώσεων στην εργασία της) δεν συμμετέχει και δεν ενδιαφέρεται για το συνδικάτο. Οι περισσότερες δεν ξέρουν κανένα μέλος του συνδικάτου, δεν ενημερώνονται και δεν γνωρίζουν για τις δραστηριότητές του. Λίγες εργαζόμενες ψήφισαν περιστασιακά (1-2 φορές) στις εκλογές ανάδειξης μελών, χωρίς να έχουν γνώση των υποψηφίων. Μάλιστα, αναδεικνύουν πως, παρότι η έμφυλη αντιπροσώπευση των υποψηφίων ήταν ισόρροπη, *οι εκλεγμένοι άνδρες ήταν περισσότεροι*. Σε λίγες περιπτώσεις, γνώριζαν ονομαστικά κάποια μέλη και λάμβαναν ενημέρωση για τις δράσεις του συνδικάτου, μόνο επειδή συνεργάζονταν με εκλεγμένα μέλη εντός του καταστήματος. Αξίζει να αναφερθεί πως σε εταιρεία σουπερμάρκετ όπου ο γυναικείος πληθυσμός είναι σαφώς μεγαλύτερος, η παρουσία των γυναικών στο συνδικάτο ήταν πιο αισθητή, δίχως όμως ουσιαστικές παρεμβάσεις, καθώς περιορίζεται στον τομέα της ενημέρωσης των συναδέλφων.

Ακόμη, η επικοινωνία με το συνδικάτο είναι από περιορισμένη έως ανύπαρκτη, γεγονός που οδηγεί πολλές εργαζόμενες να το χαρακτηρίζουν «άφαντο». Μάλιστα, κάποιες εξ αυτών εκφράζουν την άποψη πως η έλλειψη επικοινωνίας είναι σκόπιμη, διότι υπάρχουν τα τεχνολογικά μέσα για να την υποστηρίξουν. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εκπρόσωποι του συνδικάτου επισκέπτονται τα καταστήματα, αλλά συνομιλούν μόνο με τους ανώτερους, ενώ κατά τη διάρκεια των μνημονίων και της πανδημίας η παρουσία τους περιοριζόταν στη διανομή φυλλαδίων ενημέρωσης. Επιπλέον, εργαζόμενη εκφράζει ανησυχία για πιθανά οικονομικά οφέλη που ενδέχεται να αποκομίζουν τα μέλη του συνδικάτου από την εταιρεία.

«Έχουμε ένα άφαντο συνδικάτο. Είχα πάει λίγες φορές σε εκλογές να ψηφίσω στην τύχη γιατί κανέναν δεν γνωρίζω... Δεν προβλέπεται κάποιος τρόπος επικοινωνίας με το συνδικάτο. Ακόμα και τώρα που είμαστε σε τεχνολογική εποχή θα μπορούσε να υπάρχει μια ομαδική για να συνεννοούμαστε εάν ήθελαν, αλλά δεν υπάρχει... Εάν έρθει κάποιος στο κατάστημα, θα μιλήσει μόνο με τον υπεύθυνο ή με τον διευθυντή, με εμάς όχι... Δεν ξέρω εάν τους πληρώνει η επιχείρηση ή εάν δεν εργάζονται και ασχολούνται μόνο με αυτό. Μπορεί να έχουν οφέλη για να είναι στο σωματείο». (Σ3)

Ως προς την εργασιακή προστασία, καμία ερωτώμενη δεν ζήτησε ποτέ τη-συνδρομή του συνδικάτου. Οι ερωτώμενες αναφέρουν πως έχουν καλές σχέσεις με τους ιεραρχικά ανώτερους και δύνανται να λύσουν τα προβλήματα εντός του καταστήματος ή να απευθυνθούν κατευθείαν στα κεντρικά της εταιρείας. Τονίζουν πως οι εταιρείες σουπερμάρκετ φέρονται σωστά απέναντι στους εργαζόμενους και στις εργαζόμενες, και βοηθούν σε περιπτώσεις ανάγκης. Για παράδειγμα, σε περίπτωση προβλημάτων υγείας απευθύνονταν άμεσα στα κεντρικά γραφεία της αλυσίδας και η εταιρεία συνέδραμε χωρίς τη

μεσολάβηση του συνδικάτου. Επίσης, οι ερωτώμενες εκφράζουν την άποψη πως τα ζητήματα γυναικών και ανδρών συναδέλφων αντιμετωπίζονται εξίσου από το συνδικάτο, χωρίς όμως να γνωρίζουν περιστατικά ή να έχουν προσωπική εμπειρία.

Αξιοσημείωτο είναι πως αρκετές ερωτώμενες αναδεικνύουν το συνδικάτο ως κάτι επικίνδυνο ή μη χρήσιμο ή ως έσχατη λύση. Ειδικότερα, μέσα από την έρευνα πεδίου, διαφαίνεται πως αντιμετωπίζουν αμυντικά την αναφορά στο συνδικάτο, το θεωρούν ως τελευταία επιλογή, ως ακραία λύση στην περίπτωση μεγάλης ανάγκης. Παράλληλα, υποβόσκει ο φόβος ότι η όποια εμπλοκή τους στο συνδικάτο μπορεί να διαταράξει την εργασιακή τους ασφάλεια στην εταιρεία. Αυτό το εύρημα επιβεβαιώνεται και βιβλιογραφικά, καθώς σύμφωνα με τη Murphy (2016) η υιοθέτηση ενός αισθήματος συλλογικής καταγγελίας μπορεί να συνοδεύεται από συναισθήματα φόβου τιμωρίας για την υποστήριξη του συνδικάτου. Σε άλλες περιπτώσεις, τονίζεται η μη χρησιμότητα του συνδικάτου επειδή οι εταιρείες προσφέρουν καλές παροχές στους εργαζόμενους. Ακόμα, το συνδικάτο θεωρείται ανίκανο να μεταβάλλει τις αποφάσεις των εταιρειών.

«Δεν μιλάμε ποτέ για το συνδικάτο και τις δράσεις του με τους συναδέλφους. Προσωπικά δεν μου χρειάστηκε το συνδικάτο και δεν νομίζω να μου χρειαστεί, όταν υπάρχει κάποιος σοβαρός λόγος φτάνει κάποιος στα άκρα. Προσπαθώ να αντιμετωπίζω τα προβλήματα απευθείας, με τον διευθυντή, τον προϊστάμενο, και έχουν λυθεί έτσι». (Σ5)

Μάλιστα, οι ερωτώμενες αναδεικνύουν την υποκειμενική τους άποψη για το πώς τα σουπερμάρκετ αντιμετωπίζουν το συνδικάτο. Ειδικότερα, τονίζουν πως οι εταιρείες σουπερμάρκετ ανησυχούν για τις δράσεις των συνδικάτων και δεν τις προβάλλουν, ώστε να μη διαταραχθεί η φήμη τους σε ενδεχόμενα κακώς κείμενα. Σύμφωνα με τη Milkman (2022), οι μεγάλες αλυσίδες σουπερμάρκετ αντιστέκονται ολοένα και περισσότερο στην εργατική οργάνωση και μετά από συγκεντρώσεις και εξαγορές επιδιώκουν να υπονομεύσουν τη δημόσια προβολή των συνδικαλιστικών δράσεων ώστε η φήμη τους να μην πλήττεται επικίνδυνα. Επομένως, κατά τις ερωτώμενες η δράση του συνδικάτου αποκρύπτεται σκόπιμα.

«Οι δράσεις του συνδικάτου δεν χρειάζονται γιατί είναι σωστή η εταιρεία. Επειδή γενικά φοβάται η εταιρεία, κρύβει το συνδικάτο, είναι μόνιμες οι δουλειές οπότε κοιτάνε όλα αυτά να τα πνίγουν, γιατί χαλάει η φήμη της εταιρείας». (Σ4)

4.8 Αλλαγές στην εργασία στο σουπερμάρκετ κατά τη μνημονιακή περίοδο και έμφυλες διακρίσεις

Πριν από τα μνημόνια, σύμφωνα με ερωτώμενη, η εργασία στο σουπερμάρκετ επιλεγόταν κυρίως από μετανάστες και μετανάστριες. Με βάση τη βιβλιογραφία, η μετανάστευση αποτελεί βασική εξωτερική προϋπόθεση προσφοράς, η οποία προστάτευε την ευημερία των ελληνικών οικογενειών και των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων από τα διαρθρωτικά τους προβλήματα (Maroukis, 2016: 184). Οι μετανάστες και οι μετανάστριες συνήθως απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που οι ντόπιοι απορρίπτουν (Cholezas & Tsakloglou, 2008: 14-15). Ομοίως, ο Hatziprokoriou (2005) υποστηρίζει ότι οι μετανάστες/-τριες απασχολούνται συνήθως με χειρωνακτικές εργασίες ή σε θέσεις εργασίας στο κατώτερο άκρο της κλίμακας του τομέα των υπηρεσιών, μεταξύ των οποίων στο λιανικό εμπόριο. Ο γενικός πληθυσμός θεωρούσε την εργασία στο σουπερμάρκετ χαμηλού κύρους και επέλεγε θέσεις εργασίας με καλύτερες προοπτικές.

Ωστόσο, από το 2010 και μετά, παρατηρείται αύξηση των Ελλήνων και Ελληνίδων υπαλλήλων σε σουπερμάρκετ. Κατά τις ερωτώμενες, ο κύριος λόγος αυτής της μεταβολής ήταν το κλείσιμο μιας μεγάλης αλυσίδας σουπερμάρκετ, η οποία, λόγω συγχωνεύσεων, τροφοδότησε με υπαλλήλους τις άλλες αλυσίδες, αυξάνοντας τον αριθμό των εργαζομένων στις εταιρείες. Επιπλέον, στο αβέβαιο τοπίο της κρίσης, το σουπερμάρκετ εμφανίστηκε ως «σίγουρη» επιλογή εργασίας, καθώς εξασφάλιζε απασχόληση χωρίς τον φόβο απόλυσης, ασφάλιση και «σίγουρο» μισθό χωρίς φόβο περικοπών, εφόσον τα σουπερμάρκετ αποτελούν τομέα υψηλού τζίρου.

Κατ' αρχάς, το κύριο εύρημα της μνημονιακής περιόδου ως προς τις συνθήκες εργασίας είναι οι μισθολογικές μεταβολές. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι/-ες ανεξαρτήτως ιεραρχίας με παλιές συμβάσεις (πριν από την έλευση της οικονομικής κρίσης) είχαν, από το 2012, σταθερό μισθό και παγωμένες τριετίες για δέκα έτη. Στον αντίποδα, κατά τη διάρκεια της κρίσης, οι εργαζόμενοι/-ες με καινούριες συμβάσεις λάμβαναν αυξήσεις στον μισθό και το κράτος τους αναγνώρισε τριετίες, δίχως αυτό να τους δίνει, απαραίτητα, μισθολογικό «προβάδισμα». Η πολιτική αυτή είχε ως στόχο να μειώσει την ψαλίδα των μισθών μεταξύ των συμβάσεων. Συνολικά, το πάγωμα των μισθών και οι περιορισμένες μισθολογικές αυξήσεις ήταν αποτέλεσμα της έλλειψης ρευστότητας. Οι πωλήτριες με παλιές συμβάσεις επισημαίνουν πως ο πληθωρισμός και το κόστος ζωής ανεβαίνουν, ενώ ο μισθός παραμένει σταθερός. Έτσι, λόγω των αυξήσεων, ο μισθός συρρικνώνεται. Ομοίως, οι πωλήτριες με

καινούριες συμβάσεις τονίζουν πως η αύξηση στον μισθό ήταν χαμηλότερη από τον μισθό που λάμβαναν το 2010.

Επίσης, κατά την περίοδο των μνημονίων, εντοπίζονται ελλείψεις προσωπικού. Συγκεκριμένα, το 2016 παρατηρείται έξοδος αρκετών Ελλήνων υπαλλήλων από το σουπερμάρκετ, με σκοπό την επιδίωξη ποιοτικότερης εργασίας, υιοθετώντας τη λογική ότι είχαν περάσει τα πρώτα δύσκολα χρόνια των μνημονίων. Παράλληλα, πολλές αλυσίδες σουπερμάρκετ υιοθέτησαν συντηρητική οικονομική πολιτική και δεν αναπλήρωναν το συνταξιοδοτημένο προσωπικό. Το 2018-2019 η έξοδος των υπαλλήλων είχε μεγαλύτερη ένταση. Πολλοί νέοι εργαζόμενοι έφυγαν λόγω της επιβαρυντικής εργασίας στο σουπερμάρκετ, χωρίς αντίστοιχες απολαβές. Σύμφωνα με το Eurofound, αναφορικά με τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού κατά τις περιόδους των κρίσεων, καταδεικνύεται πρωταρχικά πως κρίση σημαίνει λιγότερη εργασία, με περικοπή θέσεων εργασίας. Η πρώτη περίοδος της κρίσης χαρακτηρίστηκε, επίσης, από τη συνολική μείωση στις ώρες εργασίας και στην αύξηση της μερικής απασχόλησης, καθώς υπήρξε μείωση της οικονομικής δραστηριότητας. Κατά τη δεύτερη περίοδο, υπήρξαν αντιφατικές εξελίξεις στις μέσες ώρες εργασίας σε σχέση με την έκταση της επίδρασης της κρίσης (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013).

Σε αυτό το πλαίσιο η έλλειψη προσωπικού οδήγησε σε εντατικοποίηση³² της εργασίας. Συγκεκριμένα, οδήγησε σε περισσότερες αρμοδιότητες και εντατική εργασία σε όλα τα τμήματα εργασίας για άνδρες και γυναίκες υπαλλήλους, ενώ οι πελάτες ήταν μειωμένοι λόγω έλλειψης ρευστότητας. Επίσης, εντατικοποίηση παρατηρήθηκε και κατά την περίοδο των capital controls, όταν ο φόβος επιβίωσης οδήγησε πολλούς καταναλωτές να αγοράζουν μεγάλες ποσότητες προϊόντων.

«Από το 2016 και μετά, είναι πιο εντατική δουλειά επειδή είμαστε λιγότερα άτομα. Έφυγαν αρκετά άτομα και δεν έρχονταν καινούρια. Από την εταιρεία δεν έκαναν ούτε προσλήψεις ούτε απολύσεις... Οι απαιτήσεις αυξήθηκαν για όλους τους συναδέλφους σε όλα τα πόστα». (Σ8)

Ακόμα, από το 2010-2012, με τις δεσμεύσεις της δανειακής σύμβασης του ΔΝΤ καταργήθηκαν τα μπόνους και οι υπερωρίες. Ειδικότερα, πολλές εταιρείες σουπερμάρκετ, λόγω αβεβαιότητας και εξόδων από την εξαγορά άλλων αλυσίδων, δεν διέθεταν μπόνους και απέφευγαν τις υπερωρίες, ώστε να μην αυξήσουν τα κόστη τους. Σύμφωνα με το Eurofound, κατά την οικονομική κρίση σε πολλές χώρες μειώθηκε η υπερωριακή εργασία, και

³² Σε κάποια σουπερμάρκετ μπορεί να παρατηρηθεί εντατική εργασία λόγω έλλειψης άλλου καταστήματος σε κοντινή απόσταση από την κατοικία των πελατών. Ωστόσο, σε άλλα σουπερμάρκετ μπορεί να μην υπάρχει εντατική εργασία λόγω υπερπροσφοράς και διασποράς των καταναλωτών.

ειδικότερα η αμειβόμενη υπερωριακή εργασία (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013). Επίσης, παρατηρήθηκε σε εξαγοραζόμενη αλυσίδα σουπερμάρκετ η κατάχρηση των υπερωριών και των μόνους, ακόμα και σε εργαζόμενους και εργαζόμενες που δεν εργάζονταν επιπρόσθετες ώρες. Έτσι, οι εταιρείες αξιοποίησαν τις υπερωρίες μόνο την περίοδο των εορτών, κατά την οποία οι ανάγκες ήταν αυξημένες.

Επιπλέον, οι πωλήτριες επηρεάστηκαν και από την επέκταση της ηλικίας συνταξιοδότησης. Διαχρονικά, οι κυβερνήσεις θεσμοθετούσαν νόμους που αύξαναν τα όρια συνταξιοδότησης. Ειδικότερα, ο Ν. 4387/2016 επέκτεινε το όριο συνταξιοδότησης στα 67 έτη. Η νομοθέτηση δικαιολογείται για την κάλυψη του ελλειπούς εργατικού δυναμικού ώστε να καλύψει τις ανάγκες των συνταξιούχων. Ωστόσο, σύμφωνα με τις ερωτώμενες, αυτό τις οδήγησε σε περισσότερα χρόνια εργασίας και το κρίνουν δυσμενώς, καθώς χάνουν δικαιώματα.

Αλλαγές συντελέστηκαν και στα κρατικά επιδόματα για τους/τις υπάλληλους του σουπερμάρκετ. Αναλυτικότερα, κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, η κυβέρνηση κατήργησε τα βαρέα ένσημα και το επίδομα ταμείου. Τα βαρέα ένσημα ταμείου ήταν χρήσιμα, καθώς η πολύωρη καθιστική εργασία και οι συστηματικές κινήσεις οδηγούσαν συνήθως τις εργαζόμενες σε προβλήματα υγείας. Επίσης, οι ερωτώμενες θεωρούν ότι η κατάργηση του επιδόματος ταμείου τις ωθεί να πληρώνουν οι ίδιες ενδεχόμενα λάθη στις συναλλαγές. Επιπρόσθετα, το κράτος κατήργησε τα επιδόματα γάμου και παιδιών ως διακριτά επιδόματα για όλους/-ες τους/τις εργαζόμενους/εργαζόμενες που λάμβαναν πάνω από τον κατώτατο μισθό, και τα συμψήφισε με τον βασικό μισθό. Έτσι, τα επιδόματα συρρικνώνονται.

«Το επίδομα γάμου είναι ανάλογο με τον μισθό είτε για τον άνδρα είτε για τη γυναίκα... Πλέον τα επιδόματα γάμου και παιδιών, επειδή δεν λαμβάνω κατώτατο μισθό, συμψηφίζονται με βάση τον μισθό. Έτσι, τα επιδόματα συρρικνώνονται. Σε αυτό δεν φταίνε οι επιχειρήσεις αλλά η νομοθεσία». (Σ7)

Επίσης, το έτος 2016, κατά το β' μνημόνιο, καταργείται το επίδομα κρεοπωλείου που λάμβαναν οι άνδρες και ορισμένες εργαζόμενες του τμήματος. Ουσιαστικά, το επίδομα κρεοπωλείου δινόταν στους υπαλλήλους επειδή διαθέτουν ειδικό δίπλωμα για την εργασία τους και εξαιτίας της επικινδυνότητας του πόστου.

Συνεπώς, οι συνολικές μεταρρυθμίσεις της περιόδου ήταν καθοριστικές και δυσμενείς για τους εργαζόμενους και για τις εργαζόμενες, κυρίως στο πεδίο των μισθών, των πρόσθετων εσόδων, των επιδομάτων και των συνταξιοδοτικών νομοθετήσεων. Η εργασία εντατικοποιήθηκε λόγω των μικρών ή μεγαλύτερων ελλείψεων προσωπικού στις εταιρείες

σουπερμάρκετ. Μάλιστα, είναι χαρακτηριστικό πως οι αλλαγές στα έσοδα των υπαλλήλων προέρχονταν από κρατικές ρυθμίσεις, ενώ η μη-αναπλήρωση του συνταξιοδοτημένου προσωπικού και η κατάργηση των υπερωριών-μπόνους ήταν απόρροια των στρατηγικών επιλογών των εταιρειών.

Συνολικά, η εργασία στο σουπερμάρκετ την περίοδο της οικονομικής κρίσης ήταν μια επιλογή «σίγουρη», που εξασφάλιζε «μόνιμη» εργασία, καθώς οι απολύσεις ήταν σπάνιες και μόνο σε περιπτώσεις κλοπής. Παράλληλα, ο μισθός εξασφάλιζε κάλυψη των βασικών εξόδων διαβίωσης σε μια περίοδο αβεβαιότητας και φόβου.

Στο πεδίο των έμφυλων διαφοροποιήσεων, οι παραδοσιακά διαμορφωμένες διακρίσεις μεταξύ των φύλων εντείνονται κατά την περίοδο των μνημονίων λόγω της έκτακτης κρισιακής συνθήκης. Ο έμφυλος διαχωρισμός και οι ανισότητες, όπως αναδεικνύεται και βιβλιογραφικά, πηγάζουν από τον τρόπο οργάνωσης και στελέχωσης της εργασίας (Tilly, 1998), καθώς αναπαράγουν δίπολα «αρρενωπότητας» και «θηλυκότητας» αντίστοιχα.

Ειδικότερα, κατά τη διάρκεια των μνημονίων, *η έλλειψη προσωπικού λόγω της μη αναπλήρωσης και η γενική εντατικοποίηση της εργασίας* οδήγησε σε διαφορετικό επίπεδο επιβάρυνσης ανάλογα με το φύλο. Σε ανδροκρατούμενα τμήματα εργασίας εντοπίζεται *σωματική επιβάρυνση* (Johansson et al., 2015: 121). Συγκεκριμένα, στο τμήμα της αποθήκης, οι άνδρες επιβαρύνονταν περισσότερο ως προς την άρση βαρέων εμπορευμάτων συγκριτικά με τους πωλητές και τις πωλήτριες. Επίσης, η επιβάρυνση των ανδρών πωλητών κατά την τροφοδοσία –κυρίως βαρέων εμπορευμάτων– σε τμήματα με περισσότερες εργαζόμενες ήταν μεγαλύτερη.

Ωστόσο, σε τμήματα που συνδέονται με τη θηλυκότητα, ενυπάρχει η σωματική με την *ψυχοκοινωνική επιβάρυνση*. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες έπρεπε να διαχειριστούν το άγχος, ενώ εμφάνιζαν διαταραχές όπως πονοκεφάλους από τον συνεχή θόρυβο, εξάντληση και δυσκολίες ύπνου. Μάλιστα, πολλές γυναίκες εντοπίζονται σε τμήματα εργασίας όπως το ταμείο, όπου έπρεπε να ανταποκριθούν στη γρήγορη και παρατεταμένη καθιστική εργασία, η οποία συνδέθηκε με κινδύνους μυοσκελετικών διαταραχών. Ακόμα, σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενα τμήματα χωρίς επαρκή παρουσία ανδρών συναδέλφων, η επιβάρυνση των γυναικών ήταν μεγάλη.

Συνεπώς, ενώ τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες εργαζόμενοι/-ες σε σουπερμάρκετ αντιμετωπίζουν σωματικά απαιτητική εργασία, οι γυναίκες συχνά τοποθετούνται σε πελατοκεντρικά πόστα, όπως το ταμείο ή η εξυπηρέτηση πελατών. Σε αυτές τις

θηλυκοποιημένες θέσεις εργασίας,³³ πέραν των φυσικών απαιτήσεων, καλούνται να διαχειριστούν το άγχος και να εκφράσουν συναισθήματα σύμφωνα με τις προσδοκίες του εργοδότη, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε ψυχολογική επιβάρυνση (Hochschild, 1983).

Η ψυχοκοινωνική επιβάρυνση της εργασίας συνιστά ένα κεντρικό διεθνές ζήτημα στην εργασία με έμφυλη διάσταση. Συνδέεται με την επαγγελματική εξουθένωση «burn out» και πλήττει ιδιαίτερα τις γυναίκες. Το burnout (ή σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης) είναι μια ψυχολογική κατάσταση έντονης συναισθηματικής, σωματικής και πνευματικής εξάντλησης, η οποία προκύπτει ως απάντηση σε χρόνιο εργασιακό στρες που δεν έχει αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά. Η Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας (WHO) αναγνωρίζει το burnout ως επαγγελματικό φαινόμενο που συνδέεται με αίσθηση εξάντλησης ή ενεργειακής εξουθένωσης, με αυξημένη ψυχολογική αποστασιοποίηση ή αρνητισμό απέναντι στη δουλειά, και με μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα (WHO, 2019). Σύμφωνα με την ΠΟΥ, το burnout συνδέεται αυστηρά με το πλαίσιο της εργασίας και δεν πρέπει να συγχέεται με άλλες μορφές άγχους ή κατάθλιψης. Ακαδημαϊκά, το φαινόμενο μελετήθηκε εκτενώς από την Christina Maslach, η οποία ορίζει το burnout ως μια απάντηση στο χρόνιο συναισθηματικό και διαπροσωπικό στρες στην εργασία, ιδιαίτερα σε επαγγέλματα φροντίδας ή εξυπηρέτησης (Maslach & Leiter, 2016: 103), όπως στα γυναικοκρατούμενα τμήματα εργασίας των σουπερμάρκετ.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και ο EU-OSHA (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία) αναγνωρίζουν ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι είναι πλέον από τους σημαντικότερους παράγοντες επιβάρυνσης της ψυχικής υγείας στην εργασία, με τις έμφυλες ανισότητες να εντείνουν τις επιπτώσεις. Επιπλέον, ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO) και ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (WHO) προτείνουν οργανωτικές παρεμβάσεις και πολιτικές που ενισχύουν την ψυχική υγεία στην εργασία ενώ λαμβάνουν υπόψη τις έμφυλες διαστάσεις αυτών των κινδύνων (WHO & ILO, 2022). Σημειώνεται πως η ETUC (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων) έχει ζητήσει από την Κομισιόν άμεση οδηγία για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία, αναγνωρίζοντας την ανάγκη εξίσωσης ψυχικής και σωματικής υγείας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ήδη συγκροτήσει νομοπαρασκευαστική ομάδα (Μάρτιος 2025), ενώ ο EU OSHA αφιερώνει την καμπάνια του για την περίοδο 2026-2028 στην ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας (Τα Νέα, 2025).

³³ Ο όρος «θηλυκοποιημένες θέσεις εργασίας» (ή στα αγγλικά feminized jobs ή feminized occupations) είναι αποδεκτός και χρησιμοποιείται στη φεμινιστική κοινωνιολογία της εργασίας. Θηλυκοποιημένες θέσεις εργασίας είναι εκείνες οι επαγγελματικές θέσεις ή κατηγορίες εργασίας που καταλαμβάνονται κυρίως από γυναίκες και κοινωνικά κωδικοποιούνται ως «γυναικείες» ενώ συχνά συνδέονται με χαμηλότερο κύρος, μισθό ή δυνατότητες ανέλιξης, ανεξαρτήτως του πόσο απαιτητικές είναι. Οι θηλυκοποιημένες θέσεις εργασίας τείνουν να υποτιμώνται συστηματικά, τόσο σε όρους αμοιβής όσο και κοινωνικής αναγνώρισης (England, 1992).

Επομένως, στο πεδίο έρευνας των σουπερμάρκετ, οι γυναίκες, για να ανταποκριθούν στην ψυχοκοινωνική πίεση της εργασίας προσφοράς, πρέπει να κάνουν διάκριση μεταξύ ενός αντιληπτού επαγγελματικού εαυτού και ενός ατομικού εαυτού. Η επαγγελματική ιδιότητα απαιτεί τη διαχείριση του άγχους, τη φιλικότητα, την ακρίβεια και την εργασία μέχρι τελικής πτώσης, ενώ ο ατομικός εαυτός βιώνει κούραση ή μια κακή μέρα (Petersson, 2003). Αυτό αποδεικνύει την πειθαρχική παρουσία σε χώρους εξυπηρέτησης, πρώτης γραμμής, όπως το ταμείο, όπου οι γυναίκες υπεραντιπροσωπεύονται.

«Δεν έχουμε πάντοτε την καλύτερη ψυχολογία· είναι μερικές φορές που το να πρέπει να μιλάς σε καταπιέζει... υπάρχει κόπωση σωματική και περισσότερο είναι ψυχική, δηλαδή το να πρέπει να είσαι συνέχεια ομιλητική. Πολλοί πελάτες είναι ιδιότροποι, λίγο να μη φερθείς όπως θέλουν... μπορεί να κάνουν παράπονα οπότε αυτό με πιέζει...». (Σ1)

Συνεπώς, στα θηλυκοποιημένα τμήματα εργασίας ενυπάρχει η ψυχοκοινωνική επιβάρυνση, η οποία συχνά είναι αόρατη και μη-αναγνωρίσιμη τόσο από τους άνδρες συναδέλφους όσο και από τη διοίκηση των εταιρειών. Συνεπώς, οι γυναίκες επιβαρύνονται δυσανάλογα, αναπαράγοντας έμφυλες ανισότητες στον χώρο εργασίας.

4.9 Αλλαγές στην εργασία στο σουπερμάρκετ κατά την πανδημική περίοδο και έμφυλες διακρίσεις

Το πρώτο κύμα της πανδημίας του κορωνοϊού στην Ελλάδα ξεκίνησε στις αρχές Μαρτίου του 2020. Οι ελληνικές αρχές εφάρμοσαν καθολικό περιορισμό δραστηριοτήτων (lockdown) ήδη από τα μέσα Μαρτίου, για να βοηθήσουν στον περιορισμό της πανδημίας (Anastasiou & Duquenne, 2021). Στο πεδίο της μελέτης περίπτωσης του σουπερμάρκετ, η πανδημία αναδεικνύεται ως πιεστική περίοδος από όλες τις εργαζόμενες. Ειδικότερα, το κράτος θέσπισε ειδικές ρυθμίσεις και υγειονομικές οδηγίες για τη λειτουργία των επιχειρήσεων σουπερμάρκετ. Κατ' αρχάς, επιτρεπόταν συγκεκριμένος αριθμός πελατών στο κατάστημα, τον οποίο διατηρούσαν με ειδικά δελτία εισόδου που απολυμαίνονταν και εναλλάσσονταν μεταξύ των νέων πελατών. Επιπλέον, ήταν υποχρεωτικές οι μάσκες πελατών και υπαλλήλων, τοποθετήθηκαν προστατευτικά τζάμια και τέθηκαν σημάνσεις για τις αποστάσεις ασφαλείας. Ακόμη, υπήρξαν συγκεκριμένες υγειονομικές εντολές για τον τρόπο και τη συχνότητα απολύμανσης του χώρου, τις οποίες έπρεπε να ακολουθούν οι υπάλληλοι. Όλες αυτές οι ενέργειες έπρεπε να σημειώνονται κατά τις βάρδιες των υπαλλήλων, υπό τον φόβο

υγειονομικών ελέγχων. Εάν δεν τηρούνταν οι προβλεπόμενες εντολές, υπήρχαν ποινές για τις εταιρείες σουπερμάρκετ.

Στη συνέχεια, το δεύτερο κύμα της πανδημίας στην Ελλάδα ξεκίνησε τον Οκτώβριο-Νοέμβριο 2020, κορυφώθηκε με τα εθνικά μέτρα καθολικού περιορισμού (lockdown) στις 4 Νοεμβρίου και συνεχίστηκε με έντονες πιέσεις στο σύστημα υγείας. Οι πρώτοι εμβολιασμοί άρχισαν στις 24 Δεκεμβρίου του 2020 (Malli, Lambropoulos, Papagiannis, Papathanasiou, Daniil & Gourgoulialis, 2022). Σε αυτό το πλαίσιο, οι υπάλληλοι στο σουπερμάρκετ υποχρεούνταν ή να εμβολιαστούν ή να υποβάλλονται σε τεστ ελέγχου δύο φορές την εβδομάδα. Σε κλίμα φόβου, όπως συμβαίνει σε περιόδους πανικού, πολλοί πελάτες κατανάλωναν μαζικότερα, γεγονός που οδηγούσε σε ελλείψεις. Ακόμη, επειδή κατά την καθολική αναστολή δραστηριοτήτων οι εταιρείες σουπερμάρκετ ήταν οι μόνες ανοιχτές επιχειρήσεις, δέχονταν μεγάλο αριθμό καταναλωτών και μάλιστα με μεγαλύτερη συχνότητα. Έτσι, πολλές εταιρείες αναγκάστηκαν να βάλουν πλαφόν στις πωλήσεις. Συνολικά, η περίοδος της πανδημίας εισέφερε τεράστια έσοδα σε όλες τις αλυσίδες σουπερμάρκετ. Οι εν λόγω συνθήκες δεν ήταν δυνατόν να αφήσουν ανεπηρέαστες τις εργαζόμενες στον κλάδο.

Η κύρια επίπτωση της πανδημίας στην εργασία στο σουπερμάρκετ ήταν η εντατικοποίηση. Πρωτίστως, αναφέρονται οι παράγοντες εντατικοποίησης που οφείλονται στις εξωτερικές συνθήκες. Ειδικότερα, η μαζικότητα των πελατών και η πολύωρη αναμονή τους εξαιτίας του περιορισμού στα άτομα ανάγκαζε τις εργαζόμενες να δουλεύουν γρηγορότερα. Ακόμα, η υπερβολική ζήτηση προϊόντων καθιστούσε αναγκαία τη συνεχή ανατροφοδότηση. Παράλληλα, ο φόβος της νόσου οδήγησε πολλούς πελάτες να καταφεύγουν σε ηλεκτρονικές παραγγελίες-delivery, αυξάνοντας έτσι τον φόρτο εργασίας των υπαλλήλων.

Οι εντατικοί ρυθμοί εργασίας επέκτειναν τη διαλειτουργικότητα στην εργασία. Ειδικότερα κατά την περίοδο της πανδημίας, τα σούπερ μάρκετ αποτέλεσαν κρίσιμο τομέα υποστήριξης της κοινωνικής λειτουργίας, με αποτέλεσμα να αυξηθούν οι απαιτήσεις ευελιξίας και διαλειτουργικής κινητικότητας των εργαζομένων. Πολλοί υπάλληλοι, κυρίως γυναίκες, κλήθηκαν να εκτελέσουν καθήκοντα πέραν της αρχικής ειδίκευσής τους, όπως εναλλαγή ανάμεσα σε ταμεία, αποθήκη, εξυπηρέτηση πελατών και ράφια. Επιπλέον, η διαλειτουργική ευελιξία συχνά δεν συνοδευόταν από αντίστοιχη αναγνώριση ή αμοιβή, ενώ ενίσχυσε την επισφάλεια.

«Τρέχανε όλοι στην πανδημία... πηγαίνουν και οι κοπέλες στην αποθήκη και ψάχνανε να βρουν προϊόν εάν δεν είχαν προλάβει οι άνδρες αποθηκάριοι. Δεν περιμέναν να το φέρει ο αποθηκάριος, πηγαίνουν και το έφερναν οι πωλήτριες». (Σ2)

Ακόμη, σημειώνουμε παράγοντες εντατικοποίησης που εδράζονται στις εσωτερικές συνθήκες του σουπερμάρκετ. Πιο συγκεκριμένα, πολλά κρούσματα εμφανίστηκαν ταυτόχρονα εντός των καταστημάτων, ενώ δεν επιτρεπόταν η εργασία υπαλλήλων που είχαν ενεργό κρούσμα στην οικογένειά τους. Σύμφωνα με τη μελέτη που διεξήχθη στη Γαλλία κατά τη διάρκεια του πρώτου κύματος του κορονοϊού, στο λιανεμπόριο των σουπερμάρκετ, φαίνεται ότι οι απουσίες των υπαλλήλων κατά τη διάρκεια του lockdown ήταν κατά μέσο όρο 12%, με το 4% να σχετίζεται με άδεια ασθένειας λόγω κορονοϊού και το 6% με άδεια φροντίδας παιδιών (Dumont & Babykina, 2022: 9). Αυτά τα δεδομένα οδήγησαν σε έλλειψη προσωπικού σε όλες τις εταιρείες σουπερμάρκετ, ενώ παράλληλα οι απαιτήσεις της δουλειάς αυξάνονταν. Έτσι, οι εναπομείναντες υπάλληλοι αναγκάζονταν να εργάζονται πιο εντατικά, ώστε να αναπληρώνουν την απουσία των συναδέλφων τους.

Επιπλέον, σε κάποιες εταιρείες και σε ορισμένα τμήματα υπήρχε έλλειψη προσωπικού ακόμα και πριν από την πανδημία. Συνεπώς, οι νέες συνθήκες δυσχέραναν και εντατικοποίησαν περαιτέρω την εργασία. Χαρακτηριστικά, η έλλειψη προσωπικού σε εντατικά τμήματα εργασίας, όπως το κρεοπωλείο, οδήγησε γυναίκες εργαζόμενες να δουλεύουν επί της ουσίας διπλάσια κάθε μέρα.

«Γενικά το πόστο μου έχει αρκετή πίεση... Τότε είχε περισσότερη δουλειά, και ένα άτομο στη βάρδια... Οπότε μόνη μου έπρεπε να μεταφέρω, να καθαρίζω, να τροφοδοτώ και να εξυπηρετώ. Θυμάμαι πρωινή ώρα είχαμε πολύ κόσμο και έτσι εξυπηρετώντας δεν προλάβαινα να τροφοδοτώ τα προϊόντα. Στην πανδημία η κάθε μέρα ήταν σαν διπλοβάρδια». (Σ4)

Η εντατικοποίηση της εργασίας ήταν αποτέλεσμα (και) κρατικών ρυθμίσεων. Αναλυτικότερα, το κράτος με Κοινή Υπουργική Απόφαση για έκτακτα μέτρα κατά την περίοδο της πανδημίας επέκτεινε το ωράριο εργασίας για καταστήματα τροφίμων σουπερμάρκετ. Έτσι, το ωράριο, από 08:00-21:00, έγινε 07:00-21:00 τις καθημερινές, ενώ σε όλες τις εταιρείες επιτράπη η εργασία ορισμένες Κυριακές³⁴ (ΚΥΑ Δ1α/Γ.Π.οικ. 80588/2020, ΦΕΚ Β' 5486/12.12.2020). Ωστόσο, το ωράριο επεκτάθηκε³⁵ πρακτικά περαιτέρω ώστε να μπορέσει χρονικά να καλυφθεί όχι μόνο η εξυπηρέτηση των πελατών, αλλά και οι ανάγκες της τροφοδοσίας, της απολύμανσης, των πρόσθετων παραγγελιών, της κάλυψης των ελλείψεων και των υπολογισμών των αυξημένων τζίρων. Έτσι, πολλές

³⁴ Πιο συγκεκριμένα, με βάση την Κοινή Υπουργική Απόφαση καθιερώθηκε προαιρετικό (διευρυνόμενο) ωράριο λειτουργίας από τις 7 π.μ. έως τις 9 μ.μ. και δυνατότητα λειτουργίας τις Κυριακές 20 και 27 Δεκεμβρίου 2020. Ακόμα, η υπηρεσία διανομής προϊόντων (delivery) επιτρεπόταν να λειτουργεί ως τη 1:00.

³⁵ Οι εργαζόμενες αναφέρουν πως η δουλειά τους σε πόστα όπως το ταμείο είναι εντατική όλες τις περιόδους και ότι τα ωράρια δεν τηρούνται πλήρως. Έτσι, το ταμείο μπορεί να κλείσει και μετά το πέρας της βάρδιας λόγω αυξημένου αριθμού πελατών.

εργαζόμενες αναφέρουν πως τελείωναν την εργασία τους πολλές φορές στις 23:00 το βράδυ. Συνεπώς, οι παραπάνω ώρες εργασίας αύξησαν την ένταση και την πίεση στην εργασία.

Επίσης, ορισμένες εταιρείες επέβαλαν υποχρεωτική οχτάωρη εργασία. Αναλυτικότερα, συγκεκριμένη εταιρεία είχε περιορισμένο αριθμό υπαλλήλων και μάλιστα σε καθεστώς ημι-απασχόλησης, δηλαδή τετράωρους και εξάωρους εργαζόμενους. Για να διαχειριστεί τη μεγάλη πίεση της πανδημίας και τον φόρτο εργασίας, μετέβαλε την ημιαπασχόληση σε πλήρη απασχόληση ώστε να ανταποκριθεί στις ανάγκες χωρίς να απολύσει.

Είναι αξιοσημείωτο πως η εντατικοποίηση της εργασίας επηρέασε όλα τα τμήματα εργασίας. Από τα ταμεία μέχρι και την αποθήκη, υπήρχε ίδιος βαθμός εντατικοποίησης. Επιπρόσθετα, επηρεάστηκαν εξίσου και οι ανώτεροι ιεραρχικά υπάλληλοι, καθώς είχαν την ευθύνη του σουπερμάρκετ σε αυτή τη δύσκολη περίοδο.

«Τρέχανε όλοι... Ήταν δύσκολο και για εμάς που ήμασταν στα ταμεία και για τους άνδρες-αποθηκάρχους... Ήταν δύσκολη περίοδος για όλα τα σουπερμάρκετ. Όλος ο κλάδος των τροφίμων πέρασε δύσκολα». (Σ2)

Κατά την περίοδο της πανδημίας, οι εργαζόμενες αναφέρουν πως δούλευαν εντατικά όλοι οι συνάδελφοι, καθώς μετακυλίεται η πίεση του φόρτου εργασίας σε όλα τα πόστα. Ωστόσο, μέσα από την έρευνα πεδίου εντοπίζονται ορισμένα πιο ειδικά στοιχεία.

Όσον αφορά τις έμφυλες διαφοροποιήσεις επιβεβαιώνεται το βιβλιογραφικό εύρημα πως η οργάνωση της εργασίας και η στελέχωση των τμημάτων διαμορφώνουν θέσεις εργασίας με βάση έμφυλες δεξιότητες. Έτσι, διατηρούνται οι ανισότητες διαμορφώνοντας έμφυλες διαιρέσεις (Acker, 2006a). Συνεπώς, από την έρευνα πεδίου διαπιστώνεται πως ο καταμερισμός εργασίας συνεχίζει να αναπαράγει έμφυλα παραδοσιακά πρότυπα.

Συγκεκριμένα, κατά την περίοδο της πανδημίας, η εντατικοποίηση με βάση τις εξωτερικές συνθήκες –μαζικότητα πελατών– και τις εσωτερικές συνθήκες –ελλείψεις προσωπικού– των σουπερμάρκετ επιβάρυνε περαιτέρω τα έμφυλα τμήματα εργασίας. Ειδικότερα, στο τμήμα του κρεοπωλείου, η σωματική επιβάρυνση των ανδρών ήταν μεγάλη, καθώς πρόκειται για ανδροκρατούμενο τμήμα εργασίας. Μάλιστα, στην πανδημική συνθήκη, η επιβάρυνση δεν ήταν μόνο σωματική αλλά και ψυχοκοινωνική, καθώς το κρεοπωλείο είναι ένα πελατοκεντρικό τμήμα εργασίας που επηρεάστηκε έντονα από τους εντατικούς ρυθμούς εργασίας και τον αυξημένο αριθμό πελατών. Σε αυτό το τμήμα εργασίας, η μικρή μειονότητα γυναικών βίωσε ακόμα πιο έντονα τη σωματική και ψυχοκοινωνική επιβάρυνση.

Ήμασταν λίγα άτομα στο μαγαζί αυτή την περίοδο... οπότε μόνη μου έπρεπε να μεταφέρω, να καθαρίζω, να τροφοδοτώ και να εξυπηρετώ... Στην πανδημία πιστεύω πως ήταν πολύ πιο κουραστικά για μένα σε σχέση με τους άνδρες...». (Σ4)

Επίσης, κατά την περίοδο της πανδημίας έντονη ήταν η διαλειτουργική κινητικότητα μεταξύ των τμημάτων εργασίας, η οποία ωστόσο είχε έμφυλα χαρακτηριστικά. Οι άνδρες συνάδελφοι πολλές φορές σε ώρες αιχμής απέφευγαν γυναικοκρατούμενα τμήματα όπως το ταμείο, και δεν είχαν χρόνο να αφήσουν τη δική τους εργασία (Johansson et al., 2015: 110). Ωστόσο, οι γυναίκες, μέσα στην πιεστική συνθήκη της πανδημίας, αναγκάζονταν να μετακινούνται σε ανδροκρατούμενα τμήματα εργασίας πιο συχνά από ό,τι οι άνδρες σε γυναικοκρατούμενα πόστα, κι αυτό επιβεβαιώνεται μέσα από τη μελέτη του Kvande (2002), ενισχύοντας τα ευρήματα της παρούσας μελέτης.

«Οι γυναίκες αναλαμβάνουν πολλά πόστα ταυτόχρονα... Ενώ οι άντρες αναλαμβάνουν μόνο ένα... έχουν ένα καθήκον». (Σ11)

«Ο καθένας θέλει να κάνει σωστά τη δουλειά του, οπότε σου λέει δεν θα σε βοηθήσω, να μη ρίξω τη δουλειά μου... Αυτό γινόταν και από άντρες... (Λένε) Εγώ θα σε βοηθήσω, όταν θέλω εγώ! Όχι όταν θέλεις εσύ!» (Σ11)

Ακόμα, σε καταστήματα με μεγαλύτερο αριθμό γυναικών η εργασία των ανδρών γινόταν σωματικά απαιτητική. Ειδικότερα, η έλλειψη προσωπικού οδηγούσε τους άνδρες εργαζόμενους, που ήταν αριθμητικά λιγότεροι, να αναλαμβάνουν την ανύψωση βαρέων αντικειμένων υπό πίεση χρόνου σε άλλα τμήματα εργασίας, λόγω της έντονης ανάγκης για διπλάσιες ποσότητες. Στην περίπτωση ελλείψεων, η κινητικότητα των γυναικών του ταμείου ήταν περιορισμένη λόγω της «χωρικά οριοθετημένης» εργασίας (Johansson & Lundgren, 2014) και της συγκεκριμένης φύσης των καθηκόντων.

Στον αντίποδα, κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, οι εργαζόμενες σε σουπερμάρκετ αντιμετώπισαν και αυτές σωματικά απαιτητικές συνθήκες εργασίας. Συγκεκριμένα, όσες εργάζονταν στα ταμεία υπέστησαν σωματική καταπόνηση λόγω επαναλαμβανόμενης μυοσκελετικής επιβάρυνσης, παρατεταμένης καθιστικής εργασίας και συνεχούς έκθεσης σε επαναλαμβανόμενους ήχους στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Ωστόσο, οι γυναίκες που συγκεντρώνονται κυρίως σε θέσεις πρώτης γραμμής (frontline), όπως ταμεία και εξυπηρέτηση, επηρεάστηκαν τόσο από εργασιακό όσο και από ψυχοκοινωνικό φόρτο. Μάλιστα, σύμφωνα με εμπειρική μελέτη, στην Ιταλία εντοπίζεται επαγγελματική εξουθένωση στις υπαλλήλους των σουπερμάρκετ κατά τη διάρκεια της

έξαρσης της COVID-19³⁶ (Valtorta et al., 2021). Επίσης, τα ψυχοσωματικά συμπτώματα ενισχύθηκαν κατά την πανδημία, καθώς οι εργαζόμενες κλήθηκαν να διαχειριστούν το αυξημένο άγχος των πελατών. Όλες οι εργαζόμενες έγιναν αποδέκτριες της πίεσης των πελατών. Συγκεκριμένα, η δουλειά τους γινόταν ψυχοφθόρα και αγχώδης, καθώς εισέπρατταν τον φόβο, την πίεση, τον θυμό και τις παράλογες απαιτήσεις των πελατών. Οι εργαζόμενες δέχονταν τα παράπονα των πελατών, ακόμη και εάν δεν αφορούσαν το τμήμα εργασίας τους, ενώ, όπως αναφέρουν οι ίδιες, υπήρξαν επιθετικές συμπεριφορές από πελάτες. Κατά τις ερωτώμενες, ακόμη και σε άλλα τμήματα εργασίας, οι πελάτες ήταν πιο εύκολο να απευθυνθούν σε γυναίκες εργαζόμενες για τα παράπονά τους.

«Οι ταμίες είμαστε οι τελευταίες που θα δει ο πελάτης, εμείς θα του πούμε το ποσό που θα πληρώσει. Οπότε ακούμε καθημερινά τα παράπονα των πελατών. Γενικότερα οι πελάτισσες, που πάντα είναι περισσότερες από τους πελάτες, θα πούνε τα παράπονα πιο εύκολα στην εργαζόμενη παρά στον εργαζόμενο». (Σ3)

Μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες εργαζόμενες σε σουπερμάρκετ ανέλαβαν μεγαλύτερο μερίδιο «αόρατης εργασίας» κατά τη διάρκεια της κρίσης, όπως η φροντίδα της συναισθηματικής κατάστασης των πελατών (Loustau et al., 2021: 13), γεγονός που επιβάρυνε περαιτέρω την ψυχική τους υγεία. Επομένως, οι εργαζόμενες διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στη γεφύρωση των κοινωνικών αποστάσεων, παρέχοντας συναισθηματική υποστήριξη στους πελάτες³⁷ σε μια περίοδο αυξημένου άγχους και αβεβαιότητας. Παρά την ουσιαστική τους συμβολή, η εργασία τους παρέμεινε σε μεγάλο βαθμό αόρατη και μη αναγνωρισμένη.

«Κατά την πανδημία το σουπερμάρκετ ήταν η μόνη έξοδος των πελατών... μιλούσαμε πολύ (με τους πελάτες)... Έχουμε γίνει φίλοι με τον κόσμο γιατί είναι γειτονιά. Μας αισθάνονται και δεν έρχονται μόνο να ψωνίσουν, άμα λείπει κάποια κοπέλα για άδεια ρωτάνε πού είναι. Έρχονται να μιλήσουν, όχι μόνο να ψωνίσουν». (Σ5)

Ακόμη, η ψυχοκοινωνική επιβάρυνση των γυναικών αυξήθηκε και από τον κίνδυνο έκθεσης στον ιό. Μάλιστα, όλες οι εργαζόμενες ανέφεραν την έκθεσή τους σε υγειονομικό κίνδυνο. Συγκεκριμένα, αναφέρθηκε πως η οργάνωση εργασίας σε τμήματα δεν επηρέασε την έκθεση στον κορωνοϊό, παρ' όλα αυτά ορισμένες ερωτώμενες επισημαίνουν πως τα θηλυκοποιημένα τμήματα εργασίας ήταν πιο εκτεθειμένα σε πιθανή μόλυνση και σε

³⁶ Στην Ιταλία, η υπερφόρτωση εργασίας, τα μη ασφαλή εργασιακά περιβάλλοντα των σουπερμάρκετ και η επαγγελματική εξουθένωση επιβεβαιώνουν ότι οι δύσκολες συνθήκες εργασίας κατά τη διάρκεια αυτών των αγχωτικών περιόδων της πανδημίας δεν περιορίζονται σε περιβάλλοντα υγειονομικής περίθαλψης.

³⁷ Οι εργαζόμενες αναγκάζονταν να αντιμετωπίσουν την απρόβλεπτη και μερικές φορές βίαιη συμπεριφορά των πελατών. Ταυτόχρονα, αναμενόταν να καθησυχάσουν συναισθηματικά τους πελάτες που ένιωθαν άγχος ή μοναξιά.

υγειονομικό κίνδυνο. Ειδικότερα, οι γυναίκες στα ταμεία ήταν στην «πρώτη γραμμή», σε άμεση επαφή με τους πελάτες.

Βέβαια, σε πολλές περιπτώσεις η συναναστροφή των συναδέλφων και η διαλειτουργική κινητικότητα που επέβαλε η πανδημία οδήγησε στη μετάδοση της νόσου σαν αλυσίδα, με αποτέλεσμα να νοσήσει όλο το προσωπικό. Ακόμη, η ίδια η συνεχής απολύμανση δημιουργούσε θέματα υγείας. Χαρακτηριστικά, εργαζόμενη ανέφερε πως εμφάνισε δερματικά προβλήματα στα χέρια της από τη συνεχή απολύμανση και τη χρήση γαντιών.

Συνεπώς, οι γυναίκες αντιμετώπισαν υψηλότερα επίπεδα άγχους και ψυχολογικής δυσφορίας σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους κατά την πανδημική περίοδο. Οι παράγοντες που συνέβαλαν σε αυτή τη δυσφορία περιλάμβαναν τον αυξημένο φόρτο εργασίας, τη διαλειτουργικότητα και τις αυξημένες απαιτήσεις στην εργασία πρώτης γραμμής.

Επιπρόσθετα, υπήρχαν τμήματα στα οποία λόγω των υγειονομικών μέτρων εντοπίζεται μεγαλύτερη επιβάρυνση κατά την πανδημία. Ειδικότερα, στο κρεοπωλείο οι υπάλληλοι υποχρεούνται να φορούν ποδιά, καπέλο, συρμάτινο γάντι και ειδικά παπούτσια από σίδερο για την αποφυγή εργατικών ατυχημάτων. Μάλιστα, γίνονταν έλεγχοι από ανώτερους για τη διατήρηση του σωστού εξοπλισμού για λόγους ασφαλείας. Συνεπώς, ο εξοπλισμός εργασίας του τμήματος σε συνδυασμό με τη μάσκα και την εντατική εργασία δυσχέραινε ακόμα περισσότερο τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες.

«Πρέπει να φοράς ειδικά παπούτσια με σίδερο, ποδιά, καπέλο, συρμάτινο γάντι... Γίνονται έλεγχοι από άνθρωπο της εταιρείας για λόγους ασφαλείας. Η εταιρεία προσέχει για να μην έχει εργατικά ατυχήματα. Είναι εύκολο να κοπείς όταν έχεις δουλειά και πολλή πίεση... Αυτά τα φοράμε πάντα. Φαντάσου να έχεις όλα αυτά και τη μάσκα. Δεν μπορούσαμε να πάρουμε ανάσα... [ένταση λόγου]». (Σ4)

Αξίζει να σημειωθεί πως ο έλεγχος επί της εργασίας επηρέαζε την αποδοτικότητα των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Συγκεκριμένα, ο έλεγχος είναι μεγαλύτερος σε καταστήματα με μικρό αριθμό εργαζομένων. Έτσι, όλοι δουλεύουν αποδοτικά. Ωστόσο, στην πανδημική συνθήκη ο έλεγχος ήταν δύσκολο να διατηρηθεί σε καταστήματα με μεγάλο αριθμό προσωπικού κατά την εντατικοποίηση της εργασίας. Σύμφωνα με μια μελέτη σε σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα, όπως αυτή του Mueller (2011), ο συντονισμός και η παρακολούθηση των εργαζομένων ενισχύονται όταν τα καταστήματα έχουν λίγο προσωπικό – γεγονός που διατηρεί την υψηλή αποδοτικότητα. Αντίθετα, σε μεγάλες ομάδες παρατηρούνται «απώλειες διαπροσωπικής σύνδεσης» (relational losses) και μειωμένη ατομική απόδοση, καθώς ο έλεγχος καθίσταται δύσκολος και δεν διασφαλίζεται η στενή παρακολούθηση των εργαζομένων. Συνεπώς, σε αυτό το πλαίσιο ήταν πιο εύκολο για

ορισμένους εργαζόμενους, κυρίως από ανδροκρατούμενα τμήματα όπως το κρεοπωλείο, να αποφύγουν την εργασία με μεγαλύτερα διαλείμματα. Έτσι, η επιβάρυνση των συναδέλφων και πολλές φορές των εργαζόμενων γυναικών του τμήματος ήταν μεγαλύτερη.

4.10 Η επίδραση της ενεργειακής κρίσης στην εργασία στο σουπερμάρκετ και στη διαβίωση των εργαζόμενων γυναικών

Κατά την περίοδο της ενεργειακής κρίσης, ο ήδη αυξημένος τζίρος των εταιρειών σουπερμάρκετ συνέχισε να αυξάνεται. Αν και οι τιμές αυξάνονται και ορισμένοι πελάτες καταναλώνουν λιγότερο, ωστόσο τα είδη πρώτης ανάγκης των εταιρειών είναι απαραίτητα για την επιβίωση, οπότε η κατανάλωσή τους δεν μπορεί να μειωθεί. Μάλιστα, σύμφωνα με δημοσίευμα της *Le Monde*, στα σουπερμάρκετ οι τιμές εξακολουθούν να είναι 20% υψηλότερες από ό,τι το 2021, αλλά οι καταναλωτές έχουν ως μόνη προτεραιότητα την κάλυψη των διατροφικών τους αναγκών (Madeline & Prudhomme, 2024). Η άνοδος των τιμών οδήγησε σε αύξηση των εσόδων των εταιρειών σουπερμάρκετ. Έτσι, εταιρεία-ηγέτιδα του κλάδου αύξησε τα καταστήματά της και εισήγαγε νέα είδη κατανάλωσης.

Σε άλλες εταιρείες υπήρχαν ελλείψεις προϊόντων αλλά ήταν ελεγχόμενες και δεν επεκτάθηκαν. Ως προς την εργασία κατά την περίοδο της ενεργειακής κρίσης, οι εργαζόμενες από διαφορετικές εταιρείες αναφέρουν πως δεν υπήρχε ουσιαστική αλλαγή. Ωστόσο, σε συγκεκριμένη εταιρεία παρατηρείται συνέχιση των ελλείψεων προσωπικού, γεγονός που αυξάνει την εργασία και τις αρμοδιότητες των υπαλλήλων.

Στο πλαίσιο αυτής της περιόδου είναι κρίσιμο να αποτυπωθεί η αντίληψη των εργαζόμενων γυναικών για την ενεργειακή κρίση. Συγκεκριμένα, αναφέρουν πως η τωρινή ακρίβεια τις επηρεάζει δυσμενέστερα από τη μνημονιακή περίοδο. Μάλιστα, θεωρούν την παρούσα κρίση ως «οικονομικό πόλεμο». Οι τιμές πλέον ανεβαίνουν με ταχύτερο ρυθμό από ό,τι παλιότερα. Έτσι, ο υψηλός πληθωρισμός μειώνει την αγοραστική ικανότητα του μισθού, ενώ οι όποιες μισθολογικές αυξήσεις είναι χαμηλότερες από τις ανάγκες που δημιουργεί ο πληθωρισμός. Αυτό οδηγεί σε συνολική συρρίκνωση του εισοδήματος.

«Βιώνω πολύ αρνητικά την ακρίβεια. Τώρα περνάμε πιο δύσκολα από τα μνημόνια. Έχουν αυξηθεί τα πάντα πάρα πολύ και είναι μια τεράστια κοροϊδία... [έντονος τόνος]. Έχουμε έναν “οικονομικό πόλεμο”, έχουμε σκοτωμούς με πλάγιο τρόπο, όταν παίρνω 5 είδη πρώτης ανάγκης και πληρώνω 50€». (Σ7)

Μάλιστα, μέσα από τα ποσοτικά ευρήματα της έρευνας μπορούμε να δούμε πιο συγκεκριμένα τι είναι για τις συμμετέχουσες η «ενεργειακή κρίση». Ειδικότερα, τέθηκε

ερώτηση ανοιχτού τύπου και συγκεντρώθηκαν συνολικά 230 απαντήσεις, οι οποίες ταξινομήθηκαν σε πέντε γενικές κατηγορίες: 1) ακρίβεια - αύξηση δαπανών νοικοκυριού, 2) μείωση ενεργειακών πόρων, 3) κλιματική αλλαγή - επιβάρυνση του περιβάλλοντος, 4) οικονομικά συμφέροντα των ισχυρών, 5) φτωχοποίηση - χαμηλή ποιότητα ζωής. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, η πλειονότητα των συμμετεχουσών συνδυάζει την ενεργειακή κρίση με την ακρίβεια - αύξηση δαπανών νοικοκυριού (38,3%), κυρίως με την αύξηση των τιμών στα καύσιμα και στους λογαριασμούς ρεύματος (Χαραλάμπη & Τσίγκανου, 2024).

Συνεπώς, η πιο σημαντική επίδραση της ενεργειακής κρίσης για τις εργαζόμενες στον τομέα ήταν στο επίπεδο διαβίωσης. Ειδικότερα, στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας διερευνούμε την ικανότητα του μισθού και των οικογενειακών εισοδημάτων ώστε να καλύψουν τις βασικές ανάγκες διαβίωσης, όπως τη διατροφή, τη στέγαση, την κάλυψη λογαριασμών και την υγεία, αλλά και τις δευτερεύουσες ανάγκες, όπως την εκπαίδευση, την κατανάλωση, τις διακοπές και την ψυχαγωγία.

Αρχικά, ως προς τη διατροφή, όλες οι εργαζόμενες ανέφεραν πως μείωσαν την αγορά προϊόντων πρώτης ανάγκης. Ειδικότερα, μείωσαν τον προϋπολογισμό τους και έκαναν περικοπές, αγοράζοντας μόνο τα αναγκαία. Παράλληλα, εστίασαν σε εκπωτικά προϊόντα και προτίμησαν πιο οικονομικές επωνυμίες. Όσον αφορά το αυξημένο κόστος της ενέργειας, ανέφεραν πως οι λογαριασμοί ρεύματος είναι η πρώτη προτεραιότητά τους εντός του μήνα. Ωστόσο αυτοί αναδεικνύονται δυσανάλογοι σε σχέση με τα έσοδά τους. Έτσι, προσπαθούν να εντοπίσουν εναλλακτικές λύσεις εξοικονόμησης εξόδων, όπως οικονομικότερες εταιρείες παροχής ενέργειας, θερμοπομπούς και ηλιακούς θερμοσίφωνες. Ως προς το ζήτημα της στέγασης, οι εργαζόμενες που καταβάλλουν ενοίκιο ή δάνειο σπιτιού είναι δύσκολο να καλύψουν τις ανάγκες τους, έτσι τοποθετούν τον εαυτό τους στο όριο της φτώχειας. Επίσης, η υγειονομική περίθαλψη αποτελεί σημαντική μέριμνα για εργαζόμενες που αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας. Οι περισσότερες δεν είναι ευχαριστημένες με τις παροχές της δημόσιας υγείας και καταφεύγουν σε ιδιώτες γιατρούς. Ωστόσο, για ορισμένες ασθένειες με υψηλό κόστος νοσηλείας οι δημόσιες παροχές υγείας είναι μια σημαντική βοήθεια.

«Ο μισθός δεν φτάνει για τις βασικές ανάγκες. Έχω να πληρώσω την εφορία, το δάνειο του σπιτιού, το ρεύμα. Έχει αυξηθεί κατακόρυφα το κοστολόγιό μου ενώ είμαι μόνο ένα άτομο. Βρίσκομαι στα όρια της φτώχειας, δεν μπορώ να αντεπεξέλθω... [ένταση]. Πληρώνομαι και μετά αμέσως έχω μειωμένο τον λογαριασμό γιατί πρώτα καλύπτω τις υποχρεώσεις. Παλιότερα με δύο μισθούς όταν ζούσε ο σύζυγος μου ήταν καλύτερα». (Σ7)

«Ακόμα δεν έχει έρθει ο μισθός μου και εγώ αρχίζω και υπολογίζω... εκεί θα δώσω, εκεί θα δώσω... τι μου μένει; Τραγικό ποσό μου μένει...!!! Γιατί, στα σουπερμάρκετ, έστω και τα λίγα που παίρνεις, είναι το λιγότερο [...] τριάντα ευρώ». (Σ11)

Ακόμα, οι δευτερεύουσες ανάγκες είναι οι πρώτες που περιορίζονται. Κατ' αρχάς, περιορίζονται στο ελάχιστο η ψυχαγωγία, οι έξοδοι και τα δευτερεύοντα αγαθά κατανάλωσης. Σημαντική, όμως, ανάγκη για τις εργαζόμενες με παιδιά μικρότερης ηλικίας θεωρείται η κάλυψη των εξόδων που αφορούν την εκπαίδευση των παιδιών τους.

«Θα ήθελα να μη μετράω συνέχεια τα έξοδά μου στον μήνα... Επενδύω στα παιδιά μου και με ευχαριστεί που πληρώνω τα ιδιαίτερά τους...[...] Δεν μπορώ να πάω διακοπές και η ψυχαγωγία είναι περιορισμένη». (Σ1)

Είναι χαρακτηριστικό ότι οι εργαζόμενες που έχουν δύο μισθούς στον οικογενειακό προϋπολογισμό καλύπτουν καλύτερα τις ανάγκες τους συγκριτικά με τις εργαζόμενες που βιοπορίζονται μόνες ή εκείνες που έχουν σύντροφο δίχως εργασία. Επίσης, αρκετές εργαζόμενες αναγνωρίζουν την ανάγκη δεύτερης εργασίας για πρόσθετο εισόδημα. Σε κάποιες περιπτώσεις, έχουν ήδη δεύτερη εργασία, ενώ σε άλλες υπάρχει δυσκολία για συμπληρωματική εργασία λόγω της κυλιόμενης βάρδιας εργασίας στο σουπερμάρκετ, προβλημάτων υγείας ή δυσκολίας εύρεσης πρόσθετης εργασίας. Για την αύξηση των εσόδων, οι εργαζόμενες με ημιαπασχόληση επιδιώκουν την πλήρη απασχόληση. Επίσης, η οικονομική βοήθεια της ευρύτερης οικογένειας ή τα συμπληρωματικά χρήματα από μειωμένη σύνταξη χηρείας εμφανίζονται ως σημαντική βοήθεια για την κάλυψη των αναγκών. Σε αρκετές περιπτώσεις η αποταμίευση για την οικογένεια είναι μειωμένη έως και ανύπαρκτη.

«Ο μισθός δεν είναι αρκετός... Είμαι και μόνη μου, έχω ένα εισόδημα στο σπίτι, οπότε προσπαθώ να τα ισορροπήσω όλα. Καλύπτονται οι ανάγκες και δύσκολα μένει στην άκρη... [...] Παλιότερα είχα μεγαλύτερη άνεση παντού και στην αποταμίευση». (Σ3)

«Θα ήθελα και περισσότερο μισθό αλλά δεν υπάρχει δυστυχώς...[...] Είναι χρήσιμη η δεύτερη δουλειά άμα τη βρεις γιατί δεν υπάρχουν και ευκαιρίες. Και με τις δύο δουλειές κουράζομαι, δεν είμαι ρομπότ, αλλά μερικές φορές δεν φτάνουν...[...] Είναι μετρημένα όλα, μόνο εγώ δουλεύω στο σπίτι». (Σ8)

Συμπερασματικά, ως προς την οικονομική τους κατάσταση, οι εργαζόμενες δεν είναι αισιόδοξες, νιώθουν αβεβαιότητα, αλλά είναι έτοιμες να βρουν λύσεις για να καλύψουν τις ανάγκες τους. Όσον αφορά την κατάσταση της ακρίβειας, θεωρούν πως το κράτος εμπράκτως δεν καλυτερεύει τους όρους εργασίας. Υπογραμμίζουν πως παλιότερα οι συνθήκες ζωής τους ήταν καλύτερες και κρίνουν αναγκαία την αύξηση των μισθών για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στην αύξηση του κόστους διαβίωσης.

«Δεν είμαι αισιόδοξη για τα οικονομικά μου...[...] Δεν κάνουν οι κυβερνήσεις κάτι για να καλυτερέψουν τις συνθήκες εργασίας μας, είναι πολύ δύσκολη η

καθημερινότητα...[...] Πρέπει να ανέβουν πολύ οι μισθοί, να δώσουν κίνητρα, να ληφθούν δραστικά μέτρα...». (Σ3)

Συνεπώς, τα παραπάνω ποιοτικά ευρήματα «συμπλέουν» με τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας του έργου για τις επιπτώσεις της ενεργειακής κρίσης. Οι απαντήσεις που συγκέντρωσαν τη μεγαλύτερη συχνότητα είναι η *οικονομική ανασφάλεια* (63,9%), η *απώλεια εισοδήματος* (59,2%) και η *επιδείνωση των συνθηκών στέγασης και διαβίωσης* (58,5%). Παράλληλα, το 21% των συμμετεχουσών επέλεξαν όλες τις παραπάνω επιπτώσεις, ενώ 3,9% καμία από τις προτεινόμενες επιπτώσεις (Χαραλάμπη & Τσίγκανου, 2024).

Είναι αξιοσημείωτο, επίσης, πως κατά την περίοδο της ενεργειακής κρίσης οι διακρίσεις μεταξύ των συναδέλφων αποτυπώνονται με βάση τα έσοδα και τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Όλοι οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες δυσκολεύονται με τον μισθό τους, αλλά περισσότερο όσοι/όσες έχουν οικογένεια και παιδιά, όσοι έχουν ένα εισόδημα στην οικογένεια, αλλά και οι εργαζόμενοι/εργαζόμενες χωρίς οικογένεια με ανεπαρκή έσοδα. Επίσης, το ζήτημα της στέγασης είναι κρίσιμο, καθώς όσοι ενοικιάζουν σπίτι δυσκολεύονται περισσότερο να ανταποκριθούν. Ακόμη, οι συνάδελφοι με θέματα υγείας ξοδεύουν αρκετά χρήματα σε ιδιώτες γιατρούς και έτσι τα τελικά τους έσοδα είναι περιορισμένα. Συνεπώς, όσοι έχουν πρόσθετα έσοδα ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες της ακρίβειας.

Κατά την ενεργειακή κρίση, οι γυναίκες εργαζόμενες στο σουπερμάρκετ με οικογενειακές υποχρεώσεις –όπως φροντίδα παιδιών ή άλλων εξαρτώμενων μελών– βιώνουν διπλή πίεση: αφενός, αυξημένα έξοδα για ενέργεια και τρόφιμα και, αφετέρου, στενότερη οικονομική συνθήκη εργασίας. Σύμφωνα με έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, επιβεβαιώνεται πως οι γυναίκες και οι άνδρες βιώνουν την ενεργειακή φτώχεια με διαφορετικούς τρόπους και επηρεάζονται άνισα από αυτή λόγω των δεικτών που αφορούν το φύλο, όπως οι διαφορές εισοδήματος, οι συνθήκες στέγασης, η φροντίδα εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (European Parliament, 2024). Η πίεση που βιώνουν οι γυναίκες κατά την ενεργειακή κρίση διαφαίνεται από το ποιοτικό εύρημα πως περισσότερες εργαζόμενες υπό καθεστώς ημιαπασχόλησης έχουν παράλληλα και δεύτερη εργασία για να μπορέσουν να ανταποκριθούν.

Αντίστοιχες διακρίσεις μπορεί να εντοπιστούν και σε ανώτερους ιεραρχικά υπαλλήλους.

«Υπάρχουν συνάδελφοι που υποφέρουν πραγματικά. Όταν μαγειρεύω δίνω φαγητό και στη συνάδελφο. Είναι μόνη της, χωρίς οικογένεια, 5ωρη, παίρνει 500€, της είχαν κόψει το ρεύμα και δυσκολεύεται πάρα πολύ... Είναι φοβερό να ξέρεις ότι υπάρχουν συνάδελφοι που πεινάνε...[...] Οι συνάδελφοι με παιδιά έχουν έξοδα... Ο γονέας με

2-3 παιδιά δίνει ένα εισόδημα για αυτά αλλά και το φαγητό πρέπει να καλυφθεί».
(Σ5)

«Μας έχουν κόψει την προϋπόθεση της οικογένειας και του μέλλοντος... [...] Όταν ξεκινάει η άλλη και σου λέει: έχω 450 ευρώ ενοίκιο... δεν μιλάμε, σας είπα, για μένα, που έχω μία κατοικία και είμαι εντάξει, μιλάμε, όμως, [...] για μία κυρία που έχει δύο παιδιά... και δίνει 500 ευρώ ενοίκιο... και με τους λογαριασμούς της... πάει ο μισθός της... [...] Είναι... [...] μια αλυσίδα... και όλοι, αυτό [...] σκεφτόμαστε... Ας πούμε, υπάρχουν παιδιά που κόσψαν τον πρωινό καφέ που παίρναμε όλοι μαζί... πηγαίναμε σε μία καφετέρια... τώρα λένε όχι... αφήστε... θα πάρω κάτι απ' το μαγαζί να φάω ή να πιω. Βγαίναμε τακτικότερα, το κόσψαμε, το κάναμε... τώρα μία φορά στο εξάμηνο». (Σ13)

4.11 Εταιρικές και δημόσιες πολιτικές που επηρεάζουν τις εργαζόμενες κατά τη διάρκεια των πολλαπλών κρίσεων

Οι πολιτικές που επηρεάζουν τις εργαζόμενες γυναίκες διακρίνονται στις πολιτικές των εταιρειών σουπερμάρκετ και στις δημόσιες πολιτικές. Ειδικότερα, οι πολιτικές των εταιρειών τροφίμων προς τις εργαζόμενες έχουν μια συνέπεια μέσα στον χρόνο. Οι εταιρείες τροφίμων καθιερώνουν στις εορταστικές περιόδους δωροεπιταγές ύψους 50-100€ για αγορές εντός του καταστήματος σε όλους τους εργαζόμενους και έκπτωση 7% για αγορές στο κατάστημα όλο τον χρόνο. Επίσης, με την ολοκλήρωση της δεκαετίας ή της τριακονταετίας, εταιρεία σουπερμάρκετ προσφέρει εφάπαξ ποσό ύψους 100 ή 300€ αντίστοιχα. Άλλη εταιρεία προσφέρει δωροεπιταγή γενεθλίων 30€ και ιδιωτική ασφάλιση υγείας σε όλες τις εργαζόμενες από την πρόσληψή τους, έτσι σε περίπτωση νοσηλείας εργαζόμενου/-ης σε ιδιωτικό θεραπευτήριο δικαιούται 50€ επίδομα την ημέρα. Επιπλέον, οι εταιρείες βοηθούν σε περιπτώσεις ασθένειας των εργαζομένων τους με προσφορά χρημάτων ή με πρόσληψη οικείου προσώπου. Παράλληλα, οι εργαζόμενες επισημαίνουν πως οι παροχές των εταιρειών ισχύουν εξίσου για άνδρες και γυναίκες που εργάζονται σε όλα τα τμήματα και τις βαθμίδες εργασίας.

Όσον αφορά τα κρατικά επιδόματα, παρατηρείται συρρίκνωση. Συγκεκριμένα, το επίδομα γάμου πλέον, με βάση τη νομοθεσία, δίδεται από τις εταιρείες προαιρετικά (Αγγελόπουλος, 2024). Έτσι, οι εργαζόμενες σε σουπερμάρκετ είναι ευχαριστημένες που λαμβάνουν από τις εταιρείες το επίδομα γάμου ύψους 60€. Μάλιστα, η εταιρεία στον γάμο δίνει μόνους και άδεια τόσο σε γυναίκες όσο και σε άνδρες εργαζόμενους. Επίσης, το επίδομα παιδιού δίνεται από το κράτος σε όλους τους εργαζόμενους ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών. Μια εταιρεία σουπερμάρκετ δίνει, για τα τρία παιδιά και άνω, επιπλέον επίδομα πέρα από τις κρατικές προβλέψεις. Ακόμη, το κράτος προβλέπει επίδομα γέννας δεδομένου

του έντονου δημογραφικού προβλήματος, αλλά θέτει περιορισμούς, γεγονός που κρίνεται αρνητικά από τις ερωτώμενες. Ειδικότερα, μια εταιρεία σουπερμάρκετ από το 2024 δίνει 500€ μπόνους γέννας ή εκπτώσεις στις αγορές ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Επιπρόσθετα, με βάση τον Ν. 4808/2021 δίνεται γονική άδεια 4 μηνών και επεκτείνεται η άδεια πατρότητας στις 14 μέρες με αποδοχές. Αυτό το κρατικό μέτρο κρίνεται ως θετικό από όλες τις ερωτώμενες. Συνεπώς, οι εταιρείες σουπερμάρκετ προσφέρουν καλύτερες παροχές από το κράτος. Ομοίως, στις παραπάνω παροχές δεν εμφανίζονται έμφυλες διαφοροποιήσεις.

Ακόμη, με τον ίδιο Ν. 4808/2021 τέθηκε σε εφαρμογή η κάρτα εργασίας. Η κάρτα εργασίας είναι ένα σημαντικό εργαλείο για τη διασφάλιση του ωραρίου εργασίας και των υπερωριών. Συνεπάγεται την καθημερινή και άμεση κοινοποίηση στο Π. Σ. ΕΡΓΑΝΗ της έναρξης και λήξης εργασίας για κάθε εργαζόμενο, καθώς και την προστασία από την υπερωριακή απασχόληση χωρίς αμοιβή και από την καταστρατήγηση των νόμιμων ορίων εργασίας (ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ, n.d.). Αυτή η ρύθμιση αξιολογείται από όλες τις εργαζόμενες ως ένα θετικό κυβερνητικό μέτρο. Διασφαλίζει, επίσης, τους όρους εργασίας των διευθυντικών στελεχών, καθώς παλιότερα δούλευαν παραπάνω ώρες, ενώ τώρα τηρείται το ωράριό τους. Εάν το Υπουργείο Εργασίας εντοπίσει συστηματική υπερωριακή εργασία, θα πιέσει τις εταιρείες να προσλάβουν προσωπικό με βάση τις ανάγκες τους, με επιδότηση από τον ΟΑΕΔ, ώστε να μην πληρώνει όλο το ποσό ο όμιλος. Ωστόσο, όπως αναφέρουν οι ίδιες οι ερωτώμενες που δεν κατέχουν ιεραρχικά ανώτερες θέσεις, αυτή η κρατική ρύθμιση δεν τις επηρεάζει, καθώς δουλεύουν πάντα εντός ωραρίου και πληρώνονται τις υπερωρίες από τις εταιρείες τους.

Επιπρόσθετα, σε συγκεκριμένη αλυσίδα σουπερμάρκετ, αναφέρεται από τις ερωτώμενες πως αποφεύγεται από την εργοδοσία η υπερωριακή εργασία. Πιθανοί στόχοι της εταιρείας είναι η συμπίεση του μισθολογικού κόστους και η αύξηση των κερδών, με παράλληλο στόχο την εξασφάλιση βιωσιμότητας.

«Δεν θέλουμε να κάνουμε υπερωρίες, σε αυτό το σουπερμάρκετ. Επειδή έχω μιλήσει και με άλλα παιδιά, που είναι σε άλλους ομίλους (βλέπω πως αυτό το σουπερμάρκετ) δεν θέλει... δεν δέχεται τις υπερωρίες». (Σ14)

Όπως αναφέρει ακόμη μια εργαζομένη στην ίδια αλυσίδα:

«Και εργάζεσαι οκτάωρο... ή και υπερωρίες; [...] Οχτάωρο. Δεν δίνουν υπερωρίες...». (Σ13)

Ένα επιπλέον κυβερνητικό μέτρο αφορά τον Ν. 5053/2023 «Για την ενίσχυση της εργασίας - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019» και το ευέλικτο ωράριο εργασίας. Συγκεκριμένα, οι

ερωτώμενες αναφέρουν πως ο νόμος δίνει τη δυνατότητα στις εταιρείες να τροποποιούν τις βάρδιες εργασίας.³⁸ Η απόφαση αυτή επαφίεται στον κάθε εργοδότη εάν θέλει να μεταβάλει το ωράριο εργασίας των εργαζομένων. Οι ερωτώμενες χαρακτηρίζουν αυτό το κυβερνητικό μέτρο ως αρνητικό. Παρ' όλα αυτά, υποστηρίζουν πως δεν ανησυχούν, γιατί οι εταιρείες τούς φέρονται σωστά και δεν ταλαιπωρούν τους εργαζόμενους.

«Προστατεύομαι λιγότερο από τα κρατικά μέτρα γιατί η κυβέρνηση έχει καθιερώσει το ευέλικτο ωράριο. Δουλεύω σε μια καλή επιχείρηση αλλά πλέον μπορεί βάσει νόμου να με κάνει λάστιχο, ως προς το ωράριό μου...[...] Σε αυτό δεν προστατεύομαι. Πριν ήταν πιο συγκεκριμένα τα δικαιώματά μου, ήταν πιο καλά. Τώρα εάν θέλει η εταιρεία μπορεί να μου κάνει τη ζωή πατίνι... Δεν θέλει αλλά μπορεί». (Σ3)

Ακόμα, αξίζει να αναφερθεί πως συγκεκριμένη εταιρεία τροφίμων δίνει ευκαιρίες εργασίας σε εργαζόμενες μεγαλύτερων ηλικιών. Ειδικότερα, η εταιρική πολιτική πρόσληψης εργαζομένων άνω των 45 ετών κρίνεται ως θετική επιλογή από τις εργαζόμενες μεγαλύτερης ηλικίας, οι οποίες αντιμετώπισαν δυσκολίες επανεισόδου στην αγορά εργασίας και κίνδυνο ανεργίας.

Εντοπίζονται, όμως, και οριακά καταχρηστικές συμπεριφορές από εταιρείες σουπερμάρκετ. Συγκεκριμένα, εργαζόμενη σε απαιτητικό τμήμα εργασίας, όπως το κρεοπωλείο, όταν αντιμετώπισε ήπιο πρόβλημα υγείας κατά την εργασία της, η εταιρεία δεν ανταποκρίθηκε. Εφόσον δεν ήταν κάτι σοβαρό και εμφανές, η εταιρεία πρότεινε να μην πάρει έκταση το ζήτημα, ώστε να αποφευχθεί η αναρρωτική άδεια.

«Όταν με πόνεσε το χέρι μου, δεν είδα καμία ανταπόκριση από την εταιρεία, ίσα ίσα μου είπαν να μην πω ότι το έπαθα την ώρα της εργασίας. Μου είπαν “δεν θα πληρωθείς, θα χάσεις λεφτά, να μην μπλέξουμε”... Στράβωσα και από αυτό, γιατί κατάλαβα ότι δεν σε καλύπτει κανείς και τίποτα...[...] Είμαι αναλώσιμη, ανά πάσα στιγμή με διώχνουν και παίρνουν έναν άλλον...». (Σ4)

Έχοντας προχωρήσει σε μια γενικότερη αποτίμηση των εταιρικών και δημόσιων πολιτικών, είναι κρίσιμο να εστιάσουμε πιο συγκεκριμένα στις περιόδους των πολλαπλών κρίσεων, ώστε να αναδειχθούν τα εξειδικευμένα μέτρα.

• Πολιτικές κατά την περίοδο των μνημονίων

Κατά την περίοδο των μνημονίων, οι εργαζόμενες αναφέρουν πως το κράτος υπονόμεισε τις συνθήκες εργασίας τους. Συγκεκριμένα, το κράτος διατήρησε σταθερό τον μισθό των

³⁸ Σύμφωνα με το άρθρο 28 του Ν. 5053/2023, «Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων».

εργαζομένων με παλιές συμβάσεις από το 2012 και δεν προχώρησε σε αυξήσεις, ούτε «ξεπάγωσε» τις τριετίες. Ωστόσο, οι εταιρείες σουπερμάρκετ προσέφεραν περισσότερα στους/στις εργαζόμενους/-ες. Ειδικότερα, το 2014-2015, όταν επιβλήθηκαν περιορισμοί στην ανάληψη χρημάτων (capital controls), οι εταιρείες προσέφεραν έκτακτες αμοιβές ύψους 200€. Επίσης, συγκεκριμένη εταιρεία προσέφερε στις εργαζόμενες επίδομα ωρίμανσης λόγω παλαιότητας. Έτσι, οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες μέσα από μικρές εταιρικές αυξήσεις και με το επίδομα ωρίμανσης μπόρεσαν να κερδίσουν εντός 12 ετών σχεδόν 100€ επιπλέον από τον βασικό «παγωμένο» μισθό τους.

- **Πολιτικές κατά την περίοδο της πανδημίας**

Η πανδημία ήταν η πιο εντατική περίοδος εργασίας στα σουπερμάρκετ και οι εταιρείες τροφίμων είχαν πολύ υψηλά έσοδα. Ειδικότερα, εργαζόμενες από όλες τις εταιρείες ανέφεραν πως από την πανδημία και μετά οι εταιρείες τούς προσφέρουν έκτακτο βοήθημα ύψους 100-200€ εντός της κάρτας αγορών τους, ως αναγνώριση. Χαρακτηριστικά, ερωτώμενη, όμως, τονίζει πως αυτή η παροχή είναι αρκετά πιο προσοδοφόρα για την εταιρεία, γιατί μειώνει το κόστος των παροχών της μέσω των εκπτώτικών καρτών, ενώ, εάν οι παροχές ήταν σε χρήμα, θα ήταν πιο ωφέλιμες για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες.

«Στην ακρίβεια βοήθησε όλο το προσωπικό...[...] Έτσι, η εταιρεία έδωσε πέρσι στους 32.000 εργαζόμενους 200€, για τα ψώνια στο κατάστημα. Αυτά για την εταιρεία είναι ουσιαστικά 120€ επειδή είναι δικά της προϊόντα...[...] Η εταιρεία πάντα κερδίζει». (Σ4)

Σε άλλη εταιρεία, αυτή η πολιτική προβάλλεται ως μόνονους αποδοτικότητας και δίνεται σε όλους τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες. Ειδικότερα, προβλέπονταν μηνιαία μόνονους αποδοτικότητας ύψους 50 ή 80 ή 100 ή 150€, συν κάποια έξτρα δώρα. Αυτές οι παροχές ήταν ίδιες για άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους σε όλα τα τμήματα εργασίας.

«Από την εταιρεία την περίοδο της πανδημίας έδωσαν μόνονους αποδοτικότητας σε όλους ανεξαιρέτως τους υπαλλήλους λόγω της αύξησης εργασίας...[...] Όλοι δουλεύαμε δώρα και εντατικά. Υπήρχαν τα μηνιαία μόνονους, μπορεί να έπαιρνα 80 ή 100 ή 150€ τον μήνα και κάποια άλλα έξτρα δώρα... [...] Παράλληλα, πληρωνόμασταν και τις υπερωρίες μας». (Σ8)

Ως προς τις δημόσιες πολιτικές κατά την πανδημία, το κράτος προσέφερε 40€ ανά δίμηνο σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων. Το επίδομα δινόταν κατόπιν αίτησης και βάσει εισοδηματικών κριτηρίων, οικογενειακής κατάστασης και τέκνων. Επίσης, μετά το πέρας του διμήνου, μπορούσαν οι δικαιούχοι να ξανααιτηθούν. Μάλιστα, ορισμένες συμμετέχουσες με μονογονεϊκές οικογένειες που είχαν χαμηλά εισοδήματα ήταν αποδέκτες αυτού του

επιδόματος. Ωστόσο, αυτό το επίδομα το αξιολογούν ως υπολειμματικό μέτρο, καθώς είναι πολύ μειωμένο για να καλύψει τις αυξημένες ανάγκες.

«Εγώ, επειδή είμαι χωρισμένη και με ένα παιδί, μου το έδωσαν το επίδομα, νομίζω πως ήταν 40€ για 2 μήνες. Αυτό έγινε 3 φορές. Μπορεί να ήταν με την πανδημία. Αυτά τα χρήματα μπορούσες να τα βάλεις σε κάρτα και να ψωνίσεις στο σουπερμάρκετ, εγώ ζήτησα να τα βάλουν στον λογαριασμό για να τα διαθέτω εκεί που θέλω... Άλλα επιδόματα δεν είχα πάρει τότε από το κράτος. Κάποια διευκόλυνση δεν είχα. Τα 40€ τίποτα δεν είναι, δεν εξασφαλίζει τίποτα». (Σ6)

Ακόμα, λόγω των αυξημένων κρουσμάτων στην πανδημία, αυξήθηκαν οι άδειες ασθενείας εντός των καταστημάτων. Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες στα σουπερ μάρκετ, σε περίπτωση νόσησης δικαιούνταν ειδική άδεια ασθενείας έως πέντε εργάσιμων ημερών (άρθρο 62 του Ν. 4886/2022³⁹). Ο εργοδότης κάλυπτε τις ημερήσιες αποδοχές τους για τις τρεις πρώτες ημέρες, ενώ για τις υπόλοιπες ημέρες την επιδότηση αναλάμβανε ο ΕΦΚΑ. Ωστόσο, στη μαζικότητα των ελλείψεων του προσωπικού λόγω ασθένειας κατά την πανδημία η εταιρεία κατέβαλλε τον μισθό με μια περικοπή 50 ή 100€.

- **Πολιτικές κατά την περίοδο της ενεργειακής κρίσης**

Οι εργαζόμενες εκφράζουν γενικότερα τη δυσαρέσκειά τους για τις κρατικές παροχές που αφορούν την περίοδο της ενεργειακής κρίσης. Αναλυτικότερα, οι μικρές εκπτώσεις στην ενέργεια και στα καύσιμα δεν κρίνονται από τις ερωτώμενες ως κάτι ουσιαστικό σε σχέση με τις αυξημένες τιμές. Παράλληλα, υπογραμμίζουν πως το κράτος δεν ρυθμίζει το υπερβάλλον κέρδος των προμηθευτών στα σουπερμάρκετ. Οι ερωτώμενες αναφέρουν χαρακτηριστικά πως οι κύριοι προμηθευτές τους είναι τρεις εταιρείες που συνιστούν «ολιγοπώλιο», καθώς ελέγχουν την αγορά και αποφασίζουν τις τιμές. Έτσι, το κράτος, υπό τον φόβο ελλείψεων, θεσπίζει μη ουσιαστικά μέτρα ή μονομερή πρόστιμα.

«Οι εταιρείες προμηθειών είναι τρεις και ελέγχουν όλη την αγορά, αυτές αποφασίζουν τι θα ακριβύνει... Οι πολυεθνικές κάνουν παιχνίδι... [...]. Το κράτος, όσο και εάν προσπαθεί να τους ελέγξει, δεν είναι εύκολο, δεν υπάρχει αποτέλεσμα... Μπορεί το κράτος να βάλει 2-3 πρόστιμα αλλά οι προμηθευτές μπορούν να πάρουν το προϊόν από την Ελλάδα». (Σ2)

Επίσης, από το κράτος αναγνωρίστηκαν τριετίες σε εργαζόμενες με νεότερες συμβάσεις. Έτσι, ο χαμηλός μισθός τους αυξήθηκε κατά 30 ή 40€. Αυτές οι αυξήσεις, όμως,

³⁹ Σύμφωνα με το άρθρο 62 του Ν. 4886/2022 «Οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα, σε περίπτωση ασθένειας από τον κορωνοϊό COVID-19, δικαιούνται να κάνουν χρήση ειδικής άδειας ασθενείας για χρονικό διάστημα έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών, εάν η τηλεργασία δεν είναι εφικτή... Η άδεια αυτή αποτελεί άδεια ασθενείας και ισχύουν οι ισχύουσες διατάξεις σχετικά με τον τρόπο πληρωμής από τον εργοδότη και την επιχορήγησή της από τον ασφαλιστικό φορέα».

κρίνονται από όλες τις ερωτώμενες ως ανεπαρκείς προκειμένου να καλύψουν τις αυξημένες ανάγκες της ακρίβειας.

Πραγματοποιώντας μια γενική αποτίμηση, είναι ξεκάθαρο πως οι εργαζόμενες σε όλες τις εταιρείες εκφράζουν πως αισθάνονται πιο προστατευμένες από τους εργοδότες τους σε σχέση με το κράτος. Μάλιστα, υποστηρίζουν πως οι παροχές των εταιρειών τους είναι μεγαλύτερες και τονίζουν πως καμία κυβέρνηση δεν τις βοήθησε ουσιαστικά στις τρεις μεγάλες κρίσεις.

«Εμείς προστατευόμαστε περισσότερο από την εταιρεία μας... Δεν αισθάνομαι ότι με προστατεύει η κυβέρνηση...[...] Δεν νιώθω ότι απειλούμαι από τον εργοδότη μου, αντιθέτως, ο εργοδότης μου δίνει περισσότερα από όσα προβλέπει το κράτος». (Σ1)

Σημαντική είναι και η μαρτυρία ερευνώμενης, η οποία αναδεικνύει την απουσία μέτρων θετικής διάκρισης για τις εργαζόμενες με παιδιά. Κύριο αίτημά της είναι η υποστήριξη των γυναικών, μέσω της ενίσχυσης των δομών φύλαξης παιδιών.

«Πιστεύω... ότι, γενικά, όσον αφορά τις γυναίκες... [...] ειδικά με παιδιά [...] που μπορεί να μην έχουν βοήθεια... μπορεί το οτιδήποτε, θεωρώ ότι θα 'πρεπε να τους ευνοούνε λίγο παραπάνω [...] με μέτρα στήριξης. Θες να δουλέψεις... δεν έχεις ποιος να σου κρατήσει το παιδί... Θα πρέπει να πληρώσεις άνθρωπο [...] ακόμα και στο δημόσιο... ας πούμε, και στα δημόσια σχολεία ή παιδικούς σταθμούς ή οτιδήποτε... και εκεί πρέπει να πληρώσεις». (Σ14)

Μάλιστα, εργαζόμενη αναφέρει πως η ανεπάρκεια κατάλληλων κρατικών πολιτικών της αφαιρεί δικαιώματα, οδηγώντας σε «εργασιακό μεσαίωνα». Η αύξηση της εξαήμερης εργασίας στον τομέα τα τελευταία χρόνια και η καθιέρωση της κυριακάτικης εργασίας σε κάποια σουπερμάρκετ κρίνονται δυσμενώς. Συγκεκριμένα, η εργασία την Κυριακή απομακρύνει την οικογένεια και δυσκολεύει την κοινωνικοποίηση. Το ρεπό της Κυριακής δεν είναι δυνατόν να αναπληρωθεί άλλη μέρα. Συνεπώς, όλες οι εργαζόμενες συνηγορούν πως πρέπει να δοθούν κίνητρα, να αυξηθούν οι μισθοί όλων των εργαζομένων και να ληφθούν δραστικά μέτρα ώστε να αντεπεξέλθουν κατά τη διάρκεια της ενεργειακής κρίσης.

«Θεωρώ ότι δεν προστατεύομαι. Όταν η κυβέρνηση ψηφίζει δημερη εργασία χάνω δικαιώματα...[...] Ζω σε έναν “εργασιακό μεσαίωνα”. Πού είναι το πενήντημο; Πού είναι η ξεκούραση του εργαζομένου;... [έντονος τόνος]. Όταν τα σουπερμάρκετ ανοίγουν τις Κυριακές δεν αυξάνεται ο τζίρος, απλά όσοι θα έρχονται άλλη μέρα θα έρθουν Κυριακή... Εμένα σαν εργαζόμενη όμως μου στερούν την Κυριακή με την οικογένεια. Όταν μου δίνουν δεύτερο ρεπό καθημερινή εργάζονται οι οικείοι μου...[...] Αυτό που ισχύει για εμένα θα ισχύσει και για τον άνδρα συνάδελφο». (Σ7)

«Από οποιαδήποτε κυβέρνηση δεν προστατεύομαι, την έχω ξεγραμμένη... Δεκαπέντε χρόνια εδώ, δεν έχω πάρει τίποτα από το κράτος, όπως αυξήσεις μισθών, επιδόματα κ.λπ....[...] Η εταιρεία δίνει κάποια μπόνους ενώ το κράτος όχι». (Σ8)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΟΜΑΔΑ ΕΣΤΙΑΣΗΣ: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

5.1 Μεταναστευτικό υπόβαθρο και διακρίσεις

Οι μετανάστριες επιτελούν ολοένα και πιο σημαντικό κοινωνικοοικονομικό ρόλο στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ). Μάλιστα, ενώ παλιότερα εκλαμβάνονταν απλώς ως «σύντροφοι των αντρών μεταναστών», πλέον οι αλλοδαπές γυναίκες όλο και πιο συχνά μεταναστεύουν προς αναζήτηση εργασίας. Σε παγκόσμιο επίπεδο, παρότι το ήμισυ του μεταναστευτικού πληθυσμού είναι στις ημέρες μας γυναίκες, η ένταξή τους στις κοινωνίες υποδοχής είναι συχνά προβληματική. Αυτό το γεγονός οφείλεται εν μέρει στα εμπόδια που προκύπτουν από το θεσμικό πλαίσιο των χωρών υποδοχής (European Parliament, Think Tank, 2023).

Μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις της μεταναστευτικής διαδικασίας είναι η απόκτηση πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με στοιχεία του 2021, το 22% των αλλοδαπών ανδρών και το 25% των αλλοδαπών γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανέφεραν ότι αντιμετώπισαν δυσκολίες στην πρόσβαση σε κατάλληλες θέσεις εργασίας στις χώρες υποδοχής τους. Όπως αναφέρθηκε από τον αλλοδαπό πληθυσμό το 2021, η ανεπαρκής γνώση της γλώσσας της χώρας υποδοχής αποτελεί το συνηθέστερο εμπόδιο για την εύρεση κατάλληλης απασχόλησης στην ΕΕ (Eurostat, 2023). Ωστόσο, οι άντρες και οι γυναίκες στην ΕΕ δεν συμμετέχουν ισότιμα στην αγορά εργασίας, καθώς το έμφυλο χάσμα απασχόλησης είναι περίπου 11% (Teodorescu, 2024).

Η συγκεκριμένη ανισότητα αντικατοπτρίζεται και ενισχύεται στην περίπτωση των μεταναστριών και των προσφυγισσών, οδηγώντας στο φαινόμενο της «διπλής διάκρισης» (Fibbi et al., 2021). Ορισμένες από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο μεταναστευτικός πληθυσμός περιλαμβάνουν τους οικογενειακούς περιορισμούς, τον άνισο καταμερισμό της μη-αμειβόμενης εργασίας φροντίδας στα νοικοκυριά, την έλλειψη γλωσσικών δεξιοτήτων και κοινωνικής δικτύωσης, καθώς και τις έμφυλες νόρμες που περιορίζουν την κινητικότητα των γυναικών (Teodorescu, 2024).

Στο ειδικότερο πλαίσιο των κρίσεων και της κρισιακής συνθήκης, καταδεικνύεται πως οι γυναίκες είναι δυσανάλογα ευάλωτες. Οι ακαδημαϊκοί του φεμινισμού προσπαθούν να κατανοήσουν τη φύση των έμφυλων ανισοτήτων στις κοινωνίες, αρκετά συχνά ως διασταύρωση του εισοδήματος, της χώρας προέλευσης, της ηλικίας και της οικογενειακής κατάστασης (Sciences Po, 2024). Κατά τη διάρκεια κρίσεων, οι μετανάστριες βρίσκονται σε μια ιδιαίτερα επισφαλή κατάσταση, καθώς η ταυτότητά τους ως γυναικών και μεταναστριών

δημιουργεί μια σύνθετη ευαλωτότητα (Dadson et al., 2024: 135). Επομένως, η διασταύρωση του φύλου και της μεταναστευτικής κατάστασης αυξάνει σημαντικά την πιθανότητα αρνητικών επιπτώσεων, σε σχέση με τους άνδρες μετανάστες και τις μη μετανάστριες.

5.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος της έρευνας

Η ομάδα εστίασης διεξήχθη με επτά (n=7) γυναίκες μετανάστριες και πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά λόγω της δυσκολίας συντονισμού μεταξύ τους. Το δείγμα των μεταναστριών εντοπίστηκε μέσα από δίκτυα μεταναστευτικού πληθυσμού (ΜΚΟ) και από τη Δομή Μεταναστών ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΕΚΑ (Ινστιτούτο Εργασίας Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος/Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθηνών). Πιο ειδικά, οι μετανάστριες προέρχονται από βαλκανικές χώρες, διότι αποτελούν την πλειονότητα των μεταναστευτικών ρευμάτων στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, προέρχονται από τη Βουλγαρία, την Αλβανία και τη Ρουμανία.

Αναλυτικότερα, μελετήθηκε ίσος αριθμός μεταναστριών πρώτης και δεύτερης γενιάς,⁴⁰ για την καλύτερη διερεύνηση των βιωμάτων και των διαφοροποιήσεων μεταξύ των γενεών. Οι συμμετέχουσες κατοικούν στην Ελλάδα τουλάχιστον 30 χρόνια· μάλιστα, οι μετανάστριες δεύτερης γενιάς είτε γεννήθηκαν στην Ελλάδα, είτε έφτασαν στη χώρα σε μικρή ηλικία.

Αξίζει να αποτυπώσουμε ορισμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Αναλυτικότερα, οι ηλικίες στο δείγμα των μεταναστριών κυμαίνονται από 28 έως 64 ετών. Συγκεκριμένα, οι μετανάστριες πρώτης γενιάς ήταν μεγαλύτερες (52 έως 64 ετών) από τις μετανάστριες δεύτερης γενιάς (28 έως 42 ετών). Επιπλέον, ορισμένες ήταν ανύπαντρες ή παντρεμένες από τη χώρα καταγωγής τους, ενώ σε τρεις περιπτώσεις μεταναστριών παρατηρήθηκε μεικτός γάμος με Έλληνες, με τη γέννηση των παιδιών τους στην Ελλάδα. Οι συμμετέχουσες είχαν είτε καθόλου είτε 1-2 παιδιά.

Επίσης, η πλειονότητα των μεταναστριών έχει ανώτερη εκπαίδευση. Ειδικότερα, οι μετανάστριες δεύτερης γενιάς που γεννήθηκαν στην Ελλάδα ή που έφτασαν στη χώρα σε μικρή ηλικία παρακολούθησαν ελληνικό σχολείο και ολοκλήρωσαν την τριτοβάθμια

⁴⁰ Ο όρος δεύτερη γενιά μεταναστών ορίζεται «απλοϊκά» ως τα παιδιά των μεταναστών που ήρθαν στην Ελλάδα τη δεκαετία του '90 και τώρα είναι σε σχολικές διαδρομές, ή/και στην εργασία. Βέβαια, έχουμε επίγνωση ότι υπάρχει μια διαφοροποίηση ανάμεσα σε αυτό που ονομάζεται «γενιά 1,5», δηλαδή τα παιδιά που μετανάστευσαν σε πολύ μικρή ηλικία, πήγαν σχολείο και κοινωνικοποιήθηκαν στην Ελλάδα, και στη 2η γενιά, δηλαδή στα παιδιά που γεννήθηκαν εδώ από γονείς μετανάστες. Ο ορισμός αυτός χρησιμοποιείται για λόγους κατανόησης, αλλά και επειδή τα όρια ανάμεσα στη γενιά 1,5 και στη γενιά 2 είναι πολύ πορώδη ακόμα, εξαιτίας του προσφάτου της μεταναστευτικής κίνησης, πολλές φορές εντοπίζεται σύγκλιση στον όρο δεύτερη γενιά (Συμεωνίδης, n.d). Στην παρούσα ανάλυση, ως δεύτερη γενιά μεταναστών λογίζουμε τα παιδιά μεταναστών που ήρθαν στην Ελλάδα σε μικρή ηλικία ή που γεννήθηκαν στην Ελλάδα.

εκπαίδευση. Αντίθετα, οι μετανάστριες πρώτης γενιάς έλαβαν μόνο τη βασική εκπαίδευση στις χώρες προέλευσής τους και η μόνη διαφοροποίηση αποτελεί μια μετανάστρια που έφτασε στην Ελλάδα με την ιδιότητα της φοιτήτριας.

Όσον αφορά τον τομέα της εργασίας, οι μετανάστριες πρώτης γενιάς με βασική εκπαίδευση αναλαμβάνουν δουλειές χαμηλού κύρους στον τομέα των υπηρεσιών, όπως η καθαριότητα, η φροντίδα παιδιών ή ηλικιωμένων. Σε μεγάλο βαθμό έβρισκαν ευκαιριακές εργασίες και παρέμεναν άνεργες για μεγάλα χρονικά διαστήματα. Αντίθετα, οι μετανάστριες πρώτης και δεύτερης γενιάς με τριτοβάθμια εκπαίδευση έχουν περισσότερες ευκαιρίες να βρουν ποιοτικότερη εργασία ή να απασχοληθούν στον κλάδο εξειδίκευσής τους.

Είναι χαρακτηριστικό πως οι μετανάστριες δεν συσχετίζουν τις διακρίσεις που υφίστανται λόγω καταγωγής με τις περιόδους των μνημονίων, της πανδημίας και της ενεργειακής κρίσης. Στον τομέα της εργασίας, προκρίνουν ως μεγαλύτερο πρόβλημα τις πολλαπλές κρίσεις και όχι τον ρατσισμό. Ακόμα, είναι έκδηλες οι διαφορές των βιωμάτων μεταξύ της πρώτης και της δεύτερης γενιάς μεταναστριών. Στην παρούσα ανάλυση θα εξεταστούν οι επιδράσεις των τριών κρίσεων στις μετανάστριες, διακριτά από τις έμφυλες και φυλετικές διακρίσεις που βιώνουν.

5.3 Η εργασία των μεταναστριών κατά τη μνημονιακή περίοδο

Όσον αφορά την επίδραση των μνημονίων στην εργασία, παρατηρείται μια σύγκλιση στα βιώματα των μεταναστριών δεύτερης γενιάς. Συγκεκριμένα, οι μετανάστριες αυτής της γενιάς ξεκίνησαν την επαγγελματική τους πορεία είτε στην αρχή είτε στο τέλος της οικονομικής κρίσης. Έτσι, οι συνέπειες της κρίσης ήταν αισθητές στην εργασία τους. Πιο αναλυτικά, οι συμμετέχουσες που εισήλθαν στην αγορά εργασίας κατά την περίοδο της κρίσης αντιμετώπισαν πενιχρές μισθολογικές απολαβές. Χαρακτηριστικά, το ωρομίσθιο ήταν ιδιαίτερα χαμηλό, ενώ στο ωρομίσθιο της ημιαπασχόλησης σημειώθηκαν επιπλέον μειώσεις. Σε μια αγορά εργασίας με περιορισμένες ευκαιρίες, η εύρεση θέσης απασχόλησης σχετική με τις σπουδές των συμμετεχουσών ήταν δύσκολη. Παράλληλα, η ημιαπασχόληση και η εθελοντική εργασία ως μέσο απόκτησης εμπειρίας έγιναν πιο διαδεδομένες, λόγω της οικονομικής αδυναμίας των εργοδοτών να προσφέρουν σταθερή απασχόληση. Οι συνθήκες αυτές ώθησαν ορισμένες μετανάστριες με ανώτερη εκπαίδευση να αναζητήσουν ποιοτικότερη εργασία στο εξωτερικό.

«Στα μνημόνια δεν έχασα τη δουλειά μου αλλά είχαμε ημιαπασχόληση συνέχεια στο φροντιστήριο ξένων γλωσσών. Δυσκολευόμουν να ζητήσω λίγο παραπάνω, αν και

δουλεύω σχεδόν 20 χρόνια... Αν το ωρομίσθιο παλιά ήταν 8,60€ καθαρά, το μείωσαν στα 6,50€...[...] Υπήρχαν και κοπέλες που πληρώνονταν 5€/ώρα». (Σ4-F1)

«Όταν τελείωσα το Πανεπιστήμιο, πέρασε στην οικονομική κρίση, δεν υπήρχαν ευκαιρίες... Υπήρχαν δουλειές με ημιαπασχόληση με ελάχιστα χρήματα, ενώ υπήρχαν πολλές δουλειές χωρίς πληρωμή για εμπειρία... Έτσι, μετά από αρκετό διάστημα αναζήτησης εργασίας αποφάσισα να φύγω στο εξωτερικό». (Σ5-F1)

Επίσης, οι συμμετέχουσες που ξεκίνησαν την εργασία τους προς το τέλος της κρίσης αναφέρουν πως επηρεάστηκαν από την κρίση ως «γενιά». Τα τελευταία χρόνια της κρίσης δεν υπήρχε η ίδια ένταση και οι ραγδαίες αλλαγές που παρατηρήθηκαν στα πρώτα χρόνια των μνημονίων, ωστόσο η κρίση παρέμεινε αισθητή, καθώς τα νομοθετήματα που άλλαξαν δυσμενώς τα εργασιακά δικαιώματα διατηρήθηκαν. Ακόμη, οι απολαβές ήταν μειωμένες και η εύρεση πλήρους απασχόλησης ήταν δύσκολη, καθώς η ημιαπασχόληση είχε μεγάλη προσφορά. Με το πέρας του χρόνου η εργασία παρέμεινε κακοπληρωμένη και η άνοδος του πληθωρισμού καθιστούσε ανούσια την αύξηση των μισθών, αφού ουσιαστικά ο μισθός παρέμενε σταθερός ενώ οι οικονομικές ανάγκες αυξάνονταν. Μια άλλη σημαντική επίπτωση στην εργασία ήταν η μη τήρηση του ωραρίου. Πολλές φορές οι μετανάστριες λόγω επιχειρησιακών αναγκών αναγκάζονταν να δουλεύουν πέρα από το ωράριο, χωρίς όμως να αμείβονται γι' αυτό. Επίσης, η νεαρή ηλικία των εργαζομένων κρίνεται ως θετική στις συνθήκες της οικονομικής κρίσης. Οι νεότερες ηλικίες είναι πιο ευέλικτες ώστε να δοκιμάσουν νέες θέσεις εργασίες, ενώ οι επιχειρήσεις προτιμούν τους νεότερους εργαζομένους λόγω της καλής απόδοσης και της αφοσίωσης στην εργασία, καθώς δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις.

«Τώρα και πάλι, η εργασία είναι κακοπληρωμένη, όμως το χειρότερο είναι η μη τήρηση του ωραρίου. Ενώ ξεκινάμε με μία συγκεκριμένη συμφωνία, ποτέ δεν τηρείται και δουλεύεις παραπάνω ώρες χωρίς να τις πληρώνουν...[...] Αυτά τα εργασιακά θέματα δεν σχετίζονται με την καταγωγή μου αλλά ευρύτερα με τη δική μου γενιά». (Σ1-F1)

Αντίθετα, οι μετανάστριες πρώτης γενιάς επηρεάζονται από την οικονομική κρίση κυρίως με βάση τα οικογενειακά τους δεδομένα. Σε περιπτώσεις μεικτών οικογενειών, όπου οι μετανάστριες διατήρησαν την εργασία τους, η ανεργία των Ελλήνων συντρόφων επηρέαζε δυσμενώς την οικογένεια. Χαρακτηριστικά, επισημαίνουν τις δυνατότητες των συντρόφων τους για ποιοτικότερη εργασία, όμως αυτό απαιτούσε χρόνο ώστε να αποδώσουν έναν επαρκή μισθό. Σε ορισμένες περιπτώσεις, για μεγάλο χρονικό διάστημα, ήταν δύσκολη η εύρεση ακόμα και ευέλικτης εργασίας για τους άνδρες. Παράλληλα, τα έξοδα για τις δραστηριότητες και την εκπαίδευση των παιδιών τους, καθώς και προβλήματα υγείας στην οικογένεια, επέτειναν τα οικονομικά προβλήματα των οικογενειών, καθιστώντας δύσκολη

την επιβίωση. Ωστόσο, εντοπίζονται και αντίστροφες περιπτώσεις, που μετανάστριες μένουν άνεργες για μεγάλο χρονικό διάστημα κατά τη διάρκεια της κρίσης, αλλά έχουν ως αντίβαρο τον μισθό ή τη σύνταξη του άνδρα συζύγου.

5.4 Η εργασία των μεταναστριών κατά την πανδημική περίοδο

Η επίδραση της πανδημικής κρίσης στον εργασιακό τομέα των μεταναστριών σχετίζεται με το αντικείμενο και το καθεστώς της εργασίας τους. Το κράτος, λόγω των έκτακτων συνθηκών της πανδημίας, προώθησε μέτρα καθολικού περιορισμού (Malli et al., 2022) οδηγώντας στο «πάγωμα» των δραστηριοτήτων πολλών επιχειρήσεων για τρεις μήνες. Συγκεκριμένα, οι μετανάστριες με τριτοβάθμια εκπαίδευση και εργασίες μεσαίου κύρους (π.χ. τροφοδοσία, φροντιστήρια) βρέθηκαν σε αναστολή εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Στις περιπτώσεις ημιαπασχόλησης, η αναστολή κρίνεται ευνοϊκή, καθώς εξασφάλιζε περισσότερα χρήματα από την εργασία τους. Αντίθετα, στις περιπτώσεις πλήρους απασχόλησης, η αναστολή εργασίας συνδέθηκε με χαμηλότερες απολαβές και κρίθηκε δυσμενής. Μάλιστα, σε ορισμένες περιπτώσεις, η πανδημία μείωσε τα έσοδα των εταιρειών και η επανεκκίνηση της αγοράς εργασίας συνδέθηκε με απολύσεις εργαζομένων.

«Η πανδημία ήταν ακαριαίο σοκ για όλους μας. Τότε μπήκαμε σε αναστολή, όπως και οι περισσότεροι κλάδοι...[...] Στο lockdown πήρα λιγότερα λεφτά από αυτά που έπαιρνα στη δουλειά μου. Στην πρώτη καραντίνα σοκ, ενώ θα κλείναμε για δύο εβδομάδες, κράτησε 2-3 μήνες. Μετά την αναστολή, όταν ξεκινήσαμε, απολύσανε τους περισσότερους». (Σ1-F1)

Ακόμα, ορισμένες μετανάστριες με θέσεις εργασίας υψηλότερου κύρους (π.χ. εκπαίδευση, συμβουλευτική) είχαν τη δυνατότητα να εργαστούν εξ αποστάσεως (τηλεργασία). Ειδικότερα, οι μετανάστριες με τριτοβάθμια εκπαίδευση που είχαν την ευκαιρία να διατηρήσουν την εργασία τους, σε γενικές γραμμές, αναφέρουν πως η πανδημία δεν τις επηρέασε σε εργασιακό επίπεδο. Ωστόσο, στον τομέα της εκπαίδευσης,⁴¹ επισημαίνουν ότι η εργασία τους ήταν πιο δύσκολη και ότι η διατήρηση της τηλεργασίας δεν θα ήταν βιώσιμη και αποδοτική μακροπρόθεσμα.

«Κατά την πανδημία κάποια μαθήματα έπρεπε να γίνουν ηλεκτρονικά. Αυτό δεν ήταν καθόλου βιώσιμο και ήταν πάρα πολύ δύσκολο». (Σ4-F1)

⁴¹ Αξίζει να αναφερθεί πως μετανάστριες δεύτερης γενιάς που βρίσκονταν στο πανεπιστήμιο κατά την πανδημία αναγνωρίζουν την τηλεεκπαίδευση ως μια διαδικασία που δεν είναι λειτουργική για τους φοιτητές ενώ παρακωλύει την εκμάθηση και την κοινωνικοποίηση. Αναφέρουν πως δεν μπορεί να αντικατασταθεί η διά ζώσης εκπαίδευση. Συνεπώς, κρίνουν αρνητικά την τηλεεκπαίδευση.

Αντίθετα, οι μετανάστριες με χαμηλή ειδίκευση και θέσεις χαμηλού κύρους διατήρησαν την εργασία τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Αναλυτικότερα, οι υπηρεσίες φροντίδας και καθαριότητας κατά την πανδημία ήταν απαραίτητες για την «κοινωνική αναπαραγωγή⁴²» (Bahn et al., 2020). Οι μετανάστριες πρώτης γενιάς χωρίς εκπαίδευση υπεραντιπροσωπεύονται σε τέτοιους τομείς εργασίας. Ωστόσο, εντοπίζονται κάποιες δυσμενείς μεταβολές στην εργασία τους κατά την πανδημία. Ειδικότερα, διατήρησαν τη δουλειά τους με λιγότερα χρήματα και ποτέ δεν έλαβαν αντίστοιχα ποσά με αυτά της μνημονιακής περιόδου. Σε ορισμένες περιπτώσεις μειώθηκαν οι ώρες εργασίας τους, ενώ άλλες σταμάτησαν να εργάζονται, αλλά για μικρότερο χρονικό διάστημα συγκριτικά με τις εργασίες μεσαίου και υψηλότερου κύρους. Στην περίπτωση της ανεργίας των μεταναστριών, η συνδρομή των συζύγων ή οι συντάξεις χηρείας ήταν απαραίτητες για την επιβίωσή τους.

«Στην πανδημία άρχισα και μια δουλίσσα μερικών ωρών, το πρωί. Όταν λόγω συνθηκών σταμάτησα να δουλεύω τα έβγαλα πέρα λόγω της σύνταξης χηρείας και τα αναδρομικά που πήρα από αυτή...[...] Έτσι μπόρεσα να επιβιώσω». (Σ2-F1)

Είναι αξιοσημείωτο πως όλες οι μετανάστριες τονίζουν τον ψυχοκοινωνικό κίνδυνο της πανδημίας. Η απαγόρευση των μετακινήσεων, σε συνδυασμό με την έλλειψη εργασίας ή την τηλεργασία, συνέβαλε στην κοινωνική αποστασιοποίηση. Ειδικότερα, σύμφωνα με τις συμμετέχουσες, οι νεότερες ηλικίες επηρεάστηκαν δυσμενέστερα. Η κοινωνική απομόνωση έγινε αισθητή ακόμη και σε εξωτερικούς χώρους. Έτσι, η ανθρώπινη επικοινωνία συνδέθηκε με τον «δημόσιο κίνδυνο», ενώ οι άνθρωποι αντιμετώπιζαν ο ένας τον άλλον σαν «κινούμενο ιό». Από τις συμμετέχουσες, αυτό χαρακτηρίζεται ως μια τρομακτική εμπειρία.

5.5 Η διαβίωση των μεταναστριών κατά την περίοδο της ενεργειακής κρίσης

Είναι ενδεικτικό ότι όλες οι συμμετέχουσες επηρεάζονται δυσμενώς από την ενεργειακή κρίση. Χαρακτηριστικά αναφέρουν πως ο μισθός τους δεν επαρκεί για την κάλυψη των εξόδων διαβίωσης. Ο υψηλός πληθωρισμός σε βασικά προϊόντα επιβίωσης, οι αυξήσεις στην ενέργεια και στις επικοινωνίες δυσχεραίνουν την καθημερινότητα. Παράλληλα, στις εταιρείες παροχής τροφίμων –όπως τα σουπερμάρκετ– εντοπίζεται χαμηλότερη ποιότητα ή

⁴² Η κοινωνική αναπαραγωγή περιλαμβάνει την καθημερινή εργασία που ανατίθεται σε μεγάλο βαθμό στις γυναίκες –οικιακή εργασία, σωματική και συναισθηματική φροντίδα και άλλες εργασίες για την κάλυψη των ανθρώπινων αναγκών– που απαιτούνται για τη «διατήρηση της υπάρχουσας ζωής και την αναπαραγωγή της επόμενης γενιάς». Η αξία της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας των γυναικών γίνεται ολοένα και πιο εμφανής με την εξάπλωση της COVID-19.

ποσότητα προϊόντων σε υψηλότερες τιμές. Έτσι, οι συμμετέχουσες χαρακτηρίζουν την ακρίβεια ως «δυσβάσταχτη».

Αξιίζει να επισημανθεί πως η οικογενειακή κατάσταση δεν μετέβαλε το βίωμα της ενεργειακής κρίσης. Ορισμένες συμμετέχουσες, με συντρόφους που συνεισέφεραν στα έξοδα διαβίωσης, βίωσαν την ακρίβεια δυσμενώς. Ακόμα, σε οικογένειες με παιδιά μικρής ηλικίας, στα οικογενειακά έξοδα προστέθηκε η ιδιωτική εκπαίδευση μέσω ενισχυτικών φροντιστηρίων. Ωστόσο, σε οικογένειες με νέα ενήλικα τέκνα που συνεισέφεραν οικονομικά, η επιβίωση ήταν καλύτερη, αλλά δεν ήταν πάντα εφικτή η αποταμίευση. Σε περιπτώσεις μεταναστριών που βιοπορίζονται εξ ολοκλήρου μόνες τους, χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις, ομοίως εντοπίζονται σημαντικές δυσκολίες. Ο μισός μισθός δίδεται για την κάλυψη των βασικών εξόδων επιβίωσης, τα οποία υφίστανται ακραία ανατίμηση. Το υπόλοιπο μέρος του μισθού δίδεται στα αυξημένα έξοδα στέγασης και στην κάλυψη των εξόδων της ενέργειας. Έτσι, το οριακό σημείο της επιβίωσης δεν επιτρέπει την αποταμίευση, ενώ απαιτείται η εύρεση δεύτερης ή τρίτης εργασίας.

«Είναι για κλάματα η κατάσταση... Εγώ βιοπορίζομαι μόνη μου και θεωρητικά θα έπρεπε να έχω λιγότερα έξοδα αλλά είναι πολύ δύσκολα... Ο βασικός μου μισθός είναι καθαρά 700€, για φαγητό μόνο χρειάζομαι 250-300€/μήνα. Οπότε ξοδεύω τον μισό μου μισθό για τα βασικά. Ως προς τα ενοίκια δεν βρίσκεις αξιοπρεπές σπίτι με κάτω από 400€. Αποταμίευση δεν υπάρχει. Επομένως, αναγκάζομαι να κάνω 2-3 δουλειές για να αντεπεξέλθω...[...] Η ακρίβεια είναι το μεγαλύτερο πρόβλημα τώρα». (Σ1-F1)

5.6 Το βίωμα των απολύσεων στις μετανάστριες κατά τις περιόδους των κρίσεων

Όλες οι συμμετέχουσες αναφέρουν πως ο κίνδυνος απόλυσης δεν σχετίζεται με την καταγωγή ή το φύλο τους, αλλά με τις ανάγκες της επιχείρησης/του οργανισμού όπου εργάζονταν. Συγκεκριμένα, οι μετανάστριες υποστηρίζουν πως κατά τη διάρκεια των μνημονίων σε κάποιες εταιρείες υπήρξαν απολύσεις που επηρέασαν τόσο άνδρες όσο και γυναίκες εργαζόμενες, ενώ σε άλλες επιχειρήσεις δεν πραγματοποιήθηκαν απολύσεις. Μάλιστα, σε γυναικοκρατούμενους κλάδους εργασίας, όπως η εκπαίδευση, δεν υπήρχαν έμφυλες διαφοροποιήσεις στην εργασία.

«Δεν είχα κίνδυνο απόλυσης σε σχέση με τους άνδρες ή με τις συναδέλφους μου...[...] Σίγουρα με ευνοεί το περιβάλλον γιατί στο φροντιστήριο είναι οι περισσότερες γυναίκες». (Σ4-F1)

Είναι ενδεικτικό πως η απόλυση σχετίζεται με την ηλικία και την παλαιότητα στην επιχείρηση. Ειδικότερα, εργαζόμενες με πολλά χρόνια στην επιχείρηση δεν αντιμετώπιζαν

κίνδυνο απόλυσης. Ωστόσο, οι απολύσεις επηρέασαν τις νεότερες εργαζόμενες. Σύμφωνα με βιβλιογραφικά στοιχεία, οι νεότεροι εργαζόμενοι εμφάνισαν το υψηλότερο ποσοστό απώλειας θέσεων εργασίας από την αρχή της πανδημίας, ενώ έχασαν περισσότερες θέσεις εργασίας από τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους (Bellotti et al., 2021). Συγκεκριμένα, στην έρευνα πεδίου διαπιστώνεται πως κατά την πανδημία μεγάλες εταιρείες –π.χ. στον κλάδο του εφοδιασμού που υπεραντιπροσωπεύονται οι γυναίκες– αντιμετώπισαν δυσχέρειες πληρωμών. Έτσι, κατέφυγαν σε αναγκαίες περικοπές, οι οποίες οδήγησαν σε απολύσεις προσωπικού. Ειδικότερα, επέλεξαν να κρατήσουν τους παλιότερους εργαζόμενους και να απολύσουν τους νεότερους. Η επιλογή των παλαιότερων εργαζομένων σχετίζεται με την εμπειρία και την ηλικία τους, καθώς οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είχαν λιγότερες ευκαιρίες εύρεσης εργασίας. Συνεπώς, οι νέοι/-ες εργαζόμενοι/-ες ήταν τα «πιο εύκολα θύματα», αφού λόγω της νεαρής τους ηλικίας είχαν περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης.

«Η εταιρεία αντιμετώπιζε μία δυσκολία πληρωμών από τους πελάτες της. Έτσι, μου ανακοίνωσαν ότι θα λήξει η συνεργασία μας λόγω περικοπών....[...] Θεωρώ πιο τίμιο να κρατάνε τους παλαιότερους γιατί είναι ηθικά σωστό να κρατήσουν ανθρώπους με λιγότερες πιθανότητες εύρεσης εργασίας σε σχέση με τις δικές μου...[...] Οπότε εμείς οι νεότεροι που δεν έχουμε τόσο πολύ καιρό στη δουλειά είμαστε τα εύκολα και τα πιο ανώδυνα θύματα». (Σ1-F1)

5.7 Έμφυλες και φυλετικές διακρίσεις έναντι των μεταναστριών στην εργασία

Οι φυλετικές διακρίσεις και ο ρατσισμός στην εργασία λόγω καταγωγής εντοπίζονται πιο έντονα στις μετανάστριες πρώτης γενιάς. Ειδικότερα, οι μετανάστριες με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο που απασχολούνταν σε εργασίες χαμηλού κύρους βίωσαν εντονότερα τον ρατσισμό. Οι περισσότερες μετανάστριες πρώτης γενιάς γνώριζαν καλά την ελληνική γλώσσα, ωστόσο η προφορά τους αποδείκνυε τη διαφορετικότητά τους και παρακινούσε τη ρατσιστική αντιμετώπιση. Σύμφωνα με ερευνητικά στοιχεία, οι υποψήφιοι που μιλούν μη τυπική γλώσσα είναι λιγότερο πιθανό να προσληφθούν από τους υποψηφίους που μιλούν τυπική γλώσσα, ειδικά για θέσεις εργασίας που απευθύνονται σε πελάτες (Schulte et al., 2024). Έτσι, οι μετανάστριες σε αυτό το πλαίσιο βίωσαν στιγματιστικά την προφορά τους. Σε αρκετές περιπτώσεις, η καταγωγή τους λειτουργούσε αποτρεπτικά για την πρόσληψή τους, ενώ οι κακές συμπεριφορές των εργοδοτών τις ανάγκαζαν να παραιτηθούν, ακόμη και εάν είχαν μεγάλη οικονομική ανάγκη. Ωστόσο, αναφέρουν πως υπήρχαν και ορισμένοι καλοί εργοδότες που δεν τους δημιουργούσαν προβλήματα. Έτσι, προβάλλουν τον ρατσισμό ως κάτι δεδομένο και αναμενόμενο.

«Η γλώσσα επηρεάζει τον τρόπο αντιμετώπισης... [...] Με ξεχώριζαν από την προφορά μου στον εργατικό χώρο. Ενώ μιλάω καλά ελληνικά, δεν μου έδιναν την ευκαιρία. Όταν με άκουγαν, καταλάβαιναν ότι δεν είμαι ντόπια. Πολλές φορές, μου έλεγαν ψέματα ότι έχει πιαστεί η θέση... Όταν τηλεφωνούσε η κόρη μου που γεννήθηκε εδώ και μιλάει άριστα, δεν καταλάβαιναν ότι είναι ξένη και της έκλειναν κατευθείαν ραντεβού...». (Σ7-F1)

«Και τώρα αντιμετωπίζω ρατσισμό αλλά το έχω συνηθίσει μετά από 33 χρόνια στην Ελλάδα. Δεν με πειράζει τόσο πολύ, μου φαίνεται δεδομένο...[...] Ως μετανάστρια, όμως, όπου και να βρίσκεσαι, θα έχεις να αντιμετωπίσεις προβλήματα». (Σ2-F1)

Είναι αξιοσημείωτο πως πολλές μετανάστριες επιβεβαιώνουν πως υπάρχουν ρατσιστικές συμπεριφορές μεταξύ μεταναστών ίδιας καταγωγής. Ειδικότερα, αναδεικνύουν ρατσιστικές συμπεριφορές που εκδηλώνονται από μετανάστες με ανταγωνιστική συμπεριφορά, κυρίως από άνδρες. Συνεπώς, σε ευρύτερο πλαίσιο, ο ρατσισμός εκδηλώνεται και μεταξύ μεταναστών και μεταξύ Ευρωπαίων πολιτών.

«Δέχτηκα ρατσισμό όχι από Έλληνες αλλά από ανθρώπους της ίδιας καταγωγής που ήταν πάρα πολύ ανταγωνιστικοί, και από άντρες κυρίως...[...] Υπάρχει και ρατσισμός μεταξύ των μεταναστών/-στριών και Ευρωπαίων πολιτών. Οπότε όποιος είναι ρατσιστής ή ρατσίστρια είναι ανεξάρτητα από την καταγωγή του». (Σ3-F1)

Ωστόσο, μέσα από την ομάδα εστίασης αναδύεται μια ειδική περίπτωση, αναφορικά με το ζήτημα του ρατσισμού. Ειδικότερα, πρόκειται για μετανάστρια πρώτης γενιάς με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, η οποία έφτασε στην Ελλάδα μέσω προγράμματος ανταλλαγής φοιτητών και δεν βίωσε έντονες διακρίσεις, καθώς διατηρούσε την ιδιότητα της φοιτήτριας. Ωστόσο, όταν παντρεύτηκε με Έλληνα στη χώρα, το κοινωνικό της στάτους άλλαξε από φοιτήτρια σε μετανάστρια. Σε αυτή την περίπτωση, δεν εκδηλώθηκε ρατσισμός στον εργασιακό χώρο, καθώς υπήρχε καλή αντιμετώπιση και σεβασμός λόγω του τομέα εργασίας (συμβουλευτική σε ευάλωτες ομάδες) αλλά και της άριστης γνώσης της ελληνικής γλώσσας. Παρ' όλα αυτά, σε επίπεδο κοινωνικοποίησης εντοπίστηκαν περιστατικά ρατσιστικής αντιμετώπισης. Σε κάποιες περιπτώσεις, η προφορά της δημιούργησε προκατάληψη και πυροδότησε ρατσιστικές εκδηλώσεις. Έτσι, εντοπίζεται μια στερεοτυπική και διακριτική συμπεριφορά που εντείνει το βίωμα στιγματισμού ως προς την προφορά.

«Όταν τελείωσα το πανεπιστήμιο, βρήκα δουλειά, μετά παντρεύτηκα και έμεινα στην Ελλάδα... Ξαφνικά, από φοιτήτρια έγινα μετανάστρια, ήταν μεγάλη διαφορά... Ήταν ένα διάστημα πολύ άσχημο! Ξαφνικά βρέθηκα σε άλλους κύκλους και δέχθηκα ρατσισμό όχι τόσο σε θέματα εργασίας...[...] Το 2007, η Βουλγαρία μπήκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οπότε έχω περάσει από φοιτήτρια σε μετανάστρια και από μετανάστρια σε Ευρωπαία πολίτης». (Σ6-F1)

Το βίωμα των μεταναστριών της δεύτερης γενιάς διαφοροποιείται σημαντικά από εκείνο της πρώτης γενιάς. Ειδικότερα, οι μετανάστριες δεύτερης γενιάς, που έχουν ελληνική

εκπαίδευση και μιλούν άπταιστα τη γλώσσα χωρίς καμία διαφοροποίηση στην προφορά τους, δεν βίωσαν διακρίσεις στον εργασιακό τους χώρο. Σε ορισμένες περιπτώσεις, λόγω του διακριτού επιθέτου τους, αναγκάζονταν να αποκαλύψουν την καταγωγή τους κατά την πρόσληψη. Παρά ταύτα, δεν αντιμετώπισαν διακρίσεις είτε από συναδέλφους είτε από εργοδότες. Στην αντίθετη περίπτωση, όταν το επίθετο δεν καταδείκνυε την εθνικότητά τους, κάποιες μετανάστριες επέλεξαν να μην αναφέρουν καθόλου την καταγωγή τους.

Στον επαγγελματικό τους βίο, ορισμένες από τις συμμετέχουσες αναφέρουν πως οι μετανάστριες γενικά έδειχναν μεγαλύτερο ζήλο και αφοσίωση στην εργασία τους, καθώς είχαν έντονη ανάγκη για επιβίωση και αναγνώριση. Μάλιστα, η κατοχή πτυχίων από τις χώρες καταγωγής τους τους προσέφερε ένα διαφορετικό προφίλ, με ειδικές δεξιότητες που μπορούσαν να λειτουργήσουν ως «ασπίδα προστασίας» στην αγορά εργασίας.

Ακόμα, οι μετανάστριες σημειώνουν πως οι διακρίσεις δεν περιορίζονται μόνο στην καταγωγή, αλλά εκδηλώνονται και λόγω ηλικίας. Συγκεκριμένα, μία νεότερη μετανάστρια ανέφερε πως βίωσε υποτίμηση και παιχνίδια εξουσίας από συναδέλφους μεγαλύτερης ηλικίας. Αντίθετα, μετανάστριες μεγαλύτερης ηλικίας επισημαίνουν πως ο ρατσισμός στην εργασία είναι πιο έντονος για τα άτομα άνω των 45 ετών, με αποτέλεσμα να χρειάζονται αρκετό χρόνο για να ξεφύγουν από την ανεργία. Παράλληλα, οι εργοδότες δείχνουν λιγότερη προθυμία να επενδύσουν σε εργαζόμενους αυτής της ηλικίας, καθώς θεωρούν ότι δεν διαθέτουν την απαραίτητη ενέργεια, ενώ συχνά έχουν οικογενειακές ανάγκες και αυξημένες οικονομικές απαιτήσεις.

«Στην τελευταία μου δουλειά, πρώτη φορά αντιμετώπισα ηλικιακό ρατσισμό, δηλαδή υποτίμηση για την αξία μου λόγω του νεαρού της ηλικίας...[...] Έλεγαν “δεν θα αμφισβητείς εμένα που είμαι μεγαλύτερη”. Στην ουσία είχαν ανταγωνισμό και ήθελαν να δείξουν πως αυτές αποφασίζουν». (Σ1-F1)

«Είμαι 56 χρονών, νιώθω πως υπάρχει ρατσισμός στα άτομα άνω των 45 ετών...[...] Όταν έμεινα άνεργη δεν έβρισκα δουλειά. Οι εταιρείες προτιμούσαν να πάρουν νέους χωρίς υποχρεώσεις, που θα τους πληρώνουν λιγότερο». (Σ7-F1)

5.8 Δημόσιες πολιτικές που επηρέασαν τις μετανάστριες κατά τις πολλαπλές κρίσεις

Οι κυβερνήσεις στις περιόδους των κρίσεων κατέφευγαν σε μέτρα ενίσχυσης και επιδοματικές πολιτικές για να εξισορροπήσουν τις πολλαπλές συνέπειες των κρίσεων στις πιο ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Έτσι, διαμορφώθηκαν κριτήρια βάσει των οποίων επιτρεπόταν η πρόσβαση στις παροχές. Οι μετανάστριες πρώτης και δεύτερης γενιάς τονίζουν πως για τις περισσότερες παροχές δεν πληρούν τα απαιτούμενα κριτήρια. Μάλιστα,

αναφέρουν πως τα επιδόματα και η κρατική ενίσχυση συνδέονται άμεσα με την απασχόληση και δίνονται ως στοιχειοθετημένο δικαίωμα της εργασίας. Έτσι, μετανάστριες με άμεση και μεγάλη ανάγκη, αλλά χωρίς επιλογές εργασίας, δεν κατάφεραν να γίνουν αποδέκτριες αυτών των παροχών.

Παράλληλα, τονίζουν την πολυπλοκότητα των διαδικασιών για τη χορήγηση παροχών. Οι δυσκολίες που ενέχουν αυτές οι διαδικασίες αποθαρρύνουν πολλές μετανάστριες από το να καταθέσουν τις αιτήσεις τους. Έτσι, η απαιτούμενη γραφειοκρατία για την απόκτηση ακόμη και μικρών βοηθημάτων καθιστά τη διαδικασία ασύμφορη. Ειδικότερα, τα κόστη για την προώθηση ή εκτύπωση των εγγράφων, καθώς και τα έξοδα μετακίνησης για την κατάθεση των απαιτούμενων δικαιολογητικών συχνά ισοδυναμούν με την αξία των επιδομάτων. Ως εκ τούτου, οι μετανάστριες αναφέρουν πως δεν αξίζει να συμμετέχουν στη διαδικασία.

Παρ' όλα αυτά, ορισμένες από τις συμμετέχουσες αναφέρουν πως υπήρξαν χρονικά διαστήματα κατά τα οποία ήταν δικαιούχοι κοινωνικών επιδομάτων. Συγκεκριμένα, κάποιες λόγω εισοδηματικών κριτηρίων είχαν λάβει το Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης (ΚΕΑ), σε περιόδους που δεν είχαν καθόλου εισόδημα, ενώ κατά την ενεργειακή κρίση ορισμένες έλαβαν το Market Pass 28€ ανά μήνα για διάστημα έξι μηνών. Ωστόσο, τονίζουν πως τα ποσά αυτά είναι πολύ χαμηλά σε σχέση με την ακραία ανατίμηση των προϊόντων και τις ανάγκες τους.

«Η μόνη κρατική παρέμβαση που μπορούσα να πάρω στην πληθωριστική κρίση, τον τελευταίο ½ χρόνο, ήταν το market pass για ένα εξάμηνο. Εγώ βιοπορίζομαι μόνη μου, θα έπαιρνα 28€/μήνα ενώ στο supermarket υπάρχει ακραία ανατίμηση. Αυτό λίγο πολύ το πήραν όλοι αλλά είναι αστείο ποσό». (Σ1-F1)

Ακόμη, άλλη μετανάστρια αναφέρει πως ήταν δικαιούχος του επιδόματος γέννας 2000€ και πλέον λαμβάνει το επίδομα παιδιού 42€/μήνα. Ωστόσο, μπροστά στα πάγια έξοδα, αυτά τα χρήματα είναι πολύ περιορισμένα. Επίσης, το επίδομα ενοικίου κρίνεται από όλες τις μετανάστριες ως ιδιαίτερα σημαντικό και αναγκαίο, αλλά μόνο ορισμένες κατάφεραν να το λάβουν για ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα. Οι συμμετέχουσες υπογραμμίζουν πως η απόκλιση από τα κριτήρια του κράτους είναι μικρή, ενώ η απουσία του επιδόματος καθιστά την επιβίωση δύσκολη.

«Δυστυχώς δεν πληρώ κανένα κριτήριο... Δεν δικαιούμαι επίδομα ενοικίου, επειδή έχουμε ξεπεράσει το όριο των δύο ατόμων στη φορολογική δήλωση. Το όριο είναι 10.500 και εμείς έχουμε μαζί 12.000... [...] Αυτή δεν είναι λογική, δύο άτομα με ενοίκιο 580€. Πως θα ζήσουμε δύο άτομα;... Το επίδομα ενοικίου 100€ είναι ένα σημαντικό βοήθημα...». (Σ2-F1)

«Είχαμε διευκολύνσεις για το ενοίκιο, όταν όμως αυξήθηκε ο μισθός μου και οι ώρες μου στο φροντιστήριο, το χάσαμε λόγω της φορολογικής δήλωσης». (Σ4-F1)

Συμπερασματικά, όλες οι μετανάστριες τονίζουν πως οι κρατικές παρεμβάσεις και τα κοινωνικά επιδόματα χορηγούνται για μικρό χρονικό διάστημα στις δικαιούχους. Έτσι, όταν οι παροχές σταματούν, η διαβίωση παραμένει εξίσου δυσμενής. Συνεπώς, επισημαίνουν ότι το βασικότερο πρόβλημα είναι ο υψηλός πληθωρισμός και τονίζουν πως απαιτούνται ουσιαστικές παρεμβάσεις που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την ποιότητα ζωής τους.

«Είναι δώρον άδωρο τα επιδόματα που δίνουν και τα λίγα που μπορούμε να πάρουμε...[...] Ό,τι δίνουν το παίρνουν πολλαπλάσια πίσω σαν να μην παίρνουμε τίποτα». (Σ1-F1)

«Είναι κοροϊδία όλη αυτή η ιστορία... Είναι μόνο στα λόγια και δεν βοηθάνε ουσιαστικά...». (Σ6-F1)

5.9 Κύρια ζητήματα των μεταναστριών και το βίωμα της μετανάστευσης σήμερα

Το βασικότερο ζήτημα για τις μετανάστριες, όπως αναδεικνύεται, είναι η απόκτηση της ελληνικής ιθαγένειας. Πρόκειται, κατά τις συμμετέχουσες, για μια διαδικασία που είναι ιδιαίτερα χρονοβόρα και γεμάτη δυσκολίες λόγω γραφειοκρατικών προσκομμάτων και καθυστερήσεων. Παρά το γεγονός ότι πολλές εξ αυτών, όπως αναφέρουν, έχουν μακρόχρονη παραμονή στην Ελλάδα για περισσότερα από τριάντα χρόνια ή έχουν γεννηθεί στη χώρα, έχουν λάβει ελληνική εκπαίδευση και συμμετέχουν στην οικονομία μέσω της εργασίας τους για πολλά χρόνια, δεν έχουν καταφέρει να αποκτήσουν την υπηκοότητα.

Το γεγονός ότι η ελληνική υπηκοότητα βασίζεται στο «δίκαιο του αίματος⁴³» (Ν. 4332/2015) δημιουργεί πρόσθετους περιορισμούς για τις μετανάστριες, αφού η διαδικασία απόκτησης της ιθαγένειας απαιτεί την κατάθεση ειδικού φακέλου με δικαιολογητικά για την υπερνίκηση γραφειοκρατικών εμποδίων. Αυτές οι καθυστερήσεις, οι απώλειες εγγράφων και οι διαδικαστικές δυσκολίες δεν τους επιτρέπουν να προχωρήσουν εύκολα στην απόκτηση της ιθαγένειας, με αποτέλεσμα να χάνουν χρόνο και χρήματα ακολουθώντας τη νομική οδό.

Οι μετανάστριες πρώτης και δεύτερης γενιάς αναφέρουν πως είναι απογοητευμένες από το γεγονός ότι, αν και πληρούν τα βασικά κριτήρια για την απόκτηση υπηκοότητας (παραμονή στην Ελλάδα, ελληνική εκπαίδευση, πτυχία και εργασία), το κράτος δεν έχει

⁴³ Στην Ελλάδα, τα ζητήματα ιθαγένειας ρυθμίζονται από τον Νόμο 4332/2015 και το ελληνικό δίκαιο ακολουθεί βασικά την αρχή της συγγένειας εξ αίματος (jus sanguine), σύμφωνα με την οποία Έλληνες είναι όσοι γεννιούνται από Έλληνα πατέρα ή μητέρα. Ωστόσο, το ελληνικό δίκαιο έχει υιοθετήσει, έστω και κατ' εξαίρεση, και το δίκαιο του εδάφους (jus soli).

απλοποιήσει τις διαδικασίες και, αντίθετα, θέτει εμπόδια που δυσχεραίνουν την ένταξή τους στην ελληνική κοινωνία. Έτσι, νιώθουν ότι στερούνται βασικών ανθρώπινων δικαιωμάτων. Ωστόσο, ορισμένες μετανάστριες δεύτερης γενιάς έλαβαν την υπηκοότητα παλιότερα, ενώ βίωσαν λιγότερες δυσκολίες κατά την απόκτηση της ιθαγένειας.

«Εγώ ταλαιπωρούμαι και βασανίζομαι για την ελληνική ιθαγένεια...[...] Δεν νομίζω ότι έχουν γίνει ουσιαστικά βήματα για να λυθεί το θέμα... Μετά από 28 χρόνια που έχω γεννηθεί, ζω και προσφέρω τα πάντα εδώ, είναι βαθιά υποτίμηση να μην έχω ακόμα την ελληνική υπηκοότητα». (Σ1-F1)

«Εγώ την πήρα πέρυσι, μετά από 14 χρόνια. Είχαν χαθεί κάποια αρχεία από τον φάκελό μου και τα ψάχναμε για χρόνια... Παρά τρίχα γλίτωσα να μη βγω από τη διαδικασία και να με βάλουν ξανά να υποβάλω...[...] Εγώ έχω πτυχίο από τη χώρα μου αλλά και από την Ελλάδα, ομιλώ τη γλώσσα αρκετά καλά, πληρούσα όλα τα κριτήρια». (Σ6-F1).

Ακόμα, επισημαίνεται πως για ορισμένες μετανάστριες η διαδικασία της συνέντευξης για την ιθαγένεια συνδέθηκε με ρατσιστική αντιμετώπιση. Αναλυτικότερα, υπήρξαν περιπτώσεις που οι συμμετέχουσες αισθάνθηκαν άδικη ή προκατειλημμένη μεταχείριση. Συγκεκριμένα, μια μετανάστρια με δυσκολίες στην προφορά της ελληνικής γλώσσας αντιμετωπίστηκε με έλλειψη κατανόησης, ενώ της υποβλήθηκαν ερωτήσεις που δεν περιλαμβάνονταν στην καθορισμένη ύλη της διαδικασίας. Αυτές οι εμπειρίες ενισχύουν την αίσθηση ότι η διαδικασία δεν είναι πάντα αντικειμενική και δημιουργεί πρόσθετα εμπόδια για τις μετανάστριες που επιδιώκουν την πολιτογράφηση.

«Την ημέρα της συνέντευξης για την ελληνική υπηκοότητα ήταν η μόνη φορά που αισθάνθηκα πάρα πολύ άσχημα και ξένη στη χώρα... Δέχτηκα ρατσιστική συμπεριφορά και επίθεση! Με ρωτούσαν πράγματα που ήταν εκτός της ύλης μόνο και μόνο για να με κόψουν...[...] Μου ερχόταν και να μην την πάρω γιατί είμαι Ευρωπαίος πολίτης και δεν μου χρειάζεται... Την πήρα τελικά, αλλά μόνο και μόνο επειδή είμαι στη χώρα και θέλω να ψηφίσω». (Σ6-F1)

Συνεπώς, είναι αξιοσημείωτο πως πολλές μετανάστριες κυρίως πρώτης γενιάς εκλαμβάνουν την προφορά της ελληνικής γλώσσας ως στοιχείο πιθανής διάκρισης ή στιγματισμού τους. Η δυσκολία προφοράς συνδέεται με την «αποκάλυψη» του μεταναστευτικού υπόβαθρου, που για τις ίδιες λειτουργεί αποτρεπτικά ως προς την ομαλή κοινωνική ένταξη, αλλά και ως προς την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Αποτελεί ένα «υποκειμενικό στοιχείο στιγματισμού», το οποίο, όμως, σύμφωνα με τα ευρήματά μας πολλές φορές οδηγεί αντικειμενικά σε μεροληψία και διακριτική συμπεριφορά.

Ακόμα, αξίζει να σημειωθεί πως οι ίδιες οι μετανάστριες δεν ζητούν από το ελληνικό κράτος να απονέμει την υπηκοότητα χωρίς όρια ή προϋποθέσεις. Ωστόσο, επισημαίνουν πως η πολυετής παρουσία τους στην Ελλάδα, η γέννησή τους στη χώρα και η ένταξή τους στο

ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα συνιστούν βασικά κριτήρια που θα έπρεπε να διασφαλίζουν το δικαίωμά τους στην ελληνική ιθαγένεια. Μάλιστα, θεωρούν πως η αναγνώριση αυτών των παραμέτρων από το κράτος θα συνέβαλλε στη δίκαιη και ομαλή ένταξή τους στην ελληνική κοινωνία.

Ως προς την αίσθηση των μεταναστριών στην Ελλάδα, το βίωμα διαφέρει ανάλογα με τη γενιά στην οποία ανήκουν. Αναλυτικότερα, οι μετανάστριες πρώτης γενιάς αναφέρουν πως νιώθουν «ξένες» και «ξεριζωμένες». Ακόμα και όσες έχουν μεικτό γάμο με Έλληνες συζύγους δηλώνουν πως δεν νιώθουν πατρίδα τους ούτε την Ελλάδα ούτε τη χώρα καταγωγής τους, καθώς έχουν αποκοπεί από τον τόπο τους. Ο βασικός τους συνδετικός κρίκος με τη ζωή στην Ελλάδα είναι η οικογένεια που δημιούργησαν και, κυρίως, τα παιδιά τους. Μάλιστα, επισημαίνουν πως πριν την εκδήλωση των πολλαπλών κρίσεων ένιωθαν καλύτερα ως μετανάστριες, ενώ πλέον βιώνουν απογοήτευση λόγω του υψηλού πληθωρισμού και της έλλειψης κατάλληλων μέτρων προστασίας από το κράτος.

«Εγώ έτσι κι αλλιώς αισθάνομαι ξεριζωμένη. Δεν κατάφερα ποτέ να πω ότι η Ελλάδα είναι η χώρα μου, αν δεν υπήρχαν τα παιδιά, ούτε εδώ δεν θα αισθανόμουν ποτέ οικεία.[...] Αλλά δυστυχώς, λόγω ότι έχω αποκοπεί και από τον τόπο μου, και εκεί όταν πάω αισθάνομαι ξένη...». (Σ2-F1)

Αντίθετα, οι μετανάστριες δεύτερης γενιάς νιώθουν σύνδεση με την Ελλάδα και έχουν ισχυρότερο το αίσθημα του «ανήκειν». Ειδικότερα, όσες προέρχονται από μεικτές οικογένειες ή γεννήθηκαν στη χώρα δηλώνουν πως δεν θα ήθελαν να εγκαταλείψουν την Ελλάδα, ακόμα και εάν διατηρούν δεσμούς με τη χώρα καταγωγής των γονιών τους. Ωστόσο, αισθάνονται απογοήτευση από τις φυλετικές διακρίσεις και τα στερεότυπα που δημιουργούν διαχωρισμούς μεταξύ γηγενών και ξένων, στηριζόμενα σε ανταγωνισμό και υποτίμηση. Καθώς η ταυτότητά τους είναι συνδεδεμένη με δύο χώρες, επιθυμούν να γίνουν αποδεκτές χωρίς στερεότυπα και προκαταλήψεις, διεκδικώντας ίση μεταχείριση στην ελληνική κοινωνία.

«Εγώ που έχω γεννηθεί στην Ελλάδα δεν θα ήθελα να ζήσω στη χώρα καταγωγής μου, αν και υπάρχει ένα σπίτι από τους γονείς μου εκεί... Στην Ελλάδα ζούμε σε ενοίκια και απλώς εργαζόμαστε. Αισθάνομαι πραγματικά ότι εδώ ανήκω...[...] Αυτό όμως δεν συμβαίνει στον πραγματικό μετανάστη 1ης γενιάς. Η μητέρα μου πάντα αισθάνεται ξεριζωμένη». (Σ4-F1)

Συνολικά, όλες οι μετανάστριες συμφωνούν πως απαιτείται μεγαλύτερη κοινωνική αποδοχή προς τον μεταναστευτικό πληθυσμό. Τονίζουν πως η οικοδόμηση ενός αρμονικού περιβάλλοντος μεταξύ των μεταναστών και της χώρας υποδοχής προϋποθέτει αμοιβαίο σεβασμό και κατανόηση. Επομένως, θεωρούν πως η Ελλάδα, μέσω κατάλληλων δημόσιων

πολιτικών, θα πρέπει να βελτιώσει τη στάση της απέναντι στους/στις μετανάστες/-στριες, αποφεύγοντας διακρίσεις και ρατσιστικές συμπεριφορές, εφαρμόζοντας στην πράξη την έννοια της ελληνικής λέξης «φιλοξενία». Παράλληλα, επισημαίνουν ότι τόσο οι ίδιες όσο και οι υπόλοιποι μετανάστες οφείλουν να καταβάλλουν προσπάθειες ώστε να ενταχθούν στην ελληνική κοινωνία, αποφεύγοντας παραβατικές συμπεριφορές τόσο μεταξύ μεταναστών όσο και απέναντι στους γηγενείς. Συνεπώς, υπογραμμίζουν πως οι μετανάστες και οι μετανάστριες πρέπει, μέσα από τη στάση και τις πράξεις τους, να προβάλλουν θετικά πρότυπα, συμβάλλοντας έτσι στην αντιμετώπιση του ρατσισμού και των διακρίσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΟΜΑΔΑ ΕΣΤΙΑΣΗΣ: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

6.1 Κατάσταση γυναικών με αναπηρία και διακρίσεις

Παγκοσμίως, μία στις πέντε γυναίκες έχει κάποια μορφή αναπηρίας. Παρά το σημαντικό αυτό ποσοστό, οι γυναίκες με αναπηρία παραμένουν εν πολλοίς μη-αναγνωρισμένες και υποεκπροσωπούμενες σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής: *εκπαίδευση, φροντίδα υγείας, εργασία, μέσα μαζικής ενημέρωσης και πολιτική*. Οι γυναίκες και τα κορίτσια με αναπηρία αντιμετωπίζουν –όπως και οι μετανάστριες– μία διπλή διάκριση: τον σεξισμό και τον αρτιμελισμό (ableism) (Féministes En Action, 2023).

Συχνά, οι γυναίκες με αναπηρία είναι αόρατες και κοινωνικά περιθωριοποιημένες, συμπεριλαμβανομένων όσων προωθούν τα δικαιώματα των ανθρώπων με αναπηρίες και αυτών που προωθούν την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών. Ο αποκλεισμός των γυναικών με αναπηρία από τα κέντρα λήψης αποφάσεων επιδρά διαχρονικά πολύ αρνητικά στις κοινωνίες μας. Αποκρύπτει τις κύριες αιτίες της διάκρισης που βιώνουν, επιτρέπει τη διαιώνιση των βλαβερών στερεοτύπων, τόσο όσον αφορά το κοινωνικό φύλο όσο και την κατάσταση της αναπηρίας, και οδηγεί σε αναρίθμητες παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Council of Europe, Commissioner for Human Rights, 2022).

Σύμφωνα με δεδομένα του έτους 2021, που δημοσιεύθηκαν από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, μόλις το 20% των γυναικών με αναπηρία βρισκόταν σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης εντός της ΕΕ, συγκριτικά με το 29% για τους άντρες με αναπηρία και το 48% για τις γυναίκες δίχως αναπηρία. Παρόμοια, οι γυναίκες με αναπηρία είχαν χαμηλότερα εισοδήματα, είχαν ολοκληρώσει χαμηλότερες βαθμίδες τυπικής εκπαίδευσης και βίωναν περισσότερες μη-ικανοποιημένες ανάγκες υγείας συγκριτικά με τους άντρες με αναπηρία και τις γυναίκες δίχως αναπηρία (Council of Europe, Commissioner for Human Rights, 2022).

6.2. Χαρακτηριστικά του δείγματος της έρευνας

Δοθέντων των περιορισμών στην εύρεση του απαιτούμενου πληθυσμού των γυναικών με αναπηρία, η ομάδα εστιασμένης συζήτησης διενεργήθηκε με «αδιάζοντα» μεθοδολογικά τρόπο.

Η έρευνα μέσω ομάδας εστίασης (v=5) διακρίθηκε, ουσιαστικά, σε τρεις επιμέρους συζητήσεις. Η πρώτη συζήτηση διεξήχθη διά ζώσης, με τρεις συμμετέχουσες (v=3). Στη συνέχεια, υλοποιήθηκαν δύο ακόμη διά ζώσης συζητήσεις, με μία συμμετέχουσα ανά περίπτωση (v=1) + (v=1).

Στην πρώτη διά ζώσης συζήτηση συμμετείχαν τρεις γυναίκες με αναπηρία, εξυπηρετούμενες από την Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανένταξη (ΠΕΨΑΕΕ). Μέσω του ίδιου φορέα, μπορέσαμε να προσεγγίσουμε ακόμη μία γυναίκα με αναπηρία.

Τέλος, η πέμπτη συμμετέχουσα εργάζεται περιστασιακά στο σωματείο Μωβ. Ο συγκεκριμένος φορέας αποτελεί πανελλαδικό σωματείο γυναικείων δικαιωμάτων. Το σωματείο αυτό έχει πολύπλευρη δράση, ενώ παράλληλα λειτουργεί καθημερινή ηλεκτρονική φεμινιστική εφημερίδα. Θα πρέπει να σημειώσουμε πως, για την ομαλή διεξαγωγή της συζήτησης, στη συγκεκριμένη περίπτωση συμμετείχε και μεσολαβήτρια (facilitator)⁴⁴ (Stetler et al., 2006) Ο στόχος ήταν να αισθανθεί η ερευνώμενη ασφαλής και να απλοποιηθούν ορισμένες έννοιες και ερωτήματα.

6.3 Η εργασία των γυναικών με αναπηρία κατά τη μνημονιακή περίοδο

Η μνημονιακή περίοδος ήταν ιδιαίτερα δυσμενής για τις εργαζόμενες γυναίκες με αναπηρία. Ερευνώμενες ανέφεραν πως οι δυσμενείς αυτές συνθήκες είχαν αρκετές φορές ως συνέπεια την απώλεια της εργασίας τους. Κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης επικρατούσε, γενικότερα, ένα «ευμετάβλητο» πλαίσιο.

Ακόμη, λαμβάνοντας υπόψη το αρνητικό οικονομικό κλίμα, η διαδικασία εύρεσης εργασίας αποτελούσε μεγάλη πρόκληση για τις γυναίκες με αναπηρία. Χαρακτηριστικά, συμμετέχουσα ανέφερε ότι κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης (περίοδος των μνημονίων) σταμάτησε να εργάζεται. Μάλιστα, αυτό την επηρέασε αρνητικά σε προσωπικό επίπεδο:

«Ε, σχετικά... με επηρέασε με... αρνητικό τρόπο όταν σταμάτησε... [...]». (Σ5-F2)

⁴⁴ Ευρήματα υποδηλώνουν ότι η διαμεσολάβηση, στο πλαίσιο μελέτης εφαρμογής που ξεκίνησε από έναν κεντρικό οργανισμό αλλαγής, αποτελεί μια σκόπιμη και αξιολογημένη διαδικασία διαδραστικής επίλυσης προβλημάτων και υποστήριξης που λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο της αναγνωρισμένης ανάγκης για βελτίωση μιας υποστηρικτικής διαπροσωπικής σχέσης. Η διαμεσολάβηση περιγράφηκε κυρίως ως *διακριτός ρόλος* με μια σειρά από δυνητικά κρίσιμες συμπεριφορές και δραστηριότητες. Τα δεδομένα υποδηλώνουν, περαιτέρω, ότι οι εξωτερικοί διαμεσολαβητές/συντονιστές ήταν πιθανό να χρησιμοποιούν ή να ενσωματώνουν άλλες παρεμβάσεις υλοποίησης, ενώ επιτελούν αυτόν τον ρόλο επίλυσης προβλημάτων και υποστήριξης.

Ακόμη, η περίοδος των μνημονίων, από την αρχή της κρίσης έως το έτος 2017, χαρακτηρίστηκε από ακόμη μια συμμετέχουσα ως «ευμετάβλητη» και «αρκετά δύσκολη» σε προσωπικό επίπεδο:

«Εντάξει, οπωσδήποτε... τον καιρό των μνημονίων, τουλάχιστον, μέχρι και το '17, ήτανε... αρκετά δύσκολη... ευμετάβλητη». (Σ1-F2)

Μία σημαντική παράμετρος είναι, σαφώς, αυτή της εύρεσης εργασίας. Συμμετέχουσα ανέφερε ότι ήταν δύσκολο για εκείνη να βρει εργασία στην αρχή της μνημονιακής περιόδου. Η εύρεση εργασίας ήταν πολύ δύσκολη εκείνη την περίοδο, παρά την πιστοποιημένη αναπηρία της:

«Ε, βέβαια... εκεί που ήταν τα μνημόνια, ειδικά όταν πρωτοπήκανε, δεν έβρισκα εύκολα δουλειά... Και ειδικά σαν ΑμεΑ, δηλαδή από το 2010 είμαι ΑμεΑ, ουσιαστικά εγκεκριμένη, αλλά δεν έβρισκα δουλειά εύκολα...». (Σ4-F2)

Σύμφωνα με την ίδια συμμετέχουσα, οι δυσμενείς οικονομικές συνθήκες δυσχέραιναν την εύρεση εργασίας, ενώ ταυτόχρονα επιδρούσαν αρνητικά στις συνθήκες εργασίας της.

*«– Ναι... Οπότε οι οικονομικές συνθήκες δυσκόλευαν την εύρεση εργασίας;
– Την εύρεση, και την ίδια την εργασία!...». (Σ4-F2)*

Σημαντικό είναι να σημειωθεί, ακόμη, ότι η πλειονότητα των θέσεων εργασίας κατά τη μνημονιακή περίοδο αφορούσε συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Έτσι, αναφερόμαστε σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, δίχως την προοπτική απασχόλησης αορίστου χρόνου:

«...περισσότερο αυτά που έβρισκα ήτανε... [...] συμβάσεις... [...] δεν ήταν κάτι αορίστου... Αυτό, και οπότε... υπήρχε η δυσκολία... προσαρμογής... μετά ξανά πάλι άνεργος... μετά... κάπου αλλού... Αυτό ήτανε...». (Σ1-F2)

«Και εγώ με συμβάσεις δούλευα...». (Σ3-F2)

Ένα στοιχείο που συναρτάται με τη μνημονιακή περίοδο, αλλά και τη γενικότερη στήριξη των ανθρώπων με αναπηρία στο εργασιακό πεδίο, αφορά το επίδομα αναπηρίας. Το 2017, βάσει νομοθεσίας,⁴⁵ οι άνθρωποι με αναπηρία δικαιούνταν να εργάζονται και παράλληλα να λαμβάνουν προνοιακό επίδομα. Μπορούμε να συμπεράνουμε πως, βάσει του έτους ψήφισης της συγκεκριμένης νομοθεσίας, η περίοδος των μνημονίων ήταν ιδιαίτερος δυσμενής για τις εργαζόμενες γυναίκες με αναπηρία. Εφόσον εργάζονταν δεν είχαν πρόσβαση σε παράλληλη επιδοματική στήριξη, με συνέπεια να έχουν μειωμένους πόρους και εισοδήματα.

⁴⁵ Μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2017 το να εργαστεί ένα άτομο με αναπηρία ήταν μια πραγματικά δύσκολη έως και ανασταλτική απόφαση. Μία πολυπόθητη θέση στην αγορά εργασίας αυτόματα σήμαινε και την απώλεια του προνοιακού επιδόματος, το οποίο τις περισσότερες φορές αποτελούσε και τη μοναδική πηγή εσόδων των δικαιούχων του (ΚΟΙΣΠΕ Ηλιοτρόπιο, n.d.).

«Μετά, από κει και πέρα, άρχισα να βρίσκω (δουλειά)... Το '17, βέβαια, ψηφίστηκε ο νόμος να εργαζόμαστε και να παίρνουμε και το προνοιακό». (Σ2-F2)

«Γιατί, τώρα, με τον καινούριο νόμο, μπορείς να παίρνεις και το ποσοστό αναπηρίας σου και να δουλεύεις». (Σ5-F2)

Η συγκεκριμένη νομοθεσία αποτελεί την πλέον κομβική κυβερνητική νομοθέτηση για τις γυναίκες με αναπηρία. Η πρόσβαση στην εργασία δεν αποτρέπει, πλέον, την επιδοματική τους στήριξη. Έτσι, βελτιώνουν τις προοπτικές διαβίωσής τους. Συνεπώς, οι γυναίκες με αναπηρία διευκολύνονται σημαντικά, γιατί μπορούν να έχουν πρόσβαση σε θέση εργασίας, χωρίς να τίθενται σε δίλημμα επιλογής μεταξύ «επιδοματικής στήριξης» και «εργασίας».

6.4 Η εργασία των γυναικών με αναπηρία κατά την πανδημική περίοδο

Η πανδημική περίοδος ήταν μία ιδιάζουσα περίοδος για όλες τις εργαζόμενες. Αυτή η διαπίστωση αφορά και τις εργαζόμενες με αναπηρία. Επιπρόσθετα, τα περιοριστικά μέτρα και οι πιεστικές υποχρεώσεις ως προς τη συμμόρφωση σε αυτά αύξαναν την ψυχοκοινωνική πίεση προς τις εργαζόμενες με αναπηρία:

«[...] Στον covid, εργαζόμουν. Υπήρχαν διακρίσεις μεταξύ εμβολιασμένων - ανεμβολίαστων και... [...] τα περιοριστικά μέτρα και τις υποχρεώσεις που είχαν [...]». (Σ1-F2)

Ακόμη, η αναστολή εργασίας και το κλείσιμο πολλών συνεταιρισμών και χώρων εργασίας επιβάρυναν περαιτέρω τις εργαζόμενες με αναπηρία. Οι συμμετέχουσες δεν κοινωνικοποιούνταν με συναδέλφους/συναδέλφισσές τους και δεν μπορούσαν να βγουν εκτός της οικίας τους. Επιπρόσθετα, η οικονομική πίεση που δέχονταν ήταν εξίσου σημαντική. Λάμβαναν οικονομική στήριξη ύψους 534€ ανά μήνα, η οποία κάθε άλλο παρά επαρκούσε:

«Στην πανδημία ήταν δύσκολη περίοδος... είχε κλείσει εκεί ο ΚΟΙΣΠΕ που δούλευα, [...] δούλευα την περίοδο της πανδημίας [...] σε ένα κυλικείο... [...] Είχαμε κλείσει παντελώς και παίρναμε αυτά τα 534 που μας δίνανε τον μήνα, [...] ήταν μια δύσκολη περίοδος γιατί δεν έβγαίνες έξω, δεν μπορούσες να κάνεις τίποτα. Στο θέμα της εργασίας, εγώ δεν [...] κατάλαβα την πανδημία τόσο πολύ γιατί [...] έκλεισε το κυλικείο... Δηλαδή, για δύο μήνες, δεν δούλεψα καθόλου». (Σ4-F2)

Έτσι, υφίσταντο ταυτόχρονα τόσο οικονομική όσο και ψυχοκοινωνική πίεση. Κατά την περίοδο του COVID-19, παρά τις ιδιάζουσες συνθήκες και τον αυξημένο κίνδυνο μόλυνσης από τη νόσο, συμμετέχουσα αναφέρει την ικανοποίηση από την εργασία. Επιπρόσθετα, αναφέρει ότι η σύμβασή της δεν ανανεώθηκε εκείνη την περίοδο, παρότι ήταν πολύ αποδοτική στην εργασία της:

«[...] πήγα με τον COVID, στο Άσυλο... [...] επειδή τους καθαρίζα πάρα πολύ καλά [...] κάθε πρωί ερχόντουσαν 50 άτομα, και περιμένανε. [...] τότε δεν κόλλησα covid, κόλλησα προς το τέλος [...] ήταν πολύ ευχαριστημένοι μαζί μου, αλλά του χρόνου δεν μας πήραν [...]». (Σ2-F2)

6.5 Η διαβίωση των γυναικών με αναπηρία κατά την περίοδο της ενεργειακής κρίσης

Αναφορικά με τη διαβίωση των εργαζόμενων γυναικών με αναπηρία κατά την περίοδο της ενεργειακής κρίσης, αυτή φαίνεται να συσχετίζεται άμεσα με τις μισθολογικές απολαβές των θέσεων εργασίας τους:

«Τώρα [...] στη θέση που είμαι, όχι. Αλλά απ' την προηγούμενη δουλειά που δούλευα στον ΚΟΙΣΠΕ, [...] αντιμετώπιζα πρόβλημα οικονομικό... δεν με φτάναν τα χρήματα, γι' αυτό αναζήτησα [...] άλλη εργασία». (Σ4-F2)

Η συγκεκριμένη ερωτώμενη εργάζεται σε πολυεθνική εταιρεία, η οποία της διασφαλίζει επαρκή μισθό για να ανταποκριθεί στα αυξημένα κόστη διαβίωσης κατά την περίοδο της ενεργειακής κρίσης. Στον αντίποδα, η προηγούμενη θέση στην οποία εργαζόταν δεν της εξασφάλιζε επαρκείς πόρους.

Η οικονομική πίεση, κατά τη συγκεκριμένη περίοδο, αντιμετωπίζεται ως «φυσιολογική» και επηρεάζει όλους τους ανθρώπους και τα νοικοκυριά:

«Όπως όλοι, ναι... Είσαι πιο προσεκτικός. Κάνεις πιο λίγες επιλογές». (Σ1-F2)

Είναι σημαντικό να αναφερθεί πως το αυξημένο κόστος διαβίωσης επηρεάζει τις εργαζόμενες γυναίκες με αναπηρία σε προσωπικό/κοινωνικό επίπεδο, ανεξαρτήτως, ακόμη, των μισθολογικών απολαβών από την εργασία τους.

«Στη δουλειά μου... Δεν επηρεάζει...! Αλλά, οπωσδήποτε, το κόστος ζωής είναι υψηλό και επηρεάζει την προσωπική μου ζωή... οπωσδήποτε την επηρεάζει, αρνητικά». (Σ4-F2)

Η ανταπόκριση στο αυξημένο κόστος διαβίωσης οδηγεί, παράλληλα, σε υπερωριακή εργασία:

«Το μόνο μου παράπονο είναι ότι θέλω πολλή ώρα εργασίας και πολλά χρήματα για να βγάλω τα προς το ζην... Έχει ακριβύνει η ζωή και...». (Σ4-F2)

Διαπιστώνουμε ότι η ενεργειακή κρίση και οι συνέπειές της διαπερνούν τους διαχωρισμούς μεταξύ αναπηρίας - αρτιμέλειας, αλλά και μισθολογικών απολαβών. Σαφέστατα οι υψηλότεροι μισθοί δημιουργούν ένα «μαξιλάρι ασφαλείας», παρ' όλα αυτά φαίνεται πως η αύξηση του ενεργειακού κόστους επιδρά αρνητικά σε όλες τις εργαζόμενες και σε κοινωνικό επίπεδο.

6.6 Το βίωμα των απολύσεων στις γυναίκες με αναπηρία κατά τις περιόδους των κρίσεων

Στο πλαίσιο διεξαγωγής της ομάδας εστίασης με συμμετέχουσες εργαζόμενες με αναπηρία, δεν εντοπίζονται βιώματα απολύσεων που να συσχετίζονται άμεσα με τις κρισιακές περιόδους.

Θα μπορούσαμε να πούμε πως αφορούν, κυρίως, τις γενικότερες διακρίσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες με αναπηρία στην εργασία τους. Αφορούν, δηλαδή, τη διάκριση ως προς την κατάσταση της αναπηρίας τους. Πιο συγκεκριμένα, υπήρξε βίωμα άμεσης διάκρισης συμμετέχουσας ως προς την κατάσταση αναπηρίας της. Και μάλιστα με ασήμαντη, όπως τεκμηριώνει η ίδια, αφορμή, που αφορούσε έναν απλό μυϊκό σπασμό εν ώρα εργασίας. Η απόλυση ήταν άμεση, δίχως καμία ουσιαστική αιτιολόγηση:

«Με στέλνει σ' ένανε... ήτανε... καλά ρούχα... [...] βραδυνά... “Ωραία”, μου λέει, “θα σε προσλάβω...” Και δούλεψα κάνα μήνα. Λέω: “Πήγατε στον ΟΑΕΔ;” Μου 'λεγε: “Εντάξει, θα πάω, θα πάω...” Σε μια φάση, τον βλέπω [...] ότι την ώρα που... κάτι έκανα... εκείνη την ώρα έτρεμε το χέρι μου και το είδε... και τον είδα που με είδε... μου λέει: “Μ., να σου πω”. Λέω: “Ορίστε;” Μου λέει: “Δεν θα συνεχίσεις, [...] θα φύγεις... δεν θέλω άλλο...” Δεν του το 'πα... ότι τον είδα... Λέω: “Γιατί... δεν μου 'πατε ότι θα με...; Θα κανονίσετε με τον ΟΑΕΔ και αυτό...;” “Όχι, όχι, δεν θέλω άλλο”, μου λέει, “εντάξει... [...] Δεν σε χρειάζομαι άλλο...” Λέω: “Καλά...”».
(Σ2-F2)

Εν γένει, όπως καταδεικνύει και το παραπάνω περιστατικό, οι γυναίκες με αναπηρία αντιμετωπίζουν και προσλαμβάνουν τις διακρίσεις στην εργασία τους ως «δομικό» φαινόμενο. Ένα φαινόμενο που διαπερνά τις κρισιακές περιόδους αλλά και την έμφυλη διάσταση.

6.7 Δημόσιες πολιτικές που επηρέασαν τις γυναίκες με αναπηρία κατά τις πολλαπλές κρίσεις

Όπως αναφέραμε σε προηγούμενη ενότητα της παρούσας ανάλυσης, το κυριότερο κυβερνητικό μέτρο αρωγής προς τις γυναίκες με αναπηρία ήταν το άρθρο 23 του Νόμου 4488/2017.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την εγκύκλιο, «...στις περιπτώσεις ατόμων με αναπηρία ποσοστού άνω του 50%, το οποίο οφείλεται σε ψυχική πάθηση ή νοητική υστέρηση ή συμπαθολογία ψυχικής πάθησης και νοητικής στέρησης (συννοσηρότητα), που αναλάβουν μισθωτή απασχόληση ή αυτοαπασχόληση, δεν έχουν εφαρμογή γενικές ή ειδικές διατάξεις που

προβλέπουν διακοπή ή περικοπή της σύνταξης αναπηρίας ή της σύνταξης λόγω θανάτου και των προνοιακών ή άλλων επιδομάτων, εφόσον η ανάληψη απασχόλησης ενδείκνυται για λόγους ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξης αυτών».

Το μέτρο αυτό δίδει προβάδισμα στην ψυχοκοινωνική αποκατάσταση και την κοινωνική επανένταξη των ανθρώπων με αναπηρία, βοηθώντας ουσιαστικά στον συνδυασμό εργασίας και επιδοματικής στήριξης. Βελτιώνει, έτσι, σε σημαντικό βαθμό τις συνθήκες διαβίωσης των ανθρώπων με αναπηρία. Ταυτόχρονα, αίρει σε ορισμένο βαθμό τις διακρίσεις μεταξύ εργαζομένων με αναπηρία και εργαζομένων δίχως αναπηρία.

Ακόμη μία πολιτική αφορά τη δυνατότητα μειωμένου ωραρίου. Στην περίπτωση της εργασίας στο δημόσιο, αυτό «μεταφράζεται» σε επτάωρη εργασία με αντίστοιχες αποδοχές οχταώρου:

«Και απ' ό,τι ξέρω, στο δημόσιο... άμα μπεις, όταν είσαι οκτάωρος, κάνεις μία ώρα λιγότερη, νομίζω... μία ώρα... όταν είσαι επ' αορίστου...». (Σ2-F2)

Τέλος, όπως καταθέτει συμμετέχουσα, υφίσταται και ενίσχυση με τη μορφή έκτακτου βοηθήματος. Το βοήθημα αυτό δίδεται στις εργαζόμενες με αναπηρία κάθε Χριστούγεννα και πλησιάζει τα 250€:

«Κοιτάζτε να δείτε... Κάθε Χριστούγεννα, υποτίθεται ότι μας δίνει το κράτος, αν όχι κάθε Χριστούγεννα, αλλά τα περισσότερα [...] σαν ΑμεΑ (ένα βοήθημα), και επειδή παίρνω μια μικρή σύνταξη, μας δίνει κάποια ενίσχυση, οικονομική... Τώρα, 200 ευρώ είναι, 250, αναλόγως». (Σ4-F2)

6.8 Κύρια ζητήματα των γυναικών με αναπηρία και το βίωμά τους σήμερα

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ορισμένα βιώματα και σκέψεις γυναικών με αναπηρία. Μέσα από τις μαρτυρίες τους, μπορούμε να εντοπίσουμε σημαντικά ζητήματα. Τα ζητήματα αυτά συχνά διαπλέκονται με τις διακρίσεις όπως βιώνονται από τις ίδιες στην καθημερινότητα και στην εργασία τους:

«- Πώς αισθάνεστε ως γυναίκα με αναπηρία;

- Εγώ δεν αισθάνομαι ότι έχω αναπηρία... Είμαι από το... έντεκα [2011] και μετά... τελείως καλά, και μου το είχε πει και η γιατρός μου, ότι “δεν πρόκειται να ξαναμπείς μέσα... [...] Δεν θα ξαναμπείς... Σ’ το υπογράφω”, μου λέει, “αν ανέβεις λίγο ή κατέβεις, με το φάρμακο...” [...] Τέλος... τελείωσα... με τα νοσοκομεία... πια...». (Σ2-F2)

Σε άλλη μαρτυρία, η κατάσταση της αναπηρίας εσωτερικεύεται. Πολλές φορές οδηγεί σε αδιάκριτα βλέμματα καθώς και διακριτική μεταχείριση σε κοινωνικό επίπεδο:

«Εμ... εμένα που είναι εμφανής η αναπηρία... εντάξει, τώρα με τα ρούχα... δεν είναι εμφανής... όταν είμαι χωρίς ρούχα είναι πολύ εμφανής... εμ... έχω φτάσει σ' ένα σημείο που λέω... [...] ότι... εγώ δεν έχω κάποιο πρόβλημα... οι άλλοι έχουν πρόβλημα αντιμετώπισης...[...]. Όχι, δεν είναι το μάτι... είναι η.. σκέψη! [με έμφαση]». (Σ1-F2)

Όσον αφορά αποκλειστικά τα προβλήματα ψυχικής υγείας, η μη-επανάληψη νοσηλείων οδηγεί τις ερωτώμενες να «αισθάνονται καλά» και να «νομίζουν ότι έχουν ξεπεράσει το ζήτημα»:

«Ε... καλά αισθάνομαι... Νομίζω ότι το έχω ξεπεράσει το πρόβλημα, ε... νοσηλεύτηκα μία φορά, δεν ξανανοσηλεύτηκα...». (Σ3-F2)

Πολύ σημαντικό ρόλο επιτελεί και ο βαθμός ευαισθητοποίησης του εργασιακού πλαισίου και περιβάλλοντος. Εργαζόμενη σε Κέντρο Ημέρας αναφέρει πως λόγω της απασχόλησης στο συγκεκριμένο περιβάλλον δεν αντιμετωπίζει καμία διάκριση ούτε μειωτική συμπεριφορά:

«Επειδή είναι Κέντρο Ημέρας εκεί, και είναι μέσα ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί κι αυτά... μια χαρά μου συμπεριφέρονται και μ' αντιμετωπίζουν». (Σ2-F2)

Πάντως, το στίγμα και η προκατάληψη εμμένουν σε κοινωνικό επίπεδο. Πολλές φορές, σύμφωνα με τις συμμετέχουσες, αυτό αφορά ακόμη και τον πολύ στενό συγγενικό τους κύκλο:

«Νομίζω ότι ο κόσμος κοροϊδεύει... και μπορεί και τρελό να σε πούνε, κι αυτά... ναι, υπάρχει αυτό... η κοροϊδία πέφτει σύννεφο από πίσω... ακόμα και απ' τους ίδιους τους συγγενείς, τους πολύ στενούς... Μπροστά... όλοι κάνουν τον καλό! Μια χαρά είσαι!... Υπάρχει η προκατάληψη... ότι είσαι τρελός δηλαδή». (Σ2-F2)

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η τρέχουσα περίοδος θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως «συνθήκη πολλαπλών κρίσεων», έχοντας ως κύρια αιτία τη συστημική μη-βιωσιμότητα. Κατά τη διάρκεια της κοινωνικοοικονομικής κρίσης (2008-2019), τα έμφυλα χάσματα στην αγορά εργασίας και στους μισθούς μειώθηκαν. Η παρατηρούμενη μείωση του έμφυλου χάσματος στην αγορά εργασίας αποτελεί έναν παραπλανητικό δείκτη προόδου της ισότητας των φύλων στην αμειβόμενη εργασία, καθώς επετεύχθη ενώ οι συνθήκες εργασίας εξισώνονταν καθοδικά. Κατά την περίοδο της πανδημίας (2019-2021), οι γυναίκες απώλεσαν σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό τις θέσεις εργασίας τους και αντιμετώπισαν μεγαλύτερα εμπόδια επανένταξης στην αγορά εργασίας. Συνεπώς, η πανδημία όξυνε τις έμφυλες ανισότητες στην εργασία, καθώς οι οριζόντιες και ουδέτερες ως προς το φύλο δημόσιες πολιτικές δεν μπόρεσαν να τις συγκρατήσουν.

Η ενεργειακή κρίση (2021-σήμερα) και η ενεργειακή φτώχεια εντείνουν τις αρνητικές επιπτώσεις των διαδοχικών κρίσεων, ανακόπτοντας την πρόοδο στην έμφυλη ισότητα. Μάλιστα, οι γυναίκες συχνά αντιμετωπίζουν κακές συνθήκες διαβίωσης και αδυναμία πρόσβασης σε επαρκείς ενεργειακές υπηρεσίες, επηρεάζοντας δυσμενώς την υγεία και την ευημερία τους, οδηγώντας σε κοινωνικό αποκλεισμό. Στην Ελλάδα, όπως και σε πολλές άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η σχέση φύλου-ενέργειας-περιβάλλοντος απουσιάζει από τις εθνικές πολιτικές. Συγκεκριμένα, ο «Εθνικός Κλιματικός Νόμος - Μετάβαση στην κλιματική ουδετερότητα και προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή» (Ν. 4936/2022) δεν περιλαμβάνει ρητώς ζητήματα φύλου. Ακόμα, η ενεργειακή κρίση για μειονεκτούσες ομάδες, όπως οι μετανάστριες και οι γυναίκες με αναπηρία, συνιστά πρόσθετη κρίση στις υφιστάμενες ανισότητες. Οι διακρίσεις στην απασχόληση, η έλλειψη κατάλληλων πολιτικών ένταξης των μεταναστριών, η ανεπαρκής ορατότητα και η έλλειψη ίσων όρων εργασίας για τα άτομα με αναπηρία δυσχεραίνουν την εισοδηματική αυτονομία, οδηγώντας σε ενεργειακή φτώχεια.

Ως προς τα ποσοτικά ευρήματα της μισθωτής εργασίας των γυναικών στις πολλαπλές κρίσεις (Χαραλάμπη & Τσίγκανου, 2024), αναδεικνύεται πως η πλειονότητα των ερωτηθεισών δεν έχει επαρκή χρήματα για να καλύψει βασικά καταναλωτικά αγαθά και ότι οι δημόσιες πολιτικές δεν βοηθούν στη βελτίωση του εισοδήματός τους. Κατά την πανδημική περίοδο, οι περισσότερες δεν ανέδειξαν εργασιακές μεταβολές, πέρα από την υποχρεωτική τηλεργασία. Κατά τη μνημονιακή περίοδο, η πλειονότητα αντιμετώπισε περισσότερα προβλήματα σε όρους απασχόλησης. Η συντριπτική πλειονότητα δήλωσε πως

σε καιρούς κρίσεων η μισθωτή εργασία των γυναικών επηρεάζεται περισσότερο από αυτή των αντρών.

Κύριος στόχος της έρευνας πεδίου είναι η διερεύνηση των βιωμάτων των εργαζόμενων γυναικών στον ιδιωτικό τομέα σε θέσεις απασχόλησης χαμηλού κύρους. Η ποιοτική έρευνα που διενεργούμε μπορεί να διακριθεί σε τρεις επιμέρους έρευνες. Η πρώτη αφορά γυναίκες εργαζόμενες σε αλυσίδες σουπερμάρκετ. Παράλληλα, οι δύο άλλες έρευνες εξετάζουν την αμειβόμενη εργασία των γυναικών σε εργασίες χαμηλού κύρους, εστιάζοντας σε ειδικές κατηγορίες γυναικών, όπως οι μετανάστριες και οι γυναίκες με αναπηρία. Για τη διενέργεια αυτών των ερευνών, υλοποιήθηκαν δύο ομάδες εστιασμένης συζήτησης με γυναίκες με μεταναστευτικό υπόβαθρο και γυναίκες με αναπηρία αντίστοιχα.

Αξίζει να σημειωθεί πως στην παρούσα έρευνα το φαινόμενο των διακρίσεων στο εργασιακό περιβάλλον προσεγγίζεται υπό το πρίσμα της φεμινιστικής θεωρίας. Πρόκειται για μια διάσταση που δεν έχει διερευνηθεί επαρκώς. Στην παρούσα μελέτη, στο πλαίσιο της κοινωνιολογίας της εργασίας θέτουμε την έμφυλη διάσταση ως κεντρική συνιστώσα, επιχειρώντας να φωτίσουμε ένα εν πολλοίς αδιερεύνητο πεδίο.

Στην πρώτη ποιοτική έρευνα διενεργήθηκαν ημιδομημένες συνεντεύξεις με εργαζόμενες σε σουπερμάρκετ στην Αττική, ηλικίας 35-65 ετών. Η επιλογή των σουπερμάρκετ δεν είναι τυχαία, καθώς πρόκειται για έναν εξαιρετικά κρίσιμο και κερδοφόρο κλάδο υψηλού τζίρου. Στη συνέχεια, οι άλλες δύο ποιοτικές έρευνες στηρίζονται σε συλλογή δεδομένων μέσα από ομάδες εστιασμένης συζήτησης με ειδικές κατηγορίες γυναικών, όπως μετανάστριες και γυναίκες με αναπηρία. Οι ομάδες εστιασμένης συζήτησης των γυναικών με αναπηρία και των μεταναστριών απαρτίζονταν από 5 και 7 συμμετέχουσες αντίστοιχα.

Ως προς την πρώτη επιμέρους έρευνα που αφορά τις εργαζόμενες σε σουπερμάρκετ, παραθέτουμε τα βασικότερα ερευνητικά ευρήματα με βάση την κάθε κρισιακή περίοδο.

Κατά τη μνημονιακή περίοδο, κύριο εύρημα ως προς τις συνθήκες εργασίας αναδεικνύονται οι μεταβολές που διαφοροποιούν μισθολογικά τις εργαζόμενες με παλιές και νέες συμβάσεις, δημιουργώντας έτσι εργαζόμενες «δύο ταχυτήτων», χωρίς απαραίτητα κάποιο ουσιαστικό μισθολογικό προβάδισμα. Επίσης, η έλλειψη προσωπικού της περιόδου οδήγησε σε περισσότερες αρμοδιότητες και εντατικοποίηση της εργασίας σε όλα τα τμήματα εργασίας για άνδρες και γυναίκες υπαλλήλους. Ακόμα, από το 2010 έως το 2012, με τις δεσμεύσεις της δανειακής σύμβασης του ΔΝΤ, καταργήθηκαν τα μπόνους και οι υπερωρίες. Επιπλέον, ο Ν. 4387/2016 επέκτεινε το όριο συνταξιοδότησης στα 67 έτη, αυξάνοντας τον εργασιακό βίο και επηρεάζοντας δυσμενώς τις εργαζόμενες. Επιπρόσθετα, το κράτος κατάργησε τα επιδόματα γάμου και παιδιών ως διακριτά επιδόματα για όλους/-ες τους/τις

εργαζόμενους/εργαζόμενες που λάμβαναν πάνω από τον κατώτατο μισθό, και τα συμψήφισε με τον βασικό μισθό.

Κατά την πανδημική περίοδο, η κύρια επίπτωση στην εργασία ήταν η εντατικοποίηση. Μάλιστα, οι παράγοντες εντατικοποίησης μπορούν να διακριθούν με βάση τις εξωτερικές συνθήκες –μαζικότητα πελατών– και τις εσωτερικές συνθήκες –ελλείψεις προσωπικού των σουπερμάρκετ. Ακόμα, η εντατικοποίηση της εργασίας ήταν αποτέλεσμα κρατικών ρυθμίσεων και εταιρικών επιλογών με την επέκταση του ωραρίου εργασίας στον κλάδο. Επίσης, κατά την περίοδο της πανδημίας, αυξήθηκαν οι απαιτήσεις ευελιξίας και διαλειτουργικής κινητικότητας των εργαζομένων στα σουπερμάρκετ. Πολλοί υπάλληλοι, κυρίως γυναίκες, κλήθηκαν να εκτελέσουν καθήκοντα πέραν της αρχικής ειδίκευσής τους, όπως εναλλαγή ανάμεσα σε ταμεία, αποθήκη, εξυπηρέτηση πελατών και ράφια, χωρίς αντίστοιχη αναγνώριση ή αμοιβή.

Η ενεργειακή κρίση αναδεικνύεται από τις εργαζόμενες ως δυσμενέστερη από τις υπόλοιπες κρίσεις. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας του παρόντος ερευνητικού προγράμματος, η πλειονότητα των συμμετεχουσών συνδέει την ενεργειακή κρίση με την ακρίβεια - αύξηση δαπανών νοικοκυριού (38,3%), κυρίως με την αύξηση των τιμών στα καύσιμα και στους λογαριασμούς ρεύματος. Έτσι, η ενεργειακή κρίση χαρακτηρίζεται ως «οικονομικός πόλεμος», διότι οι μισθοί είναι χαμηλοί ώστε να ανταποκριθούν στις έντονες πληθωριστικές αυξήσεις. Οι εργαζόμενες δεν ανέφεραν κάποια ουσιαστική μεταβολή στους όρους εργασίας τους κατά την ενεργειακή κρίση. Παρά ταύτα, οι συνέπειες ήταν αισθητές στον οικογενειακό προϋπολογισμό. Έτσι, οι οικογενειακές στρατηγικές διαφοροποιούνται με βάση τις πρωτεύουσες και τις δευτερεύουσες ανάγκες διαβίωσης. Ως προς τη διατροφή, οι εργαζόμενες στρέφονται σε προϊόντα οικονομικότερων επωνυμιών, ενώ για την υγειονομική τους περίθαλψη σε αρκετές περιπτώσεις καταφεύγουν στο ιδιωτικό σύστημα υγείας. Ακόμα, το αυξημένο ενεργειακό κόστος οδηγεί σε εναλλακτικές λύσεις παροχής ενέργειας, ενώ η κάλυψη των στεγαστικών αναγκών αναδεικνύεται δυσβάστακτη. Παράλληλα, περιορίζονται στο ελάχιστο η ψυχαγωγία, οι έξοδοι και τα δευτερεύοντα καταναλωτικά αγαθά. Επομένως, η ανάγκη δεύτερης εργασίας και οικονομικής βοήθειας από την ευρύτερη οικογένεια αποτυπώνεται ως σημαντική. Συμπερασματικά, οι εργαζόμενες δεν είναι αισιόδοξες για την οικονομική τους κατάσταση, αλλά είναι έτοιμες να βρουν λύσεις για να καλύψουν τις ανάγκες τους. Όλες οι εργαζόμενες δυσκολεύονται με τον μισθό τους, αλλά περισσότερο όσες έχουν οικογένεια και παιδιά, όσες έχουν ένα εισόδημα στην οικογένεια, αλλά και οι εργαζόμενες χωρίς οικογένεια με ανεπαρκή έσοδα.

Οι πολιτικές για τις εργαζόμενες στο σουπερμάρκετ μπορούν να διακριθούν σε δημόσιες και εταιρικές πολιτικές. Συγκεκριμένα, οι δημόσιες παροχές αφορούν τα επιδόματα γάμου, παιδιών και γέννας, ενώ με τον Ν. 4808/2021 επεκτείνεται η γονική άδεια. Ωστόσο, οι εταιρείες σουπερμάρκετ προσφέρουν πιο εκτεταμένες παροχές από το κράτος σε αυτά τα πεδία. Ένα ακόμα θετικό μέτρο, κατά τις εργαζόμενες, ήταν η υιοθέτηση της κάρτας εργασίας, καθώς τις προστατεύει από τη μη αμειβόμενη υπερωριακή απασχόληση. Στον αντίποδα, οι εργαζόμενες αναδεικνύουν ως αρνητικό κυβερνητικό μέτρο τον Ν. 5053/2023 και ειδικότερα το άρθρο 28 για το ευέλικτο ωράριο εργασίας. Έτσι, αναφέρουν πως ο νόμος δίνει τη δυνατότητα στις εταιρείες να τροποποιούν τις βάρδιες εργασίας και η επιλογή επαφίεται στον κάθε εργοδότη. Συνολικά, όλες οι εργαζόμενες αισθάνονται πιο προστατευμένες από τους εργοδότες τους σε σχέση με το κράτος, καθώς οι παροχές των εταιρειών είναι μεγαλύτερες.

Κατά την περίοδο των μνημονίων, οι εταιρείες προσέφεραν έκτακτες αμοιβές και επίδομα ωρίμανσης. Στη συνέχεια, κατά την υγειονομική κρίση, οι εταιρείες προσέφεραν ως αναγνώριση έκτακτο βοήθημα εντός της κάρτας αγορών τους ή μπόνους αποδοτικότητας. Μάλιστα, αυτή την περίοδο το κράτος προσέφερε υπό προϋποθέσεις σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων βοήθημα, το οποίο αξιολογήθηκε ως υπολειμματικό. Κατά την περίοδο της ενεργειακής κρίσης, οι εργαζόμενες τονίζουν την ανεπάρκεια των δημόσιων παροχών στο πεδίο της εργασίας και της οικογενειακής μέριμνας. Έτσι, απουσιάζουν μέτρα θετικής διάκρισης για τις εργαζόμενες μητέρες. Η αύξηση της εξαήμερης εργασίας στον τομέα τα τελευταία χρόνια και η καθιέρωση της κυριακάτικης εργασίας σε κάποια σουπερμάρκετ κρίνονται δυσμενώς, και οδηγούν κατά τις ίδιες σε έναν «εργασιακό μεσαίωνα». Συνεπώς, εκφράζουν πως καμία κυβέρνηση δεν τις βοήθησε ουσιαστικά στις τρεις μεγάλες κρίσεις.

Ως προς το πεδίο των έμφυλων διακρίσεων, ο έμφυλος διαχωρισμός και οι ανισότητες πηγάζουν από τον τρόπο οργάνωσης και στελέχωσης της εργασίας, καθώς αναπαράγουν δίπολα «αρρενωπότητας» και «θηλυκότητας» αντίστοιχα. Παρατηρούμε πως οι έμφυλες διακρίσεις στην εργασία σε σουπερμάρκετ είναι εμφανείς, και εξαρτώνται από το πλαίσιο των κύριων κρισιακών περιόδων (οικονομική κρίση, πανδημική κρίση, ενεργειακή κρίση). Η εντατικοποίηση, η διαλειτουργική κινητικότητα, η εργασιακή ευελιξία, η ψυχοκοινωνική επιβάρυνση, η επαγγελματική εξουθένωση (burnout), η «αόρατη εργασία», η πειστική εργασία στην πρώτη γραμμή (ταμεία-εξυπηρέτηση) διατρέχουν και τις τρεις κρισιακές περιόδους. Όσον αφορά τις έμφυλες ανισότητες κατά τη διάρκεια της ενεργειακής κρίσης, οι εργαζόμενες στο σουπερμάρκετ με οικογενειακές υποχρεώσεις βιώνουν διπλή πίεση: αφενός, αυξημένα έξοδα για ενέργεια και τρόφιμα και, αφετέρου, χαμηλούς μισθούς. Συνεπώς,

εντοπίζεται άμεση συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών «έμφυλες διακρίσεις στην εργασία» και «περίοδοι κρίσεων».

Ως προς τη δεύτερη επιμέρους έρευνα, που αφορά γυναίκες με μεταναστευτικό υπόβαθρο, παραθέτουμε τα βασικότερα ερευνητικά ευρήματα.

Βιβλιογραφικά, αναδεικνύεται πως κατά τη διάρκεια κρίσεων οι μετανάστριες βρίσκονται σε μια ιδιαίτερα επισφαλή κατάσταση, καθώς η ταυτότητά τους ως γυναικών και μεταναστριών δημιουργεί μια σύνθετη ευαλωτότητα. Επομένως, η διασταύρωση του φύλου και της μεταναστευτικής κατάστασης αυξάνει σημαντικά την πιθανότητα αρνητικών επιπτώσεων, σε σχέση με τους άνδρες μετανάστες και τις μη μετανάστριες.

Με βάση τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας διαπιστώνουμε πως κατά τη μνημονιακή περίοδο οι μετανάστριες δεύτερης γενιάς αντιμετώπισαν πενιχρές μισθολογικές απολαβές, ενώ η ημιαπασχόληση και η εθελοντική εργασία έγιναν πιο διαδεδομένες ως μέσο απόκτησης εμπειρίας. Μετά τα πρώτα δύσκολα χρόνια των μνημονίων, η εργασία παρέμεινε κακοπληρωμένη, ενώ επεκτάθηκε η μη-αμειβόμενη υπερωριακή εργασία. Αντίθετα, οι μετανάστριες πρώτης γενιάς επηρεάζονται από την οικονομική κρίση κυρίως με βάση τα οικογενειακά τους δεδομένα, διότι είτε υποστήριζαν οικονομικά τους άνεργους συζύγους τους, είτε υποστηρίζονταν από αυτούς. Η επίδραση της πανδημικής κρίσης στην εργασία των μεταναστριών σχετίζεται με το αντικείμενο και το καθεστώς της εργασίας τους. Στις περιπτώσεις ημιαπασχόλησης η αναστολή κρίνεται ευνοϊκή, καθώς εξασφάλιζε περισσότερα χρήματα από την εργασία τους. Αντίθετα, στις περιπτώσεις πλήρους απασχόλησης, η αναστολή εργασίας συνδέθηκε με χαμηλότερες απολαβές και κρίθηκε δυσμενώς. Ορισμένες μετανάστριες κατάφεραν να διατηρήσουν την εργασία τους μέσω τηλεργασίας ή εργασίας στον τομέα της φροντίδας. Στη συνέχεια, όλες οι μετανάστριες αναφέρουν πως επηρεάζονται δυσμενώς από την ενεργειακή κρίση, ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση. Οι φυλετικές διακρίσεις στην εργασία λόγω καταγωγής εντοπίζονται πιο έντονα στις μετανάστριες πρώτης γενιάς, καθώς δεν έβρισκαν εργασία ή εξαναγκάζονταν σε παραίτηση. Μάλιστα, επιβεβαιώνουν πως υπάρχουν ρατσιστικές συμπεριφορές μεταξύ μεταναστών ίδιας καταγωγής, και κυρίως από άνδρες. Αντίθετα, οι μετανάστριες δεύτερης γενιάς δεν βίωσαν διακρίσεις στον εργασιακό τους χώρο. Συνολικά, οι μετανάστριες έλαβαν περιορισμένα επιδόματα και αντιμετώπισαν γραφειοκρατικά προσκόμματα που λειτουργούσαν αποθαρρυντικά για την επιδίωξη επιδομάτων. Καταληκτικά, οι μετανάστριες εκφράζουν απογοήτευση για τη διαδικασία απόκτησης ελληνικής ιθαγένειας.

Συνολικά, στις περιπτώσεις του μεταναστευτικού υποβάθρου παρατηρείται διαφορετική επένεργεια των έμφυλων διακρίσεων στην εργασία σε σχέση με τον γενικό

πληθυσμό των γυναικών. Ειδικότερα, οι μετανάστριες πρώτης γενιάς βίωσαν άμεσες διακρίσεις στην εργασία τους, εξαιτίας της προφοράς τους που αποδείκνυε την «αλλοδαπότητά» τους. Έτσι, οι ίδιες βιώνουν στιγματιστικά την προφορά τους. Ακόμα, οι γυναίκες με μεταναστευτικό υπόβαθρο αναδεικνύουν έντονα το ζήτημα της χορήγησης ιθαγένειας που συνοδεύεται με διακριτική μεταχείριση και ρατσιστική συμπεριφορά.

Ως προς την τρίτη επιμέρους έρευνα που αφορά γυναίκες με αναπηρία, παραθέτουμε τα βασικότερα ερευνητικά ευρήματα.

Με βάση τα βιβλιογραφικά δεδομένα, οι γυναίκες με αναπηρία είναι αόρατες και κοινωνικά περιθωριοποιημένες. Ο αποκλεισμός των γυναικών με αναπηρία επιδρά διαχρονικά πολύ αρνητικά στις κοινωνίες μας. Αποκρύπτει τις κύριες αιτίες της διάκρισης που βιώνουν, επιτρέπει τη διαιώνιση των βλαβερών στερεοτύπων, τόσο όσον αφορά το κοινωνικό φύλο όσο και την κατάσταση της αναπηρίας, και οδηγεί σε αναρίθμητες παραβιάσεις ανθρώπινων δικαιωμάτων.

Με βάση τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας διαπιστώνεται πως η περίοδος των μνημονίων συνδέθηκε συχνά με την απώλεια της εργασίας των γυναικών με αναπηρία. Επίσης, σημαντική πρόκληση αποτέλεσε η διαδικασία εύρεσης εργασίας. Κατά την περίοδο της πανδημικής κρίσης, εντοπίζεται ψυχοκοινωνική πίεση προς τις εργαζόμενες με αναπηρία. Η αναστολή εργασίας, η έλλειψη κοινωνικοποίησης και η κοινωνική απομόνωση τις επιβάρυναν περαιτέρω. Οι υψηλές μισθολογικές απολαβές διευκολύνουν την αντιμετώπιση του αυξημένου κόστους διαβίωσης κατά την περίοδο της κρίσης. Μάλιστα, για την ανταπόκριση στις νέες συνθήκες ορισμένες γυναίκες με αναπηρία οδηγούνται σε υπερωριακή εργασία. Οι γυναίκες με αναπηρία προσλαμβάνουν τις διακρίσεις στην εργασία τους ως «δομικό» φαινόμενο που διαπερνά τις κρισιακές περιόδους αλλά και την έμφυλη διάσταση. Χαρακτηριστικά, σημειώνονται περιστατικά απολύσεων δίχως επαρκή αιτιολόγηση. Το κυριότερο κυβερνητικό μέτρο αρωγής προς τις γυναίκες με αναπηρία είναι το άρθρο 23 του Ν. 4488/2017. Το μέτρο αυτό δίνει προβάδισμα στην ψυχοκοινωνική αποκατάσταση και την κοινωνική επανένταξη των ανθρώπων με αναπηρία, καθώς παρέχει τη δυνατότητα συνδυασμού της εργασίας με το επίδομα αναπηρίας. Ο βαθμός κοινωνικής ευαισθητοποίησης του εργασιακού περιβάλλοντος συντελεί, μάλιστα, στη μείωση των διακρίσεων προς τις γυναίκες με αναπηρία. Παρά ταύτα, το στίγμα και η προκατάληψη δυστυχώς εμμένουν σε κοινωνικό επίπεδο.

Συνολικά, στο πεδίο των έμφυλων διακρίσεων, εντοπίζεται μια ειδική συνθήκη στην περίπτωση των γυναικών με αναπηρία. Συγκεκριμένα, οι έμφυλες διακρίσεις έναντι των γυναικών με αναπηρία προσλαμβάνουν μία περισσότερο «δομική» μορφή. Κατά την περίοδο

της ενεργειακής κρίσης δημιουργούνται «πιέσεις» για υπερωριακή εργασία για τις γυναίκες με αναπηρία, όμως σύμφωνα με τα ευρήματά μας οι γυναίκες με αναπηρία βίωσαν άμεσες δομικές διακρίσεις στην εργασία τους, ανεξαρτήτως κρισιακής περιόδου.

Επιχειρώντας μια συνολική αποτίμηση, ο έμφυλος διαχωρισμός και οι ανισότητες πηγάζουν από τον τρόπο οργάνωσης και στελέχωσης της εργασίας, καθώς αναπαράγουν δίπολα «αρρενωπότητας» και «θηλυκότητας» αντίστοιχα. Οι έμφυλες διακρίσεις στην εργασία των γυναικών σε σουπερμάρκετ διατρέχουν και τις τρεις περιόδους, δημιουργώντας συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών «έμφυλες διακρίσεις στην εργασία» και «περίοδοι κρίσης». Στον αντίποδα, στις περιπτώσεις του μεταναστευτικού υπόβαθρου και της κατάστασης αναπηρίας παρατηρείται διαφορετική επενέργεια των έμφυλων διακρίσεων στην εργασία. Σε αυτές τις κατηγορίες οι διακρίσεις προσλαμβάνουν μία περισσότερο «δομική» μορφή, καθώς οι έμφυλες διακρίσεις και οι ανισότητες διατέμνονται με το μεταναστευτικό υπόβαθρο και την κατάσταση της αναπηρίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

I. Οδηγός συνέντευξης για ποιοτική έρευνα

Ο οδηγός των προσωπικών συνεντεύξεων σκοπεύει να βοηθήσει και να κατευθύνει τη ροή της συνέντευξης με γυναίκες 35-65 ετών, σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Ειδικότερα, διεξάγεται μια εξειδικευμένη διείσδυση στον εργασιακό χώρο, που περιλαμβάνει πωλήτριες σε σουπερμάρκετ. Οι συνεντεύξεις θα διενεργηθούν με βάση τις μεθοδολογικές επιλογές και τις ερευνητικές ερωτήσεις που υιοθετεί η έρευνα. Ο σχεδιασμός του οδηγού συνέντευξης βασίζεται σε πρωτότυπο ερωτηματολόγιο.

Θεματικό πλαίσιο προσωπικών συνεντεύξεων

Στην έρευνα επιλέγονται ημιδομημένες συνεντεύξεις, οι οποίες πρέπει να παραμείνουν ανοιχτές ώστε να αναδεικνύονται και νέα θέματα που προκύπτουν από την έρευνα. Οι συνεντευξιαζόμενες πρέπει να είναι ελεύθερες να εκφράζουν τις απόψεις τους περισσότερο ή λιγότερο εκτενώς. Οι παρακάτω θεματικές είναι απόρροια των ερευνητικών ερωτημάτων που έχουν τεθεί. Όλες οι ερωτήσεις αφορούν την προσωπική τους θέση, την προσωπική τους ιστορία εργασίας, προσωπικές απόψεις και συναισθήματα.

Τα υποκείμενα της συνέντευξης είναι γυναίκες 35-65 ετών, λαμβάνοντας ως μελέτη περίπτωσης τις πωλήτριες σε σουπερμάρκετ. Μάλιστα, επιλέγεται η συγκεκριμένη περίπτωση διότι τα σουπερμάρκετ είναι ένας εξαιρετικά κρίσιμος και κερδοφόρος κλάδος, υψηλού τζίρου, ενώ ειδικά στις περιόδους των κρίσεων λειτουργούσαν εν πολλοίς ως μονάδες κοινωνικής αναπαραγωγής. Επίσης, δεν υπάρχει επαρκής βιβλιογραφία στην Ελλάδα για τη λειτουργία του συγκεκριμένου κλάδου, οπότε η διερεύνησή του θεωρείται πρωτότυπη και αναγκαία. Η μεθοδολογική στόχευση είναι να πραγματοποιηθούν 15 συνεντεύξεις με γυναίκες πωλήτριες σε σουπερμάρκετ και δύο ομάδες εστίασης με μετανάστριες και γυναίκες με αναπηρία. Ως προς τα Focus Groups, αναλογιζόμενοι τη δυσκολία πρόσβασης και τους περιορισμούς που δημιουργεί ένας τέτοιος πληθυσμός, επιλέγονται γυναίκες εργαζόμενες σε θέσεις εργασίας χαμηλού κύρους στον ιδιωτικό τομέα.

Οι συνεντεύξεις με γυναίκες πωλήτριες στο σουπερμάρκετ προσεγγίζονται και διερευνώνται με τον εξής τρόπο: όλες οι ερωτήσεις κατά τη συνέντευξη υιοθετούν μια χρονική διάσταση περιγραφής (κατά την ανάληψη της εργασίας στο σουπερμάρκετ και την εξέλιξή της). Το σημείο αφετηρίας της συνέντευξης είναι η εργασία τους στο σουπερμάρκετ.

1. Εναρκτήρια διευθέτηση και δέσμευση

Η εναρκτήρια διευθέτηση βασίστηκε στο βιβλίο του Τσιώλη (2014) για την κοινωνική ποιοτική έρευνα και στις τροποποιήσεις στις ομάδες της έρευνας.

Το όνομά μου είναι Δήμητρα Κολαΐτη/Ανδρέας Ντούνης, πραγματοποιούμε από το Πάντειο Πανεπιστήμιο μια έρευνα σχετικά με το πώς οι κρίσεις που ζούμε επηρεάζουν τη δουλειά των γυναικών (Αυτοπαρουσίαση). Μας ενδιαφέρει να δούμε πώς τα χρόνια της κρίσης επηρεάζουν εμάς τις γυναίκες και ειδικά τις πωλήτριες σε σουπερμάρκετ ως ένας χώρος εξαιρετικά κρίσιμος. Θα ήθελα να μας μεταφέρεις τα βιώματά σου και το πώς νιώθεις τον εαυτό σου σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σου (θέμα). Η συμμετοχή σου είναι εθελοντική. Η έρευνα είναι σύντομη και ανώνυμη. Δεσμεύομαι ότι δεν θα χρησιμοποιηθούν ονόματα ή στοιχεία που μαρτυρούν την ταυτότητά σου. Τα στοιχεία δεν θα χρησιμοποιηθούν για άλλο σκοπό πέρα από τη συγκεκριμένη έρευνα. Θα ήθελα να επικοινωνήσω μαζί σου για κάποιες σύντομες ερωτήσεις. Μπορείς κι εσύ να επικοινωνήσεις μαζί μου. Ευχαριστώ (τηλ., e-mail).

Μετά την αποδοχή της πρότασης για συνέντευξη

Παρακαλώ να απαντήσεις με απόλυτη ειλικρίνεια. Δηλαδή όχι τι πρέπει να λέμε, αλλά τι πραγματικά αισθανόμαστε στην ψυχή μας από τις απόψεις μας και τις εμπειρίες μας (βασικές δεσμεύσεις). Εάν συμφωνείς και εσύ, η συνομιλία μας θα μαγνητοφωνηθεί ώστε να μπορέσω να είμαι περισσότερο ακριβής στην ανάλυση και στα συμπεράσματα των συνεντεύξεων. Ωστε δηλαδή να μεταφέρω καλύτερα και με μεγαλύτερη ακρίβεια όσα μου περιγράφεις χωρίς να γράψω ό,τι θέλω (Μαγνητοφώνηση) (Τσιώλης, 2014).

2. Βασικά ερευνητικά ερωτήματα

Τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα είναι:

- Πώς βιώνεται ο εαυτός της γυναίκας πωλήτριας στη συνύπαρξή της ή στην αντιπαράθεσή της με τον άνδρα συνάδελφο στην εργασία, στον μισθό, στο συνδικάτο, στη βοήθεια της κοινωνικής πολιτικής;
- Πώς βιώνει η πωλήτρια μέσα στο σουπερμάρκετ τη σχέση της με τον συνάδελφό της;
- Με ποιον τρόπο η ιεραρχία του φύλου επηρεάζει την ιεραρχία στην εργασία; Πώς διαπλέκεται η ιεραρχία του φύλου με την ιεραρχία της τάξης και με την ιεραρχία της εργασίας;

Η διάκριση με βάση το φύλο στο πλαίσιο του επαγγέλματος της πωλήτριας σε σουπερμάρκετ διατρέχει όλες τις περιόδους των κρίσεων. Με βάση αυτή τη στόχευση

μελετάμε τις περιόδους της οικονομικής κρίσης (2008-2018), της πανδημικής κρίσης (2019-2021) & της ενεργειακής κρίσης (2022-τώρα).

3. Θεματικές ενότητες της συνέντευξης

Α. Ιστορικό εργασίας, Προοπτική σταδιοδρομίας, Επαγγελματική κατηγορία πωλήτριας

Ειδικότερα, σε αυτή τη θεματική ενότητα ζητείται από τα υποκείμενα της συνέντευξης να αφηγηθούν την προσωπική τους «ιστορία στην εργασία» με χρονική ακολουθία καθ' όλη τη διάρκεια των τριών κρίσεων. Ξεκινώντας, αρχικά περιγράφουν: το προφίλ τους - δημογραφικά στοιχεία (ηλικία, εθνικότητα, εκπαίδευση οικογενειακή κατάσταση, παιδιά, επάγγελμα συζύγου). Το σημείο εκκίνησης είναι η απασχόληση στο σουπερμάρκετ. Σκοπός αυτής της θεματικής είναι η καταγραφή των διαδρομών των πωλητριών στο σουπερμάρκετ ως προς την είσοδο, τις διαφορετικές εργασιακές διαδρομές αλλά και τις επαγγελματικές προοπτικές εξέλιξης σε σχέση τους άνδρες συναδέλφους τους και σε σχέση με τον έμφυλο καταμερισμό στο επάγγελμα. Με τον εντοπισμό των κοινών σημείων, θα συγκροτηθεί η επαγγελματική κατηγορία-ταυτότητα της πωλήτριας σε αντιπαραβολή με αυτή των ανδρών όπως βιώνεται από τις ίδιες.

Ερωτήσεις στα υποκείμενα της συνέντευξης:

- Ποια είναι η ηλικία σου; Ποια είναι η εθνικότητά σου; Έχεις τελειώσει κάποια σχολή;
- Ποια είναι η οικογενειακή σου κατάσταση; Εάν έχεις σύζυγο, πού εργάζεται; Έχεις παιδιά;
- Άλλαξες πολλές δουλειές για να καταλήξεις εδώ; Πώς βρήκες τη δουλειά στο σουπερμάρκετ; Πότε βρήκες δουλειά εδώ; Τη βρήκες εύκολα; (θέτουμε τις ερωτήσεις αναλογιζόμενοι τις τρεις περιόδους κρίσεων)
- Για τους άλλους συναδέλφους σου θεωρείς πως ήταν πιο εύκολο ή πιο δύσκολο να βρουν εργασία στο σουπερμάρκετ;
- Ποια είναι η δουλειά σου στο σουπερμάρκετ; Πώς είναι τα πράγματα στη δουλειά σου;
- Έχεις άνδρες συναδέλφους; Με ποιους άνδρες συναδέλφους συναναστρέφεσαι περισσότερο;
- Ποια πόστα αναλαμβάνουν συνήθως άνδρες και ποια γυναίκες;
- Όσο διάστημα δουλεύεις στο surer market έχεις αναλάβει καλύτερο πόστο; Πώς θα ήθελες να εξελιχθείς στη δουλειά σου στο μέλλον;

- Πιστεύεις πως οι άνδρες είναι πιο εύκολο να πάρουν προαγωγή ή να έχουν καλύτερη θέση στο σουπερμάρκετ από εσένα; Ποια είναι η συνηθισμένη διαδρομή εργασίας στο σουπερμάρκετ ενός άνδρα και ποια μιας γυναίκας;
- Θεωρείς ότι έχεις περισσότερες ή λιγότερες ευκαιρίες σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σου;
- Με το πέρας του χρόνου οι απαιτήσεις στη δουλειά σου αυξήθηκαν ή μειώθηκαν; Αυτό ισχύει για όλους τους συναδέλφους σου;
- Πόσο σημαντικό θεωρείς πως είναι το επάγγελμα ή το πόστο σου για την καλή λειτουργία του σουπερμάρκετ;

B. Καθεστώς εργασίας και μεταβολές δεδομένων εργασίας

Η δεύτερη θεματική ενότητα εστιάζει στο καθεστώς εργασίας και στα ποικίλα χαρακτηριστικά πάνω στα οποία διαρθρώνεται η εργασία της πωλήτριας στο σουπερμάρκετ. Ειδικότερα, εξετάζει τις συνθήκες εργασίας, τους όρους εργασίας αλλά και τις αλλαγές στην απασχόληση κατά τη διάρκεια των πολλαπλών κρίσεων. Μάλιστα, τα δεδομένα των πωλητριών στο σουπερμάρκετ αντιπαρατίθενται με τα αντίστοιχα δεδομένα εργασίας των ανδρών συναδέλφων τους. Οι αλλαγές συνδέθηκαν ειδικότερα κατά την περίοδο της λιτότητας με τη μείωση μισθών, τις απολύσεις, τη μείωση των επιδομάτων, τις καθυστερήσεις πληρωμών, την εντατικοποίηση της εργασίας και το κλείσιμο των επιχειρήσεων.

Ερωτήσεις στα υποκείμενα της συνέντευξης:

- Εργάζεσαι οκτάωρο ή part time; Πόσες ώρες την ημέρα εργάζεσαι; Στα χρόνια που δουλεύεις στο σουπερμάρκετ άλλαξαν οι ώρες εργασίας σου;
- Ποιος είναι ο μισθός σου; Πώς άλλαξε ο μισθός σου όσο δουλεύεις εδώ; Έχεις τη δυνατότητα να λάβεις πρόσθετα έσοδα από την εργασία σου;
- Είσαι ευχαριστημένη με τη δουλειά σου; Σε ικανοποιεί η δουλειά σου σε σχέση με τον μισθό σου;
- Υπάρχουν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τον μισθό και τα ωράρια;
- Εάν ένας άνδρας έχει υψηλότερο μισθό, ποια είναι η θέση του και πόσα χρόνια δουλεύει στο σουπερμάρκετ;
- Από τότε που ξεκίνησες να εργάζεσαι στο σουπερμάρκετ έως σήμερα, υπήρξαν αλλαγές ως προς τα ωράρια, τις αμοιβές και τα επιδόματα; Εάν ναι, σε ποιες περιόδους;

- Αυτές οι αλλαγές αφορούσαν όλους τους συναδέλφους σου;
- Πώς η περίοδος των μνημονίων επηρέασε το σουπερμάρκετ και την εργασία σου;
- Υπήρξαν απολύσεις στο σουπερμάρκετ; Ποιοι εργαζόμενοι επλήγησαν περισσότερο από αυτές;
- Κατά την περίοδο των μνημονίων η εργασία σου ήταν περισσότερο ή λιγότερο εντατική;
- Οι άνδρες συνάδελφοι επηρεάστηκαν εξίσου από τους εντατικούς ρυθμούς;

Γ. Έκτακτες συνθήκες εργασίας και ακρίβεια

Σε αυτή τη θεματική ενότητα διερευνάται η διαμόρφωση της εργασίας των πωλητριών σε σουπερμάρκετ υπό τις έκτακτες συνθήκες της πανδημίας και της συνακόλουθης ακρίβειας. Αναλυτικότερα, μελετάται ο αντίκτυπος της αλλαγής του τρόπου εργασίας, της εντατικοποίησης και της διακινδύνευσης που αντιμετωπίζουν οι πωλήτριες στο σουπερμάρκετ όντας στην πρώτη γραμμή της πανδημίας και της συνεχιζόμενης ενεργειακής κρίσης-ακρίβειας σε έναν χώρο που εμπορεύεται αγαθά πρώτης ανάγκης, απαραίτητα για την επιβίωση. Ακόμη, το βίωμα εργασίας των πωλητριών αντιπαρατίθεται με τα δεδομένα εργασίας των ανδρών συναδέλφων τους σε αυτές τις συνθήκες κρίσης.

Ερωτήσεις στα υποκείμενα της συνέντευξης:

- Μπορείς να θυμηθείς καλές ή κακές περιόδους στην εργασία σου στο σουπερμάρκετ; Γιατί τις αξιολογείς έτσι;
- Πώς επηρεάστηκε η λειτουργία του σουπερμάρκετ κατά την πανδημία;
- Κατά την περίοδο της πανδημίας τι αλλαγές έγιναν στην εργασία σου; Θεωρείς πως δούλευες εντατικά ή όχι;
- Πώς επηρεάστηκε η εργασία των ανδρών συναδέλφων σου;
- Η δουλειά σου στο σουπερμάρκετ κατά την πανδημία έθεσε σε κίνδυνο την υγεία σου;
- Θεωρείς πως οι άνδρες συνάδελφοι ήταν πιο προστατευμένοι στην πανδημία ή δούλευαν λιγότερο εντατικά;
- Τι σημαίνει για σένα ενεργειακή κρίση;
- Ποιες ανάγκες δυσκολεύεται να καλύψεις (π.χ. θέρμανση, διατροφή, υγεία, σπουδές, διακοπές);
- Ο μισθός σου φτάνει για να καλύψεις τις βασικές ανάγκες σου; Πώς αυτό άλλαξε μέσα στα χρόνια; Τα πράγματα πάνε καλύτερα ή χειρότερα;

- Πιστεύεις ότι ο μισθός σου φτάνει για να αντεπεξέλθεις στην ακρίβεια;
- Θεωρείς πως οι συναδέλφοί σου επηρεάζονται από την ακρίβεια εξίσου με εσένα;

Δ. Σχέσεις με τους συναδέλφους

Αυτή η ενότητα διερευνά τη σχέση και την αλληλεπίδραση μεταξύ γυναικών πωλητριών και των ανδρών συναδέλφων τους. Ειδικότερα, μελετώνται η ιεραρχία του φύλου σε σχέση με την ιεραρχία στην εργασία, η αναγνώριση στην εργασία, οι σχέσεις εξουσίας, οι ανταγωνισμοί στην εργασία, οι αντικοινωνικές συμπεριφορές και η ύπαρξη φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης μεταξύ των φύλων κατά την 15ετή κρίση. Κρίσιμο είναι να διερευνηθεί η ύπαρξη συλλογικοτήτων, όπως συνδικάτων, στον κλάδο των σουπερμάρκετ, ο έμφυλος καταμερισμός και η σχέση των ερωτώμενων με αυτά.

Ερωτήσεις στα υποκείμενα της συνέντευξης:

- Ποια είναι η σχέση σου με τους άνδρες συναδέλφους σου;
- Υπάρχει χρόνος επικοινωνίας μεταξύ σας εντός (π.χ. στο διάλειμμα) ή εκτός δουλειάς;
- Από ποιον αξιολογείσαι για τη δουλειά σου;
- Οι προϊστάμενοί σου είναι άνδρες ή γυναίκες;
- Πώς επιλέγονται οι προϊστάμενοι στο σουπερμάρκετ; Υπάρχουν άνδρες και γυναίκες υποψήφιοι;
- Στη δουλειά σου πιστεύεις πως οι γυναίκες έχουν θέσεις με χαμηλότερες απαιτήσεις και μισθούς από τους άντρες; [δομή δουλειάς στο supermarket]
- Έχουν ίσες ευκαιρίες οι γυναίκες με τους άνδρες να γίνουν προϊστάμενοι;
- Αισθάνεσαι αναγνώριση κατά την εργασία σου στο σουπερμάρκετ; Υπολογίζουν ή επιβραβεύουν τη δουλειά σου οι άνδρες συναδέλφοί σου;
- Η αναγνώριση της δουλειάς σου από τους συναδέλφους σου έχει μειωθεί ή αυξηθεί μέσα στον χρόνο;
- Έχεις βιώσει ανταγωνισμό από τους άνδρες συναδέλφους σου;
- Έχεις αισθανθεί άσκηση εξουσίας ή παρενόχληση λόγω του φύλου σου από άνδρα συνάδελφό σου;
- Έχουν υπάρξει αντικοινωνικές συμπεριφορές, όπως αγένεια, απάθεια, έλλειψη αναγκαίας επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων σου;
- Έχεις αισθανθεί κάποια στιγμή κάποιο επίμονο φλερτ από άνδρα συνάδελφό σου που να σε ενόχλησε;

- Εντάσσεται ως υπάλληλος σουπερμάρκετ σε κάποια συλλογικότητα ή συνδικάτο; Έχει ενεργό ρόλο σε αυτό; Τι σχέση έχεις με άλλα μέλη του συνδικάτου; Υπάρχει επικοινωνία;
- Υπάρχουν γυναίκες στο συνδικάτο; Το συνδικάτο σε έχει βοηθήσει; Μεριμνά εξίσου για ζητήματα ανδρών και γυναικών εργαζομένων; Οι άνδρες ή οι γυναίκες έχουν ισχυρότερη θέση μέσα στο συνδικάτο;

Ε. Μέτρα κοινωνικής πολιτικής για εργαζόμενους σε σουπερμάρκετ και έμφυλες διακρίσεις

Η τελευταία θεματική ενότητα διερευνά την κυβερνητική πολιτική στην προσπάθειά της να ενισχύσει τις εργαζόμενες/τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια των πολλαπλών κρίσεων. Ειδικότερα, ερευνάται η προστασία των εργαζόμενων γυναικών κατά την περίοδο των κρίσεων και οι διαφοροποιήσεις στα μέτρα προστασίας μεταξύ γυναικών και ανδρών συναδέλφων στον κλάδο των σουπερμάρκετ. Μελετάται κατά πόσο υπάρχει ανισότητα στην κυβερνητική πολιτική, δηλαδή εάν οι γυναίκες είχαν τον ίδιο μισθό, τα ίδια επιδόματα και τις ίδιες διευκολύνσεις σε σχέση με τους άνδρες. Εξετάζουμε την ύπαρξη αυτών των ανισοτήτων στα χρονικά πλαίσια της οικονομικής, πανδημικής και ενεργειακής κρίσης, για να δούμε εάν οι ανισότητες έχουν μειωθεί ή αυξηθεί.

Ερωτήσεις στα υποκείμενα της συνέντευξης:

- Πώς επηρεάστηκε το σουπερμάρκετ μέσα στις κρίσεις;
- Ποια μέτρα που πήρε η κυβέρνηση σε βοήθησαν σε δύσκολες περιόδους; Υπήρχαν τέτοια; Τα μέτρα πιστεύεις πως ήταν πιο ευνοϊκά για τις γυναίκες ή τους άντρες;
- Με το πέρας του χρόνου θεωρείς πως προστατεύεται περισσότερο ή λιγότερο;
- Θεωρείς πως προστατεύεται λιγότερο σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σου; Πώς το βιώνεις αυτό;
- Θεωρείς πως έχεις τις ίδιες διευκολύνσεις με τους άνδρες συναδέλφους σου;
- Οι ανισότητες μεταξύ ανδρών-γυναικών αυξήθηκαν ή μειώθηκαν στις περιόδους των κρίσεων;

Καταληκτικές ερωτήσεις- Ερωτήσεις αποτίμησης

- Στο παρόν, πώς τα βγάζεις πέρα οικονομικά;

ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ & ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΕ ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΚΡΙΣΕΙΣ

- Πιστεύεις πώς –γενικότερα– η κατάσταση θα βελτιωθεί; Είσαι αισιόδοξη για το μέλλον και για την οικονομική σου κατάσταση;

II. Οδηγός ομάδων εστίασης (Focus Groups) εργαζόμενων γυναικών με μεταναστευτικό υπόβαθρο και γυναικών με αναπηρία

1. Μεθοδολογικό πλαίσιο

Για τη διεξαγωγή των ομάδων εστίασης με ερευνώμενα μέλη ομάδες εργαζόμενων μεταναστριών και εργαζόμενων γυναικών με αναπηρία είναι σημαντικό να καταρτιστεί μεθοδολογικό πλάνο/οδηγός. Ο οδηγός διευκολύνει τη *συζήτηση & την αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών της ομάδας και διασαφηνίζει τις κύριες θεματικές που θα αποτελέσουν «άξονες» για τη διευκόλυνση της συζήτησης.*

Έτσι, επιλέγουμε μία ημι-δομημένη μορφή διεξαγωγής συνέντευξης ομάδας εστίασης που θα δώσει έμφαση στην παρουσίαση γενικών θεμάτων/θεματικών (*όπως καθορίστηκαν σχετικά στον **Οδηγό συνέντευξης για την ποιοτική έρευνα***) και θα αξιοποιήσει σποραδικές καθορισμένες ερωτήσεις – σε περιπτώσεις που κριθεί απαραίτητο από την ερευνητική ομάδα.

Έπειτα από τις απαραίτητες συστάσεις και τη γνωριμία, την παρουσίαση για το αντικείμενο και τους σκοπούς της έρευνας, θα δοθεί η δυνατότητα στα μέλη της ομάδας να μιλήσουν για τα βιώματά τους ως προς τους θεματικούς άξονες που θα παρουσιαστούν.

Ιδιαίτερως επιτυχημένη θα θεωρηθεί η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ανταλλαγή & διάδραση μεταξύ των ερευνώμενων γυναικών, και η ισότιμη συμμετοχή όλων των μελών της ερευνώμενης ομάδας.

Επιλέγουμε δύο ομοιογενείς ομάδες εστίασης: (α) εργαζόμενες μετανάστριες και (β) εργαζόμενες γυναίκες με αναπηρία, με κοινό υπόβαθρο, θέση ή εμπειρία ούτως ώστε να διευκολυνθεί η επικοινωνία και η ανταλλαγή ιδεών και βιωμάτων (Robson, 2007).

Αναλογιζόμενοι τη δυσκολία πρόσβασης και τους περιορισμούς που δημιουργεί ένας τέτοιος πληθυσμός, επιλέγονται εργαζόμενες γυναίκες σε θέσεις εργασίας χαμηλού κύρους στον ιδιωτικό τομέα.

Επιπρόσθετα, θα επιλεγεί χαμηλός βαθμός ελέγχου από τον συντονιστή της ομάδας και θα υπάρξει μικρός αριθμός δομημένων ερωτήσεων ώστε να διευκολυνθεί η ανάπτυξη των δυναμικών & των αλληλεπιδράσεων.

Η επιλογή της συγκεκριμένης μορφής παραγωγής δεδομένων στο πλαίσιο της έρευνάς μας (που έχει ως κύριο άξονα τις διακρίσεις φύλου και τις έμφυλες ανισότητες σε περιόδους πολλαπλών κρίσεων) δίνει τη δυνατότητα να «μεταβιβαστεί» η υπόρρητη εξουσία από τους ερευνητές/ερευνήτριες προς τις συμμετέχουσες στην έρευνα.

Κατ' αυτόν τον τρόπο δίνεται βαρύτητα στην υιοθέτηση της φεμινιστικής προσέγγισης στην κοινωνική έρευνα, με γνώμονα την αυθεντική έκφραση των βιωμάτων & εμπειριών των ίδιων των γυναικών.

Οι συνεντεύξεις με μετανάστριες και γυναίκες με αναπηρία προσεγγίζονται και διερευνώνται με τον εξής τρόπο: όλες οι ερωτήσεις κατά τη συνέντευξη υιοθετούν μια χρονική διάσταση περιγραφής (κατά την ανάληψη της τωρινής τους εργασίας και την εξέλιξή της). Το σημείο αφετηρίας της συνέντευξης είναι η τωρινή τους εργασία.

Οι ομάδες εστίασης για τις μετανάστριες και για τις γυναίκες με αναπηρία επιχειρούν να αποτυπώσουν το βίωμα εργασίας των γυναικών στις περιόδους της οικονομικής, της πανδημικής και της ενεργειακής κρίσης, και να διερευνήσουν τις έμφυλες διακρίσεις. Αναμένουμε, επίσης, την υπεραντιπροσώπευση των γυναικών μεταναστριών και γυναικών με αναπηρία σε ορισμένους τομείς εργασίας και πόστα χαμηλού κύρους και επαγγελματών αναγκαίων για την κοινωνική αναπαραγωγή, τα οποία εν πολλοίς υποτιμώνται.

2. Θεματικές/Θεματικοί Άξονες

2.1 Εργαζόμενες μετανάστριες

1ος Θεματικός Άξονας || **Αφήγηση του ιστορικού της εργασίας** (Δυσκολίες κοινωνικής ένταξης - εύρεσης εργασίας - συνθήκες εργασίας - ανισότητες & έμφυλες ανισότητες στην εργασία).

Σε αυτή τη θεματική ενότητα ζητείται από τα ερευνώμενα μέλη της ομάδας να αφηγηθούν την προσωπική τους «ιστορία στην εργασία». Μέσα από την εξιστόρηση αυτή αναμένεται να αναδυθούν εμπειρίες/βιώματα σχετικά με την κοινωνική ένταξη των εργαζόμενων μεταναστριών, τις συνθήκες εργασίας/απασχόλησής τους, τις ενδεχόμενες ανισότητες που αντιμετωπίζουν στην αγορά εργασίας λόγω της εθνικότητας και του φύλου τους.

Κύριο Ερώτημα - Εισαγωγή Άξονα | Θα μπορούσατε να μοιραστείτε μαζί μας τις εμπειρίες από την εργασία σας εδώ;

Συμπληρωματικές ερωτήσεις (διευκρινιστικά)

- i) Ποιες ήταν οι κυριότερες δυσκολίες που αντιμετωπίσατε; Θα λέγατε πως ήταν εύκολο να βρείτε εργασία;
- ii) Πώς θα χαρακτηρίζατε τις συνθήκες στη δουλειά σας;
- iii) Μπορείτε να θυμηθείτε καλές ή κακές περιόδους κατά την εργασία σας;

- iv) Έχετε νιώσει πως δέχεστε διακρίσεις σε σχέση με τους άντρες στη δουλειά σας; Ίσως ακόμη και σε σχέση και με μετανάστες συναδέλφους σας; Ήρθατε αντιμέτωπη με διακρίσεις σε σχέση με τις συναδέλφισσές σας (μη μετανάστριες);

2ος Θεματικός Άξονας || Εργασία μεταναστριών στην περίοδο των μνημονίων (μεταβολές - απολύσεις - καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων - αλλαγές στο ωράριο εργασίας - κλείσιμο επιχείρησης - διαφορές σε σχέση με άνδρες συναδέλφους - διαφοροποίηση σε σχέση με συναδέλφισσες μη μεταναστευτικού υποβάθρου).

Σε αυτή τη θεματική ενότητα ζητείται από τις ερευνώμενες-μέλη της ομάδας εστίασης να αναφερθούν στις εμπειρίες και στα βιώματά τους από τους χώρους και τα πλαίσια εργασίας τους στην περίοδο της οικονομικής κρίσης/λιτότητας. Αναμένουμε να αναπτυχθεί διάλογος σχετικά με τις γενικότερες μεταβολές στην αγορά εργασίας για τις ευάλωτες ομάδες, όπως τις καθυστερήσεις στην καταβολή δεδουλευμένων, πιθανές αλλαγές/μειώσεις στις ώρες εργασίας, επιχειρηματικές αναδιαρθρώσεις (κλείσιμο επιχειρήσεων / περικοπές προσωπικού). Πιθανώς, θα πληροφορηθούμε και για τις έμφυλες ανισότητες σε αυτά τα πεδία, αλλά και τη διαφοροποίηση των εμπειριών των μεταναστριών από τις συναδέλφισσές τους δίχως μεταναστευτικό υπόβαθρο.

Ως εξέχουσα περίπτωση, ίσως αναφερθεί η μη-ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας των μεταναστριών στην περίοδο των μέτρων λιτότητας.

Κύριο Ερώτημα - Εισαγωγή Άξονα | Η περίοδος των μνημονίων ήταν δύσκολη για όλες τις εργαζόμενες. Θα μπορούσατε να μας αναφέρετε κάποιες σημαντικές αλλαγές που σας επηρέασαν στην εργασία σας; Βιώσατε διαφορετικές συνθήκες στη δουλειά σας σε σχέση με το παρελθόν;

Συμπληρωματικές ερωτήσεις (διευκρινιστικά)

- i) Παρέμεινε ανοικτή η επιχείρηση στην οποία εργαζόσασταν τότε;
- ii) Αντιμετωπίσατε οικονομικά προβλήματα την περίοδο των μνημονίων που σχετίζονταν με την εργασία σας;
- iii) Οι άντρες (μετανάστες και μη) συνάδελφοί σας θεωρείτε πως είχαν αντίστοιχες δυσκολίες εκείνη την περίοδο;
- iv) Οι μη μετανάστριες αντιμετώπισαν αντίστοιχα προβλήματα στην εργασία τους με εσάς;
- v) Υπήρξαν μέτρα που σας ωφέλησαν ή σας δυσχέραναν εκείνη την περίοδο; Θεωρείτε πως προστατεύεστε λιγότερο σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σας;

3ος Θεματικός Άξονας || Εργασία μεταναστριών την περίοδο των πανδημίας (μια περίοδος με διακριτά χαρακτηριστικά - μία υγειονομική κρίση που έπληξε ιδιαιτέρως τις ευάλωτες ομάδες, τις γυναίκες και τις μετανάστριες. Κυριότερα, η πανδημία επηρέασε τα επαγγέλματα «πρώτης γραμμής» για την εξασφάλιση της επιβίωσης όλων μας, στα οποία υπερεκπροσωπούνται γυναίκες μεταναστευτικού και μη μεταναστευτικού υποβάθρου).

Σε αυτή τη θεματική ενότητα ζητείται από τις ερευνώμενες-μέλη της ομάδας εστίασης να αναφερθούν στις εμπειρίες και στα βιώματά τους από τους χώρους και τα πλαίσια εργασίας τους στην περίοδο της πανδημίας. Αναμένουμε να αναπτυχθεί ακόμη εντονότερος διάλογος, καθώς αποτελεί μία περίοδο η οποία είναι αρκετά πιο πρόσφατη χρονικά, ενώ διαθέτει επίσης διακριτά χαρακτηριστικά. Οι γυναίκες μετανάστριες επωμίστηκαν το μεγαλύτερο βάρος αντιμετώπισης της κρίσης αυτής σε επαγγέλματα πρώτης γραμμής ή χαμηλού κύρους, απαραίτητα για την κοινωνική αναπαραγωγή. Σε αυτή τη συνιστώσα θα πρέπει να προστεθούν έτερες εργασιακές προκλήσεις, όπως η αναστολή εργασίας, απολύσεις, η εντατικοποίηση, αύξηση ωρών εργασίας, όπως ασφαλώς και ο κίνδυνος μόλυνσης από τον COVID-19.

Ακόμη μία σημαντική συνιστώσα είναι η τηλεργασία, καθώς κάποιο/κάποια μέλος/μέλη της ομάδας θα καταθέσουν τις εμπειρίες & τις προκλήσεις από τη συγκεκριμένη μορφή εργασίας.

Κύριο Ερώτημα - Εισαγωγή Άξονα | Η πανδημία ήταν μία ιδιαίτερα δύσκολη περίοδος για τις εργαζόμενες μετανάστριες. Τι μπορείτε να μας πείτε για τότε; Πώς επηρέασε τη δουλειά σας και την καθημερινότητά σας;

Συμπληρωματικές ερωτήσεις (διευκρινιστικά)

- i. Εφαρμόστηκε αναστολή εργασίας στην επιχείρηση που δουλεύετε; Πώς επηρέασε εσάς; (Πώς σας επηρέασε η τηλεργασία;)
- ii. Αυξήθηκαν ή μειώθηκαν οι ώρες εργασίας σας κατά την πανδημία;
- iii. Πιστεύετε πως αντιμετωπίσατε περισσότερες δυσκολίες από μη μετανάστριες συναδέλφισσές σας;
- iv. Οι άντρες επηρεάστηκαν εξίσου από την υγειονομική κρίση;
- v. Υπήρξαν κάποια μέτρα που σε ωφέλησαν εκείνο το διάστημα; Θεωρείτε πως ωφελήθηκαν όλοι οι εργαζόμενοι στον ίδιο βαθμό;

4ος Θεματικός Άξονας || Εργασία μεταναστριών την περίοδο της ενεργειακής κρίσης (μια περίοδος η οποία χαρακτηρίζεται από την «έξοδο από την πανδημία» και την είσοδο σε μία

εποχή ακρίβειας, αυξημένου ενεργειακού κόστους και πληθωρισμού, όπως και επιχειρηματικών αναδιαρθρώσεων (νέες μειώσεις προσωπικού - κλείσιμο επιχειρήσεων). Σε επίπεδο καθημερινότητας, μεταφράζεται σε πολύ αυξημένο κόστος διαβίωσης, αδυναμία εξόφλησης λογαριασμών ενέργειας, όπως και περικοπές σε βασικά αγαθά διαβίωσης).

Σε αυτή τη θεματική ενότητα ζητείται από τις ερευνώμενες-μέλη της ομάδας εστίασης να αναφερθούν στις εμπειρίες και στα βιώματά τους από τους χώρους και τα πλαίσια εργασίας τους στην περίοδο της ενεργειακής κρίσης. Αναμένουμε να υπάρξει συζήτηση *σχετικά με την ευαλωτότητα των εργαζόμενων μεταναστριών στο αυξημένο κόστος διαβίωσης*. Οι μετανάστριες, εν γένει, πλήττονται δυσανάλογα από τις επιβαρύνσεις στο κόστος καθημερινής διαβίωσης που προκαλούν οι πληθωριστικές πιέσεις και η ενεργειακή φτώχεια. Επιπρόσθετα, οι μετανάστριες που εργάζονται σε επαγγέλματα χαμηλού κύρους ενδεχομένως επηρεάζονται περισσότερο από τις περικοπές προσωπικού και δυσκολεύονται να διεκδικήσουν τα εργασιακά και κοινωνικά τους δικαιώματα.

Κύριο Ερώτημα - Εισαγωγή Άξονα | Τα τελευταία χρόνια (την εποχή της λεγόμενης «ενεργειακής κρίσης») το κόστος ζωής κάνει πολύ δύσκολη την αντιμετώπιση βασικών εξόδων. Ακόμα, οδήγησε πολλές επιχειρήσεις σε σοβαρά προβλήματα. Πώς επηρεαστήκατε εσείς από αυτό γενικότερα και ειδικότερα στη δουλειά σας;

Συμπληρωματικές ερωτήσεις (διευκρινιστικά)

- i) Γνωρίζετε τη σημασία της «ενεργειακής κρίσης»; Πόσο δύσκολη είναι για εσάς η αντιμετώπιση βασικών εξόδων; (π.χ. θέρμανση, διατροφή, υγεία, σπουδές, διακοπές)
Ο μισθός σας φθάνει για να καλύψει τα αυξημένα έξοδα;
- ii) Έχει αλλάξει σε σημαντικό βαθμό η κατάσταση στη δουλειά σας τα τελευταία χρόνια;
- iii) Οι μη μετανάστριες συναδέλφισσές σας είχαν παρόμοιες εμπειρίες στη δουλειά;
- iv) Πιστεύετε πως αντιμετωπίζετε μεγαλύτερο κίνδυνο απόλυσης από τους άντρες; Αυτό ισχύει και σε σχέση με τις μη μετανάστριες;
- v) Έχουν παρθεί κάποια μέτρα από την κυβέρνηση που σας βοήθησαν; Θεωρείτε πως βοηθήθηκαν όλες οι εργαζόμενες & όλοι οι εργαζόμενοι εξίσου;

Ερώτηση αποτίμησης - Καταληκτική

Πώς βλέπετε την κατάσταση τώρα; Είστε αισιόδοξες για το μέλλον και τις συνθήκες ζωής και εργασίας σας; Οι ανισότητες μεταξύ ανδρών-γυναικών αυξήθηκαν ή μειώθηκαν τα τελευταία χρόνια; Πώς αισθάνεσαι ως μετανάστρια τα τελευταία χρόνια; (ζεις καλύτερα ή χειρότερα)

2.2 Εργαζόμενες με αναπηρία

1ος Θεματικός Άξονας || **Αφήγηση του ιστορικού της εργασίας** (Δυσκολίες κοινωνικής συμπερίληψης - εύρεσης εργασίας - συνθήκες εργασίας - ανισότητες, διακρίσεις ως προς την κατάσταση αναπηρίας & έμφυλες ανισότητες στην εργασία).

Σε αυτή τη θεματική ενότητα ζητείται από τα ερευνώμενα μέλη της ομάδας να αφηγηθούν την προσωπική τους «αυτοβιογραφία στην εργασία». Μέσα από την εξιστόρηση αυτή αναμένεται να αναδυθούν εμπειρίες/βιώματα σχετικά με την κοινωνική συμπερίληψη των εργαζόμενων γυναικών με αναπηρία, τις συνθήκες εργασίας/απασχόλησής τους, τις ενδεχόμενες ανισότητες που αντιμετωπίζουν στην αγορά εργασίας εξαιτίας της κατάστασης αναπηρίας⁴⁶ και του φύλου τους.

Κύριο Ερώτημα - Εισαγωγή Άξονα | Θα μπορούσατε να μοιραστείτε μαζί μας εμπειρίες από την εργασία σας;

Συμπληρωματικές ερωτήσεις (διευκρινιστικά)

- i) Ποιες ήταν οι κυριότερες δυσκολίες που αντιμετωπίσατε; Θα λέγατε πως ήταν εύκολο να βρείτε εργασία;
- ii) Πώς θα χαρακτηρίζατε τις συνθήκες στη δουλειά σας;
- iii) Μπορείτε να θυμηθείτε καλές ή κακές περιόδους κατά την εργασία σας;
- iv) Έχετε νιώσει πως δέχεστε διακρίσεις σε σχέση με τους άντρες, και ειδικότερα σε σχέση με τους άντρες με αναπηρία στη δουλειά σας; Ήρθατε αντιμέτωπη με διακρίσεις σε σχέση με τις συναδέλφισσές σας χωρίς αναπηρία;

2ος Θεματικός Άξονας || **Εργασία γυναικών με αναπηρία στην περίοδο των μνημονίων** (μεταβολές - απολύσεις - καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων - αλλαγές στο ωράριο εργασίας - κλείσιμο επιχείρησης - διαφορές σε σχέση με άνδρες συναδέλφους με/χωρίς αναπηρία - διαφοροποίηση σε σχέση με συναδέλφισσες χωρίς αναπηρία).

Σε αυτή τη θεματική ενότητα ζητείται από τις ερευνώμενες-μέλη της ομάδας εστίασης να αναφερθούν στις εμπειρίες και στα βιώματά τους από τους χώρους και τα πλαίσια εργασίας τους στην περίοδο της οικονομικής κρίσης/λιτότητας. Αναμένουμε να αναπτυχθεί διάλογος σχετικά με τις γενικότερες μεταβολές στην αγορά εργασίας για τις ευάλωτες ομάδες, όπως καθυστερήσεις στην καταβολή δεδουλευμένων, πιθανές αλλαγές/μειώσεις στις

⁴⁶ Παρότι ο πληθυσμός των γυναικών με αναπηρία στην ΕΕ είναι περίπου 60 εκατομμύρια, οι γυναίκες και τα κορίτσια με αναπηρίες συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν πολλαπλές και διασταυρούμενες ανισότητες σε όλους τους τομείς της ζωής τους, συμπεριλαμβανομένων κοινωνικο-οικονομικών μειονεξιών, χαμηλών ποσοστών απασχόλησης, και υψηλών ποσοστών φτώχειας (European Disability Forum, 2022).

ώρες εργασίας, επιχειρηματικές αναδιαρθρώσεις (κλείσιμο επιχειρήσεων / περικοπές προσωπικού). Πιθανώς, θα πληροφορηθούμε και για τις έμφυλες ανισότητες σε αυτά τα πεδία, ειδικότερα σε ό,τι αφορά την κατάσταση αναπηρίας (γυναίκες vs άντρες με αναπηρία), αλλά και τη διαφοροποίηση των εμπειριών των γυναικών με αναπηρία με τις συναδέλφισσές τους χωρίς αναπηρία.

Κύριο Ερώτημα - Εισαγωγή Άξονα | Η περίοδος των μνημονίων ήταν δύσκολη για όλες τις εργαζόμενες. Θα μπορούσατε να μας αναφέρετε κάποιες σημαντικές αλλαγές που σας επηρέασαν στην εργασία σας; Βιώσατε διαφορετικές συνθήκες στη δουλειά σας σε σχέση με το παρελθόν;

Συμπληρωματικές ερωτήσεις (διευκρινιστικά)

- i) Παρέμεινε ανοικτή η επιχείρηση στην οποία εργαζόσασταν τότε;
- ii) Αντιμετωπίσατε οικονομικά προβλήματα την περίοδο των μνημονίων που σχετίζονταν με την εργασία σας;
- iii) Οι άντρες συνάδελφοί σας –και ειδικότερα οι συνάδελφοί σας με αναπηρία– θεωρείτε πως είχαν αντίστοιχες δυσκολίες εκείνη την περίοδο;
- iv) Οι γυναίκες χωρίς αναπηρία αντιμετώπισαν αντίστοιχα προβλήματα στην εργασία τους με εσάς;
- v) Υπήρξαν μέτρα που σας ωφέλησαν ή σας δυσχέραναν εκείνη την περίοδο; Θεωρείτε πως προστατεύεστε λιγότερο σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους σας – ή ειδικότερα με τους άνδρες με αναπηρία στη δουλειά σας;

3ος Θεματικός Άξονας || Εργασία Γυναικών με αναπηρία την περίοδο των πανδημίας (μια περίοδος με διακριτά χαρακτηριστικά - μία υγειονομική κρίση που έπληξε ιδιαιτέρως τις ευάλωτες ομάδες, τις γυναίκες σε επαγγέλματα «πρώτης γραμμής» αλλά και τις γυναίκες με αναπηρία. Οι γυναίκες με αναπηρία ενδέχεται να αναφέρουν απώλεια της θέσης εργασίας τους λόγω των ειδικών συνθηκών ή/και εντατικοποίηση της εργασίας τους μέσω των αυξημένων ωρών τηλεργασίας).

Σε αυτή τη θεματική ενότητα ζητείται από τις ερευνώμενες-μέλη της ομάδας εστίασης να αναφερθούν στις εμπειρίες και στα βιώματά τους από τους χώρους και τα πλαίσια εργασίας τους στην περίοδο της πανδημίας. Αναμένουμε να αναπτυχθεί ακόμη εντονότερος διάλογος, καθώς αποτελεί μία περίοδο η οποία είναι αρκετά πιο πρόσφατη χρονικά, ενώ διαθέτει επίσης διακριτά χαρακτηριστικά.

Οι γυναίκες με αναπηρία επλήγησαν σε σημαντικό βαθμό από τον COVID-19, καθώς ήταν πιο ευάλωτες σε μόλυνση ή επιπλοκές στην υγεία τους (με κίνδυνο της ζωής τους) και

αντιμετώπιζαν δύο αντιφατικές εργασιακές προκλήσεις: *απώλεια της εργασίας τους* (Bartik et al., 2020)⁴⁷ ή *εντατικοποίηση αυτής μέσω της επέκτασης και της αύξησης των ωρών εργασίας μέσω τηλεργασίας* (United States Department of Labor & Office of Disability Employment Policy, 2023).⁴⁸

Κύριο Ερώτημα - Εισαγωγή Άξονα | Η πανδημία ήταν μία ιδιαίτερα δύσκολη περίοδος για τις εργαζόμενες γυναίκες με αναπηρία. Τι μπορείτε να μας πείτε για τότε; Πώς επηρέασε τη δουλειά σας και την καθημερινότητά σας;

Συμπληρωματικές ερωτήσεις (διευκρινιστικά)

- i. Εφαρμόστηκε αναστολή εργασίας στην επιχείρηση που δουλεύετε; Πώς επηρέασε εσάς;
- ii. Πώς σας επηρέασε η τηλεργασία; Αυξήθηκαν ή μειώθηκαν οι ώρες εργασίας σας κατά την πανδημία;
- iii. Πιστεύετε πως αντιμετωπίσατε περισσότερες δυσκολίες από τις συναδέλφισσές σας χωρίς αναπηρία;
- iv. Οι άντρες επηρεάστηκαν εξίσου από την υγειονομική κρίση; Τι ισχύει για τους άντρες με αναπηρία;
- v. Υπήρξαν κάποια μέτρα που σας ωφέλησαν εκείνο το διάστημα; Θεωρείτε πως ωφελήθηκαν όλοι οι εργαζόμενοι στον ίδιο βαθμό;

4ος Θεματικός Άξονας || Εργασία γυναικών με αναπηρία την περίοδο της ενεργειακής κρίσης (μία περίοδος η οποία χαρακτηρίζεται από την «έξοδο από την πανδημία» και την είσοδο σε μία εποχή ακρίβειας, αυξημένου ενεργειακού κόστους και πληθωρισμού, όπως και επιχειρηματικών αναδιαρθρώσεων (νέες μειώσεις προσωπικού - κλείσιμο επιχειρήσεων). Σε επίπεδο καθημερινότητας, μεταφράζεται σε πολύ αυξημένο κόστος διαβίωσης, αδυναμία εξόφλησης λογαριασμών ενέργειας, όπως και περικοπές σε βασικά αγαθά διαβίωσης).

Σε αυτή τη θεματική ενότητα ζητείται από τις ερευνώμενες-μέλη της ομάδας εστίασης να αναφερθούν στις εμπειρίες και στα βιώματά τους από τους χώρους και τα πλαίσια εργασίας τους στην περίοδο της ενεργειακής κρίσης. Αναμένουμε να υπάρξει συζήτηση σχετικά με την *ευαλωτότητα των εργαζόμενων γυναικών με αναπηρία στο αυξημένο κόστος διαβίωσης*.

⁴⁷ Initial reports indicate that hourly, contingent, and lower-wage employees were more likely to be fired, furloughed, and suffer pandemic-related unemployment and economic harm (Bartik et al., 2020). People with disabilities are almost twice as likely to fall into those employment categories.

⁴⁸ In both 2019 and 2021, disabled women were more likely to telework than both disabled men and women without disabilities. (United States Department of Labor & Office of Disability Employment Policy, 2023).

Οι γυναίκες με αναπηρία, εν γένει, πλήττονται δυσανάλογα από τις επιβαρύνσεις στο κόστος καθημερινής διαβίωσης, που προκαλούν οι πληθωριστικές πιέσεις και η ενεργειακή φτώχεια. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες με αναπηρία εργάζονται συνηθέστερα σε επαγγέλματα χαμηλού κύρους και αμοιβών. Σε αυτό το πλαίσιο, ενδεχομένως επηρεάζονται περισσότερο από περικοπές προσωπικού και είναι δυσκολότερο να διεκδικήσουν τα εργασιακά και κοινωνικά τους δικαιώματα.

Κύριο Ερώτημα - Εισαγωγή Άξονα | Τα τελευταία χρόνια (την εποχή της λεγόμενης «ενεργειακής κρίσης») το κόστος ζωής κάνει πολύ δύσκολη την αντιμετώπιση βασικών εξόδων. Ακόμα, οδήγησε πολλές επιχειρήσεις σε σοβαρά προβλήματα. Πώς επηρεαστήκατε εσείς από αυτό γενικότερα και ειδικότερα στη δουλειά σας;

Συμπληρωματικές ερωτήσεις (διευκρινιστικά)

- i) Γνωρίζετε τη σημασία της «ενεργειακής κρίσης»; Πόσο δύσκολη είναι για εσάς η αντιμετώπιση βασικών εξόδων; (π.χ. θέρμανση, διατροφή, υγεία, σπουδές, διακοπές)
Ο μισθός σας φθάνει για να καλύψει τα αυξημένα έξοδα;
- ii) Έχει αλλάξει σε σημαντικό βαθμό η κατάσταση στη δουλειά σας τα τελευταία χρόνια;
- iii) Οι γυναίκες χωρίς αναπηρία είχαν παρόμοιες εμπειρίες στη δουλειά σας;
- iv) Πιστεύετε πως αντιμετωπίζετε μεγαλύτερο κίνδυνο απόλυσης από τους άντρες, και ειδικότερα από τους άντρες με αναπηρία; Αυτό ισχύει και σε σχέση με τις γυναίκες χωρίς αναπηρία;
- v) Έχουν παρθεί κάποια μέτρα από την κυβέρνηση που σας βοήθησαν; Θεωρείτε πως βοηθήθηκαν όλες οι εργαζόμενες & όλοι οι εργαζόμενοι εξίσου;

Ερώτηση αποτίμησης - Καταληκτική

Πώς βλέπετε την κατάσταση τώρα; Είστε αισιόδοξες για το μέλλον και τις συνθήκες ζωής και εργασίας σας; Οι ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών με αναπηρία αυξήθηκαν ή μειώθηκαν τα τελευταία χρόνια; Πώς αισθάνεσαι ως γυναίκα με αναπηρία τα τελευταία χρόνια (ζεις καλύτερα ή χειρότερα);

III. Έντυπο ενημέρωσης συμμετεχουσών⁴⁹

Έχετε προσκληθεί να συμμετάσχετε σε μία έρευνα στα πλαίσια του Ερευνητικού Προγράμματος: «Gender discrimination in multiple crises - GENDER IN CRISIS», «Διακρίσεις φύλου σε πολλαπλές κρίσεις». Πιο ειδικά, η έρευνα αφορά την Αμειβόμενη απασχόληση των γυναικών».

1. ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ;

Ο σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση του βιώματος των γυναικών εργαζομένων σε περιόδους κρίσεων και οι ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία.

2. ΠΟΙΟΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΕΙ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ; ΓΙΑΤΙ ΕΧΩ ΠΡΟΣΚΛΗΘΕΙ;

Έχετε προσκληθεί να συμμετέχετε στην έρευνα ως γυναίκες ηλικίας 35-65 ετών. Ειδικότερα, η εστίαση δίνεται σε εργαζόμενες χαμηλόμισθες του ιδιωτικού τομέα και ομάδες γυναικών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, όπως μετανάστριες και γυναίκες με αναπηρία.

3. ΜΕ ΠΟΙΟΝ ΤΡΟΠΟ ΘΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Η έρευνα είναι σύντομη και ανώνυμη. Η έρευνα θα διαρκέσει 40 λεπτά και θα διεξαχθεί διαδικτυακά ή/και διά ζώσης. Η διεξαγωγή της έρευνας θα γίνει με συνεντεύξεις και ανοιχτού τύπου ερωτήσεις για να αποτυπωθεί το βίωμα εργασίας των γυναικών. Παρακαλώ να απαντήσετε με απόλυτη ειλικρίνεια. Δηλαδή όχι τι πρέπει να λέμε, αλλά τι πραγματικά αισθανόμαστε στην ψυχή μας από τις απόψεις μας και τις εμπειρίες μας. Μπορείτε να παραλείψετε οποιαδήποτε ερώτηση δεν νιώθετε άνετα να απαντήσετε.

4. ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εντελώς εθελοντική. Εάν αποφασίσετε να συμμετάσχετε, θα σας δοθεί αυτό το έντυπο ενημέρωσης και θα σας ζητηθεί να υπογράψετε ένα έντυπο συγκατάθεσης. Μπορείτε ακόμα να ανακαλέσετε τη συγκατάθεσή σας ανά πάσα στιγμή χωρίς αρνητικές συνέπειες.

5. ΠΩΣ ΘΑ ΔΙΑΦΥΛΑΧΘΕΙ Η ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΜΟΥ;

Δεσμευόμαστε ότι δεν θα χρησιμοποιηθούν ονόματα ή στοιχεία που μαρτυρούν την ταυτότητά σας. Μάλιστα, για να αποφευχθεί η δυνατότητα ταυτοπροσωπίας, εάν χρειαστεί σε ορισμένα γεγονότα θα χρησιμοποιηθούν ψευδώνυμα. Τα στοιχεία δεν θα χρησιμοποιηθούν για άλλο σκοπό πέρα από τη συγκεκριμένη έρευνα.

⁴⁹ Το παρόν πρότυπο ενημερωμένης συναίνεσης των συμμετεχόντων της έρευνας είναι προϊόν επεξεργασίας των Εντύπων Πληροφόρησης Συμμετεχόντων του ΕΚΚΕ, της Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου και του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης.

6. ΠΟΙΟΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΕΙ/ΕΓΚΡΙΝΕΙ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Η έρευνα αυτή χρηματοδοτείται από το ΕΛΙΔΕΚ, Ελληνικό Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας.

7. ΜΕ ΠΟΙΟΝ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΗΣΩ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την έρευνα μπορείτε να επικοινωνήσετε με τους:

1. Δήμητρα Κολαΐτη (Υποψήφια Διδάκτωρ, μέλος της ερευνητικής ομάδας), τηλ: 6957930100, e-mail: dkolaiti@gmail.com
2. Ανδρέας Ντούνης (Υποψήφιος Διδάκτωρ, μέλος της ερευνητικής ομάδας), τηλ: 6972184415, e-mail: andounis@gmail.com

ΠΗΓΕΣ

Ελληνικές

- Cibum (2022, Δεκέμβριος 2022). Permacrisis: Η νέα λέξη της χρονιάς που σηματοδοτεί μία νέα εποχή. Διαθέσιμο στο <https://cibum.gr/nea/permacrisis-i-syneiditopoiiisi-pos-oi-kriseis-poy-dimioygei-i-anthropotita-xepernoyn-ton-idio-ton-anthropo/>
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) (2020). *Όψεις της Γυναικείας Απασχόλησης & των Διακρίσεων Βάσει Φύλου στην Εγχώρια Αγορά Εργασίας*. ΕΙΕΑΔ Report.
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) (2014). *Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2014*. Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Ειρηνάκης, Ν. (2020). Μετά την πανδημική κρίση: ιχνηλατήσεις και προβολές, ΕΝΑ - Ινστιτούτο Εναλλακτικών Πολιτικών. Διαθέσιμο στο <https://www.enainstitute.org/wp-content/uploads/2020/05/FINAL.pdf>
- ΕΛΣΤΑΤ (2014). Εργατικό Δυναμικό, άνεργοι και απασχολούμενοι κατά φύλο στην Ελλάδα.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Επικαιρότητα (2023, 24 Φεβρουαρίου). *Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας: Η διάσταση του φύλου στην ενεργειακή φτώχεια*. Διαθέσιμο στο <https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20230224STO76403/pagkos-mia-imera-tis-gunaikas-i-diastrasi-tou-fulou-stin-energeiaki-ftocheia>
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Επικαιρότητα (2022). *Γυναίκες και COVID-19: σοβαρές επιπτώσεις της πανδημίας δείχνει το Ευρωβαρόμετρο - Τι απασχολεί τις Ελληνίδες και τις Κύπριες;*. Διαθέσιμο στο <https://www.europarl.europa.eu/news/el/press-room/20220223IPR23904/gunaikes-kai-covid-19-sovares-epiptoseis-tis-pandimias-deichnei-to-eurovarometro>.
- ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ. Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας. Διαθέσιμο στο <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=45>
- ΚΟΙΣΠΕ Ηλιοτρόπιο (n.d.). Δικαίωμα Λήψης Προνοιακού Επιδόματος και Σύνταξης σε ΑμεΑ που εργάζονται. Διαθέσιμο στο <https://koispeiliotropio.gr/nea/40-nea/epidoma/144-dikaioma-lipsis-pronoiakou-epidomatos-kai-syntaksis-se-amea-pou-ergazontai.html>
- Money Review (2021). PwC: Πώς η πανδημία ανέκοψε την πρόοδο των γυναικών στην εργασία. Διαθέσιμο στο <https://www.moneyreview.gr/business-and-finance/21441/pwc-pos-i-pandimia-anekopse-tin-proodo-ton-gynaikon-stin-ergasia/>
- Πανελλαδικό Σωματείο Εργατοϋπαλλήλων Επιχείρησης Ε.Υ.Σ. (ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΥΠΕΡΑΓΟΡΕΣ ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ) (n.d.). *Home* [Ιστοσελίδα]. Διαθέσιμο στο <https://www.erg-sklavenitis.gr/>
- SESem (n.d.). *Home* [Ιστοσελίδα]. Διαθέσιμο στο <http://www.sesem.gr/index.php>
- ΣΕΠΕ (2012). *Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. έτους 2012*, Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.
- Solomon | Θεοχάρη, Α. (2021). Μετά το πέρας της πανδημίας, πρέπει να ασχοληθούμε με την ψυχική υγεία των εργαζομένων την περίοδο αυτή. Διαθέσιμο στο

<https://wearesolomon.com/el/mag/format-el/synenteyxeis/meta-to-peras-ths-pandimias-prepei-na-asxolithoume-me-thn-psyxikh-ygeia-twn-ergazomenwn-thn-periodo-ayth/>

Συνήγορος του Πολίτη. (2013). Ετήσια έκθεση 2013. Διαθέσιμο στο <https://www.fylosykis.gr/synigoros-toy-politi-etisia-ekthesi-gia-to-2013/>

Συμεωνίδης, Β. (n.d). Για τη Δεύτερη Γενιά Μεταναστών. Διαθέσιμο στο https://users.sch.gr/symfo/sholio/ekthesi/c_likiu/c02.metanastes-2i-genia.htm

- 4CStrategies. (2022, December 22). “*Permacrisis*” is a constant in today's world. Available at <https://www.4cstrategies.com/news/permacrisis-word-of-2022/>
- CEDEFOP (2021). *The green employment and skills transformation: insights from a European Green Deal skills forecast scenario*. LU: Publications Office.
- Council of Economic Advisors- Ministry of Finance, Ministry of Labour, Center of Planning and Economic Research (Greece) (2018). *The minimum wage effects on employment, wages and macroeconomic indicators*.
- Council of Europe, Commissioner for Human Rights (2022). Human Rights Comment - Addressing the invisibility of women and girls with disabilities. Available at <https://www.coe.int/el/web/commissioner/-/addressing-the-invisibility-of-women-and-girls-with-disabilities>
- EIGE (n.d.). Glass ceiling. In EIGE Thesaurus. Retrieved [date of access] from <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1228>
- EIGE (2023). *Gender Equality Index 2023 Towards a green transition in transport and energy*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EIGE (2021). Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic.
- EIGE (2020a). *Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Area F - Women and the economy: care responsibilities and insecure jobs limit women's empowerment*. Available at <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-policy-brief-area-f-women-and-economy>
- EIGE (2020b). Greece - Gender Equality Index 2020. Available at <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2020-greece>
- EIGE (2019). Gender Equality Index 2019: Work-life balance, Vilnius: European Institute for Gender Equality. Available at https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance?language_content_entity=en
- EIGE (2016). *Gender and energy*. Available at https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-and-energy?language_content_entity=en
- EIGE (2012). *Review of the Implementation in the EU of area K of the Beijing Platform for Action: Women and the Environment Gender Equality and Climate Change*. Available at <https://eige.europa.eu/lt/publications/gender-equality-and-climate-change-report>
- Energy Poverty Advisory Hub (2023). Energy Poverty National Indicators. Available at https://energy-poverty.ec.europa.eu/observing-energy-poverty/national-indicators_en
- EU Energy Poverty Observatory (2020). The multiple impacts of energy poverty, and the multiple benefits of addressing it. Available at https://energy-poverty.ec.europa.eu/discover/practices-and-policies-toolkit/publications/epov-multiple-impacts-energy-poverty-and-benefits-addressing-it_en
- European Commission (2021). Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on energy efficiency (recast), COM/2021/558 final. Available at <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0558>

chportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J_text=energy+poverty&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J_sort=_score&p_auth=gDHxq3sQ

Eurostat (2014). Available at <https://ec.europa.eu/eurostat/data>

Eurostat, Statistics Explained (2024). Part-time and full-time employment – statistics. Available at https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics

EU-SILC (2013). Available at <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions>

Féministes En Action (2023). Women with Disabilities: Facing a Two-Fold Discrimination and an Increased Exposure to Violence. Available at <https://feminaction.fr/en/women-with-disabilities/>

Haridassani A.G. (2020). Why Some Women Call This Recession a “Shecession”. *The New York Times*. Available at <https://www.nytimes.com/2020/05/09/us/unemployment-coronavirus-women.html>.

International Labour Organization (2011). *Global Dialogue Forum on the Needs of Workers in relation to Changing Work Processes and the Working Environment in Retail Commerce*, GDFRC-Final points of consensus-[2011-09-0220-6]-En.docx/v2.

ILO (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. Available at https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/langen/index.htm

IRENA (2019). *Renewable Energy: A Gender Perspective*. Available at https://www.irena.org//media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA_Gender_perspective_2019.pdf?rev=bed1c40882e54e4da21002e3e1939e3d

International Trade Union Confederation (ITUC) (2022). International Equal Pay Day: We need a new social contract to close the gender pay gap.

KMOP (2023). BALANCE - Πώς επηρέασε η πανδημία τα όρια επαγγελματικής-προσωπικής ζωής; Γυναίκες αφηγούνται τις εμπειρίες τους. Available at <https://www.kmop.gr/news-balance-pos-epirease-i-pandimia-ta-oria-epangelmatikis-prosopikis-zois-gynaikes-afigountai-tis-ebeiries-tous/>

LIDL Ελλάς (n.d.). Βοηθός Διευθυντή/-τριας Καταστήματος [Job posting]. Ανακτήθηκε την ημερομηνία πρόσβασης, από <https://team.lidl.gr/katastimata/voithos-diefthynti-rias-katastimato>

National Policy Group, Policy Integration Department, International Labour Office (2003). *Poverty and Employment in Crisis Situations: The Gender Dimensions*.

OECD (2022). *Empowering Women in the Transition towards Green Growth in Greece*.

OECD (2021). *Entrepreneurship Policies through a Gender Lens. OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship*. Paris: OECD Publishing. Available at <https://doi.org/10.1787/71c8f9c9-en>.

OECD (2011). *Doing better for families*. Available at <http://www.oecd.org/els/soc/doingbetterforfamilies.htm>

Oxfam. Five ways women and girls have been hardest hit by COVID-19. Available at <https://www.oxfam.org/en/5-ways-women-and-girls-have-been-hardest-hit-covid-19>.

Robson, C. (2007). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*. Αθήνα: Gutenberg.

Raoul Wallenberg Institute of Human Rights and Humanitarian Law (n.d.). Non-Discrimination and Inclusion. Available at <https://rwi.lu.se/what-we-do/focus-areas/inclusive-societies/>

Sciences Po (2024). Women in Times of Crisis, Accueil.

tovima.com (2025). Greece's Job Market Bolstered by Low-Paying Service Sector. Available at <https://www.tovima.com/finance/greeces-job-market-bolstered-by-low-paying-service-sector/>

United Nations (UN) (n.d.). Equal Pay Day. Available at <https://www.un.org/en/observances/equal-pay-day>.

UN Women (2013). *Annual report 2012-2013*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2013/6/UNwomen-AnnualReport2012-2013-en%20pdf.pdf>

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) (2021). COVID-19 threatens four “lost decades” for gender equality.

United Nations Development Programme (UNDP) (2022). The 2021/2022 Human Development Report.

United States Department of Labor & Office of Disability Employment Policy (2023). *Women with Disabilities and the Labor Market*. Available at https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ODEP/pdf/Women_with_Disabilities_and_the_Labor_Market.pdf

UNESCO (2017). *Cracking the code girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*. Available at <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479>

UNESCO Institute for Statistics (2012). *International standard classification of education: ISCED 2011* (UIS Ref: UIS/2012/INS/10/REV). Available at <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>

WECF (2022). *Women's empowerment in the energy sector: manual with concepts, ideas, projects and initiatives for decentralised, renewable and gender-just solutions*. Available at <https://www.wecf.org/womens-empowerment-in-the-energy-sector-manual/>

World Health Organization (WHO) (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Available at <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

WHO & ILO (2022). WHO guidelines on mental health at work. World Health Organization & International Labour Organization. Available at <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

Women's Budget Group. (2022, September 6). *Women at high risk of job loss as fuel crisis hits small businesses*. Available at <https://wbg.org.uk/article/women-at-high-risk-of-job-loss-as-fuel-crisis-hits-small-businesses/>

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Κοινή Υπουργική Απόφαση Δ1α/Γ.Π.οικ. 80588/2020 (ΦΕΚ Β' 5486/12.12.2020), «Έκτακτα μέτρα προστασίας της δημόσιας υγείας για την αντιμετώπιση της εξάπλωσης του κορωνοϊού COVID-19 σε όλη την Επικράτεια για το χρονικό διάστημα από Κυριακή 13 Δεκεμβρίου 2020 έως Πέμπτη 7 Ιανουαρίου 2021».

Νόμος 5053/2023, «Για την ενίσχυση της εργασίας - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019».

Νόμος 4936/2022 (ΦΕΚ Α 105/27.5.2022), «Εθνικός Κλιματικός Νόμος Μετάβαση στην κλιματική ουδετερότητα και προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή, επείγουσες διατάξεις για την αντιμετώπιση της ενεργειακής κρίσης και την προστασία του περιβάλλοντος».

Νόμος 4886/2022 (ΦΕΚ Α'12/24.01.2022), «Εκσυγχρονισμός του e-ΕΦΚΑ, επείγουσες ρυθμίσεις για την ενίσχυση της ευελιξίας, της αποτελεσματικότητας και της λειτουργικότητας του ασφαλιστικού οργανισμού και άλλες διατάξεις».

Νόμος 4893/2019 (ΦΕΚ 4893/Β' 31.12.2019), «Κύρωση του Εθνικού Σχεδίου για την Ενέργεια και το Κλίμα (ΕΣΕΚ)».

Νόμος 4387/2016 (ΦΕΚ Α'85/12.5.2016), «Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού συνταξιοδοτικού συστήματος Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις.»

Νόμος 4332/2015 (ΦΕΚ Α'76/9.7.2015), «Τροποποίηση διατάξεων του Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας - Τροποποιήσεις του Ν. 4251/2014 και άλλες διατάξεις».

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

- Αγγελόπουλος, Β. (2024, 12 Φεβρουαρίου). Επίδομα γάμου: Απώλεια με το... κλείσιμο του ματιού. *Ναυτεμπορική*. Διαθέσιμο στο <https://www.naftemporiki.gr/opinion/1589010/epidoma-gamoy-apoleia-me-to-kleisimo-toy-matiou>
- Βαταβάλη, Φ., Κατσουλάκος, Ν., Χατζηκωνσταντίνου, Ε. (2023). Η ενεργειακή φτώχεια στη συγκυρία της ενεργειακής κρίσης. Μεθοδολογικές σημειώσεις. ΕΚΚΕ, *Δελτίο Ενημέρωσης Κοινωνικής Έρευνας*, 3. Διαθέσιμο στο https://www.ekke.gr/uploads/social_science_bulletin/Bulletin%20no3%202023.pdf.
- Bourdieu, P. (2001). *Η ανδρική κυριαρχία*. Αθήνα: Πατάκης.
- Καμπούρη, Ν. (2022). Ο αντίκτυπος της COVID-19 στο χάσμα μεταξύ των φύλων στην Ελλάδα. Ίδρυμα Friedrich-Ebert-Stiftung. Διαθέσιμο στο <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/athen/19856.pdf>.
- Καραμεσίνη, Μ. (2020). Η «επόμενη μέρα» μετά την πανδημία: Απειλές και προκλήσεις για τον κόσμο της εργασίας. Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς. Διαθέσιμο στο <https://poulantzas.gr/yliko/maria-karamesini-i-epomeni-mera-meta-tin-pandimia-apiles-ke-proklisis-gia-ton-kosmo-tis-ergasias/>.
- Καραμεσίνη, Μ. (2020). Οικονομική κρίση και αριστερή διακυβέρνηση: αποτίμηση από την σκοπιά της ισότητας των φύλων. Εργασίες/Μελέτες. Αθήνα: Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς. Διαθέσιμο στο <https://poulantzas.gr/yliko/ikonomiki-krisi-ke-aristeri-diakubernisi-apotimisi-apo-ti-skopia-tis-isotitas-fylon/>
- Καραμεσίνη, Μ. (2019). Αποτίμηση της πολιτικής συμφιλίωσης: Επιπτώσεις στο μοντέλο φροντίδας και οικογένειας, στη γεννητικότητα και στην ισότητα των φύλων. Στο Μ. Καραμεσίνη και Μ. Συμεωνάκη (επιμ.), *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα. Γέννηση, εξέλιξη και Αποτίμηση της Πολιτικής* (σσ. 169-202). Αθήνα: Νήσος/Εργαστήριο Σπουδών Φύλου-Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Καραμεσίνη, Μ. (2015). Διαρθρωτική κρίση και προσαρμογή στην Ελλάδα: κοινωνική οπισθοδρόμηση και προκλήσεις για την ισότητα των φύλων. Στο Μ. Καραμεσίνη (επιμ.), *Γυναίκες και λιτότητα. Η οικονομική κρίση και το μέλλον της ισότητας των φύλων* (σσ. 239-278). Αθήνα: Νήσος/Εργαστήριο Σπουδών Φύλου-Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Κοροβέση, Α., Μεταξά, Κ., Τουλουπάκη, Ε., Χρυσόγελος, Ν. (2017). Ενεργειακή Φτώχεια στην Ελλάδα, Προτάσεις Κοινωνικής Καινοτομίας για την Αντιμετώπιση του Φαινομένου, *Ίδρυμα Χαϊνριχ Μπελ Ελλάδας*, Διαθέσιμο στο https://gr.boell.org/sites/default/files/energeia_final.pdf.
- Κορφιάτης, Π. (2020). Η εργασία στην εποχή του Covid-19: Από την υγειονομική κρίση στην κοινωνία της επισφάλειας – Διεθνείς τάσεις και ελληνική εμπειρία, *ΕΝΑ Ινστιτούτο Εναλλακτικών Πολιτικών*, url: <https://www.enainstitute.org/η-εργασία-στην-εποχή-του-covid-19-από-την-υγει/>

- Μακαντάση, Φ. & Βαλεντής, Η. (2022, Νοέμβριος). Η ενεργειακή κρίση στην Ελλάδα. Τι ακριβώς συμβαίνει με το κόστος ενέργειας, που οφείλεται, πώς πρέπει να αντιμετωπιστεί και τι διδάγματα προκύπτουν; *διαΝΕΟσις*. Διαθέσιμο στο <https://www.dianeosis.org/2022/11/i-energeiaki-krisi-stin-ellada/>
- Μπουσούνη, Β. & Μητρόπουλος, Φ. (2022). Ενεργειακή κρίση και ελληνική οικονομία. Επιπτώσεις και προοπτικές. Στο Β. Μπουσούνη & Φ. Μητρόπουλος (επιμ.), *Η ενεργειακή κρίση και η ελληνική οικονομία* (σσ. 45-64). Αθήνα: Οικονομικό Επιμελητήριο της Ελλάδος.
- Πετράκη, Γ. (2020). Τα Αναγκαία Επαγγέλματα, η Αποεμπορευματοποίηση και ο Εκδημοκρατισμός της Εργασίας. Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς. Διαθέσιμο στο <https://poulantzas.gr/yliko/georgia-petraki-ta-anagkea-epangelmata-i-apoeborevmatoriisi-ke-o-ekdimokratismos-tis-ergasias/>
- Πορφύρη, Ι. (2018). «Η Αντιμετώπιση του Έμφυλου Μισθολογικού Χάσματος. Σχέδιο Δράσης της ΕΕ 2017-2019 και ο Ρόλος των Κοινωνικών Εταίρων και του Κοινωνικού Διαλόγου». *Ερευνητικά Κείμενα*, 3. Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ.
- Rubery, J. (2015). Από τις «γυναίκες και ύφεση» στις «γυναίκες και λιτότητα». Ένα πλαίσιο ανάλυσης. Στο Μ. Καραμεσίνη και J. Rubery (επιμ.), *Γυναίκες και λιτότητα. Η οικονομική κρίση και το μέλλον της ισότητας των φύλων* (σσ. 43-69). Αθήνα: Νήσος / Εργαστήριο Σπουδών Φύλου - Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Στρατηγάκη, Μ. (2006). *Το Φύλο της Κοινωνικής Πολιτικής*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Τα Νέα, (2025, 3 Ιουνίου). *Burnout: Πολλή δουλειά, λίγα λεφτά, αβέβαιο μέλλον*. Διαθέσιμο στο <https://www.tanea.gr/2024/06/03/greece/burnout-polli-douleia-liga-lefta-avevaio-mellon/>
- Τσιώλης, Γ. (2018). Θεματική ανάλυση δεδομένων. Στο Γ. Ζαϊμάκης (επιμ.), *Ερευνητικές διαδρομές στις Κοινωνικές Επιστήμες: Θεωρητικές - Μεθοδολογικές Συμβολές και Μελέτες Περίπτωσης* (σσ. 97-125). Πανεπιστήμιο Κρήτης - Εργαστήριο Κοινωνικής Ανάλυσης και Εφαρμοσμένης Κοινωνικής Έρευνας.
- Τσιώλης, Γ. (2014). *Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα*. Αθήνα: Κριτική.
- Χαραλάμπη, Α. & Τσίγκανου, Ι. (2024). *Διακρίσεις λόγω φύλου σε πολλαπλές κρίσεις: Αποτελέσματα δειγματοληπτικών ερευνών* (Πακέτο Εργασίας 5, Έκθεση WP5), Ερευνητικό Πρόγραμμα: Έμφυλες διακρίσεις στις πολλαπλές κρίσεις. Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ).

Ξενόγλωσση

- Acker, J. (2006a). *Class questions. Feminist answers*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Acker, J. (2006b). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158. Available at <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Anastasiou, E. & Duquenne, M.-N. (2021). First wave of COVID-19 pandemic in Greece: The role of demographic, social and geographical factors in life satisfaction during lockdown. *Social Sciences*, 10(6), 186. Available at <https://doi.org/10.3390/socsci10060186>
- Atif, M., Hossain, M., Alam, M. S. & Goergen, M. (2021). Does board gender diversity affect renewable energy consumption?. *Journal of Corporate Finance*, 66, 101665. Available at doi:10.1016/j.jcorpfin.2020.101665
- Bahn, K., Cohen, J. & Meulen Rodgers, Y. (2020). A feminist perspective on COVID-19 and the value of care work globally. *Gender, Work & Organization*, 27(5), 695-699. Available at doi:10.1111/gwao.12459
- Bartik, A. W., Bertrand, M., Lin, F., Rothstein, J. & Unrath, M. (2020). Measuring the labor market at the onset of the COVID-19 crisis. National Bureau of Economic Research Working Paper No. 27613.
- Bateman Nicole & Ross Martha (2020). Why has COVID-19 been especially harmful for working women?. Brookings Institute. Available at <https://www.brookings.edu/articles/why-has-covid-19-been-especially-harmful-for-working-women/>
- Bellotti, L., Zaniboni, S., Balducci, C. & Grote, G. (2021). Rapid Review on COVID-19, Work-Related Aspects, and Age Differences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5166. Available at doi:10.3390/ijerph18105166
- Billing, Y. D. & Alvesson, M. (2000). Questioning the Notion of Feminine Leadership: A Critical Perspective on the Gender Labelling of Leadership. *Gender, Work & Organization*, 7(3), 144-157.
- Bourdieu, P. (1986). *The Forms of Capital*. In J. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). Westport, CT: Greenwood Press.
- Bouffartigue P., Pendaries, J.-R. (1994). Formes particulières d'emploi et gestion d'une main-d'œuvre féminine peu qualifiée: le cas des caissières d'un hypermarché. *Sociologie du travail*, 36(3), 337-359. Available at doi: <https://doi.org/10.3406/sotra.1994.2178>
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Sage Publications, Inc.
- Braun, V. & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf & K. J. Sher (eds), *APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological,*

- and biological* (pp. 57-71). American Psychological Association. Available at <https://doi.org/10.1037/13620-004>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. Available at <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Broadbridge, A. (2007). Dominated by women: managed by men? The career development process of retail managers. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 35(12), 956-974. Available at doi:10.1108/09590550710835193
- Broadbridge, A. & Simpson, R. (2011). 25 Years On: Reflecting on the Past and Looking to the Future in Gender and Management Research. *British Journal of Management*, 22(3), 470-483. Available at doi:10.1111/j.1467-8551.2011.00758.x
- Carroll, P. (2022). Gender Mainstreaming the European Union Energy Transition. *Energies*, 15(21), 8087. Available at doi:10.3390/en15218087
- Charles, M. & Grusky, D. B. (2004). *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford University Press.
- Chard, R. & Walker, G. (2016). Living with fuel poverty in older age: Coping strategies and their problematic implications. *Energy Research & Social Science*, 18, 62-70. Available at doi:10.1016/j.erss.2016.03.004
- Chen, L., Kántor, N. & Nikolopoulou, M. (2022). Meta-analysis of outdoor thermal comfort surveys in different European cities using the RUROS database: The role of background climate and gender. *Energy and Buildings*, 256, 111757. Available at doi:10.1016/j.enbuild.2021.111757
- Cholezas, I. & Tsakloglou, P. (2008). The economic impact of immigration in Greece: taking stock of the existing evidence. *IZA Discussion Papers*, No. 3754, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Clancy, J., Kustova, I., Elkerbout, M. & Michael, K. (2022). The gender dimension and impact of the Fit for 55 package. Available at [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2022\)736899](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2022)736899)
- Clancy, J. S. & Feenstra, M. (2019). Women, gender equality and the energy transition in the EU. *Publications Office of the European Union*. Available at [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU\(2019\)608867_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf)
- Connell, R. W. (2002). *Gender*. Cambridge: Polity Press.
- Cockburn, C. (1991). *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. London: Macmillan.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- Crompton, R. (2006). *Employment and the family: The reconfiguration of work and family life in contemporary societies*. Cambridge University Press.
- Crompton, R. & Harris, F. (1998). Explaining women's employment patterns: "Orientations to work" revisited. *British Journal of Sociology*, 49(1), 118-136.
- Czako, V. (2020). *Employment in the energy sector: status report 2020*. Available at <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC12030>

- Dadson, Y. A., Bennett-Gayle, D. M. & Ramenzoni, V. (2024). Immigrant experiences during disasters in the United States: A systematic review of the literature. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 27(1), 134-148. Available at <https://doi.org/10.1007/s10903-024-01649-8>
- DiTomaso, N., Post, C., & Parks-Yancy, R. (2007). Workforce diversity and inequality: Power, status, and numbers. *Annual Review of Sociology*, 33, 473-501. Available at <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131805>
- Döring, S. A. (2020). Ageing and gender in the workplace: Barriers and opportunities for older women. In R. J. Burke & A. M. Richardsen (eds.), *Corporate wellness programs: Linking employee and organizational health* (pp. 245-262). Edward Elgar Publishing.
- Dubey, K. (2022). *Energy Transition and the Post-Covid-19 Socioeconomic Recovery: Role of Women and Impact on Them*. Available at <https://unece.org/sustainable-energy/publications/energy-transition-and-post-covid-19-socioeconomic-recovery-role>
- Dumont, C. & Babykina, G. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on the food sector and supermarket employees in France during the first lockdown period. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10642. Available at <https://doi.org/10.3390/ijerph191710642>
- Eagly, A. H. & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). *The Leadership Styles of Women and Men*. *Journal of Social Issues*, 57(4), 781-797.
- Egerová, M. & Nosková, M. (2019). Top management team composition and financial performance: Examining the role of gender diversity. *Business Administration and Management*, 2, XXII, 129-143. Available at <https://www.academia.edu/89955022/>
- Elliott, V. (2018). Thinking about the Coding Process in Qualitative Data Analysis. *The Qualitative Report*, 23(11), 2850-2861. Available at <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2018.3560>
- Ely, R. J. (1995). The power in demography: Women's social constructions of gender identity at work. *Academy of Management Journal*, 38(3), 589-634. Available at <https://doi.org/10.2307/256740>
- England, P. (1992). *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- Estevez-Abe, M. (2005). Gender bias in skills and social policies: The varieties of capitalism perspective on sex segregation. *Social Politics*, 12(2), 180-215.
- Fibbi, R., Midtbøen, A.H., Simon, P (2021). Concepts of Discrimination. In R. Fibbi, A. H. Midtbøen, & P. Simon (επιμ.), *Migration and discrimination: IMISCOE Short Reader* (pp. 12-20). Springer, Cham. Available at https://doi.org/10.1007/978-3-030-67281-2_2
- Gatrell, C. (2005). *Hard labour: The sociology of parenthood and career*. Open University Press.
- Gatrell, C. (2008). *Embodying women's work*. Open University Press.
- Greens, T. (2021). *Green Jobs: Successes and Opportunities for Europe*. Available at https://www.greensefa.eu/legacy/fileadmin/dam/Documents/Publications/GND/Green_j_obs_EN_01.pdf
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279-294. Available at <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>

- Haselsteiner, E. (2021). Gender Matters! Thermal Comfort and Individual Perception of Indoor Environmental Quality: A Literature Review. Available at https://link.springer.com/ chapter/10.1007/978-3-030-71819-0_9
- Hatziprokopiou, P. (2005). Immigrants' Integration and Social Change: Greece as a Multicultural Society. *Paper presented at the 2nd LSE Symposium on Modern Greece*. Current Social Science Research in Greece, LSE, European Institute, Hellenic Observatory.
- Hays, S. (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. Yale University Press.
- Heffernan, R., Heidegger, P., Köhler, G., Stock, A. & Wiese, K. (2021). *A Feminist European Green Deal Towards an Ecological and Gender Just Transition*. Available at <https://eeb.org/wp-content/ uploads/2022/03/18990.pdf>
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, A. R. & Machung, A. (2003). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Penguin.
- Jensen, P. (2017). Cause and Effects of Female Labour Force Participation in Local Welfare Systems. *European Societies*, 19(2), 121-137.
- Jerneck, A. (2018). What about Gender in Climate Change? Twelve Feminist Lessons from Development. *Sustainability*, 10/3, 627. Available at <https://doi.org/10.3390/su10030627>.
- Johansson K. & Lundgren, A. S. (2014). Gendering boundary work: exploring excluded spaces in supermarket job rotation. *Gender, Place & Culture: A Journal of Feminist Geography*. Available at doi: 10.1080/0966369X.2013.879107
- Johansson, K. Fältholm, Y. & Abrahamsson, L. (2015). Job Rotation Meets Gendered and Routine Work in Swedish Supermarkets. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 23(2), 109-124. Available at doi: 10.1080/08038740.2014.990920
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review* 74(1), 1-22. Available at doi: <https://doi.org/10.2307/27736045>
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Karamessini, M. & Koutentakis, F. (2014). Labour market flows and unemployment dynamics by sex in Greece during the crisis. *Revue de l' OFCE / Debates and policies*, 215-239.
- Kimmel, M. (2006). *Manhood in America: A Cultural History*. Oxford University Press.
- Khurana R., Piskorski, M. J. (2003). Sources of Structural Inequality in Managerial Labor Markets. *Research, in Social Stratification and Mobility*, 21, 167-185. Available at [https://doi.org/10.1016/S0276-5624\(04\)21009-5](https://doi.org/10.1016/S0276-5624(04)21009-5).
- Korvajarvi, P. (2002). Locating gender neutrality in formal and informal aspects of organizational cultures. *Culture and Organization*, 8(2), 101-115.
- Koutsogeorgopoulou, V., Matsaganis, M., Leventi, C., Schneide J. D. (2014). *Fairly Sharing the Social Impact of the Crisis in Greece*. OECD Economics Department Working Papers.

- Kvande, E. (2002). Doing masculinities in organizational restructuring. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 10(1), 16-25. Available at doi:10.1080/080387402317533853
- Lallement, M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine*. Paris: Gallimard.
- Lewis, J. (2001). The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care. *Social Politics, International Studies in Gender, State & Society*, 8(2), 152-169. Available at <https://doi.org/10.1093/sp/8.2.152>
- Lewis, S. (1997). "Family friendly" employment policies: A route to changing organizational culture or playing about at the margins? *Gender, Work and Organization*, 4(1), 13-23. Available at <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00020>
- Lewis, J. & Giullari, S. (2005). The adult worker model family, gender equality and care: The search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach. *Economy and Society*, 34(1), 76-104.
- Lewis, S. & Humbert, A. L. (2010). Discourse or reality?: "Work-life balance", flexible working policies and the gendered organization. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(3), 239-254. Available at doi:10.1108/02610151011028840
- Littig, B. (2017). *Good Green Jobs for Whom?: A feminist critique of the green economy*. Routledge Handbook of Gender and Environment: Routledge.
- Loustaunau, L. Stepick, L., Scott, E., Petrucci, L. & Henifin, M. (2021). No Choice but to Be Essential: Expanding Dimensions of Precarity During COVID-19. *Sociological Perspectives*, 64(5), 857-875. Available at <https://doi.org/10.1177/073112142>
- Lyberaki, A., Meghir, C. & Nicolitsas, D. (2017). Labour Market Regulation and Reform in Greece. In C. Meghir, C. A. Pissarides, D. Vayanos & N. Vettas (eds), *Beyond Austerity: Reforming the Greek Economy* (pp.211-250).
- Madeline, B., & Prudhomme, C. (2024, 10 October). *The Great Consumption Slump in France: Despite a Clear Reduction in Inflation, Household Spending Struggles to Recover*. Le Monde. Available at https://www.lemonde.fr/en/economy/article/2024/10/10/france-s-great-consumption-slump_6728864_19.html
- Malli, F., Lambropoulos, I. K., Papagiannis, D., Papathanasiou, I. V., Daniil, Z. & Gourgoulisanis, K. I. (2022). Association of COVID-19 vaccinations with SARS-CoV-2 infections, ICU admissions and deaths in Greece. *Vaccines*, 10(2), 337. Available at <https://doi.org/10.3390/vaccines10020337>
- Maroukis, T. (2016). Temporary agency work, migration and the crisis in Greece: labour market segmentation intensified. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(2), 179-192. Available at doi:10.1177/1024258916634620
- Martin, P. Y. (2004). *Gender as a social institution*. *Social Forces*, 82(4), 1249-1273.
- Maruani, M. (2005). *Femmes, genre et sociétés: L'état des savoirs*. La Découverte.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. Available at <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Merriam, S. B. & Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. San Francisco, CA: Wiley.

- McDowell, L. (2002). Transitions to work: Masculine identities, youth inequality and labour market change. *Gender, Place & Culture*, 9(1), 39-59.
- McRae, S. (2003). Constraints and choices in mothers' employment careers: A consideration of Hakim's preference theory. *British Journal of Sociology*, 54(3), 317-338.
- Milkman, R. (2022, 7 May). Grocery Unions under the Gun in New York City and the Nation. *A journal of ideas, analysis & debate, new labor forum*.
- Morgan, D. (1993). *Successful focus groups: advancing the state of the art*, Newbury Park, California: SAGE Publications Ltd.
- Morse, J. M. & Mitcham, C. (2002). Exploring qualitatively-derived concepts: Inductive-deductive pitfalls. *International Journal of Qualitative Methods*, 1(4), Article 9. <https://doi.org/10.1177/160940690200100404>
- Mueller, J. S. (2011). Why individuals in larger teams perform worse. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Available at doi:10.1016/j.obhdp.2011.08.004
- Murphy, C. (2016). *Fear and Leadership in Union Organizing Campaigns*. *SAGE Open*, 6(1), 215824401562393. Available at doi:10.1177/2158244015623932
- Naeem, M. & Ozuem, W. (2023). A Step-by-Step Process of Thematic Analysis to Develop a Conceptual Model in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 22. Available at <https://doi.org/10.1177/16094069231205789>.
- Olofsdotter, G., Bolin, M. & Mathiassen, S. E. (2023). Inequality regimes in grocery stores: Intersections of gender, hierarchies, and working conditions. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 13(3), 1-19. Available at <https://doi.org/10.18291/njwls.137865>
- Papadimitriou, E., Casabianca, E. & Cabeza Martinez, B. (2023). *Energy poverty and gender in the EU: the missing debate*. Available at <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC13261>
- Papataxiarchis, E. & Loizos, P. (1991). Kinship, gender and social change in modern Greece. *Journal of Modern Greek Studies*. NJ: Princeton University Press,
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pearl-Martinez, R. & Stephens, J. C. (2016). Toward a gender diverse workforce in the renewable energy transition. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 12(1), 8-15. Available at doi:10.1080/15487733.2016.11908149
- Perrons, D. (2003). The new economy and the work-life balance: Conceptual explorations and a case study of new media. *Gender, Work & Organization*, 10(1), 65-93. Available at <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00004>
- Petersson, M. (2003). *Identitetsföreställningar: Performance, normativitet och makt ombord på SAS och AirHoliday*. [Performing Identity: Performance, Normativity and Power on Board SAS and AirHoliday.] Diss. Göteborg University.
- Petrova, S. (2017). Illuminating austerity: Lighting poverty as an agent and signifier of the Greek crisis. *European Urban and Regional Studies*, 25/4, 360-372. Available at <https://doi.org/10.1177/0969776417720250>.

- Petrova, S. & Simcock, N. (2019). Gender and energy: domestic inequities reconsidered. *Social & Cultural Geography*, 22(6), 849-867. Available at doi: 10.1080/14649365.2019.1645200
- Reskin, B. F. (1999). Occupational segregation by race and gender, 1960-1985. In B. F. Reskin & D. B. Roos (eds), *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations* (pp. 35-80). Temple University Press.
- Ridgeway, C. L. & Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspectives on gender beliefs and social relations. *Gender & Society*, 18(4), 510-531. Available at <https://doi.org/10.1177/0891243204265269>
- Robinson, C. (2019). Energy poverty and gender in England: A spatial perspective. *Geoforum*, 104, 222-233. Available at <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2019.05.001>
- Rubery, J. (ed.) (2010). *Woman and Recession*. London: Routledge.
- Rubery, J. & Rafferty, A. (2013). Women and recession revisited. *Work, Employment and Society*, 27(3), 414-432.
- Rubery, J., Smith, M. & Fagan, C. (1999). *Women's employment in Europe: Trends and prospects*. Routledge.
- Rutovitz, J. & Atherton, A. (2009). *Energy sector jobs to 2030: a global analysis*. Prepared for Greenpeace International by the Institute for Sustainable Futures, Sydney: University of Technology.
- Sapleton, N. & Takruri-Rizk, H. (2008). The gender subtext of science, engineering, and technology (SET) organizations: A review and critique. *Equal Opportunities International*, 27(1), 28-39. Available at <https://doi.org/10.1108/02610150810849576>
- Schulte, N., Basch, J. M., Hay, H.-S. & Melchers, K. (2024). Do ethnic, immigrant, and regional language varieties disadvantage candidates? A meta-analysis of biases in personnel selection. *Applied Psychology*.
- Scriven, M. (1991). *Evaluation thesaurus* (4th ed.). Sage Publications, Inc.
- Simcock, N., Jenkins, K. E. H., Lacey-Barnacle, M., Martiskainen, M., Mattioli, G. and Hopkins, D. (2021). Identifying double energy vulnerability: A systematic and narrative review of groups at-risk of energy and transport poverty in the global north. *Energy Research & Social Science*, 82, 102351. Available at doi:10.1016/j.erss.2021.102351
- Soler, P. (2024, January 8). How the EU's Green Deal could widen gender inequalities. Euroobserver.com. Available at https://euobserver.com/green-economy/157889?fbclid=IwAR2AZN3VdAxND8-j35P3_cz32ey2u-mTlnnZ10-FaHvXqAsKzWCGPY-K3E0
- Soskice, D. (2005). Varieties of capitalism and cross-national gender differences, *Social Policies*, 12(2), 170-179.
- Sraieb, M. M. & Labadze, L. (2022). A Dynamic Perspective on the Gender Diversity-Firms Environmental Performances Nexus: Evidence from the Energy Industry. *Sustainability*, 14(12), 7346. Available at doi:10.3390/su14127346.
- Stainback, K., & Kwon, S. (2012). Female leaders, organizational power, and sex segregation. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639(1), 217-235. Available at <https://doi.org/10.1177/0002716211421868>

- Stetler, C. B., Legro, M. W., Rycroft-Malone, J., Bowman, C., Curran, G., Guihan, M., Hagedorn, H., Pinos, S., Wallace, C. M. (2006). Role of “external facilitation” in implementation of research findings: A qualitative evaluation of facilitation experiences in the Veterans Health Administration. *Implementation Science*, 1, Article 23. Available at <https://doi.org/10.1186/1748-5908-1-23>
- Teodorescu, L. (2024). Women on the move: Understanding the female face of migration to develop targeted policies. *European View*, 23(1), 55-63. Available at <https://doi.org/10.1177/17816858241246662>
- Thomas, D. R. (2006). A general inductive approach for analyzing qualitative evaluation data. *American Journal of Evaluation*, 27(2), 237-246. Available at <https://doi.org/10.1177/1098214005283748>
- Tilly, C. (1998). *Durable Inequality*. Berkeley, CA: University of California Press. Available at <https://www.jstor.org/stable/10.1525/j.ctt1ppftj>
- Tolich, M. & Briar, C. (1999). Just Checking It Out: Exploring the Significance of Informal Gender Divisions Amongst American Supermarket Employees. *Gender, Work and Organization*, 6(3), 129-133.
- Tsagkari, M. (2022). The need for gender-based approach in the assessment of local energy projects. *Energy for Sustainable Development*, 68, 40-49.
- Tullberg, M., Walter, L. & Blomquist, M. (2014). Flexibel handel. En studie av bemaningsstrategier i svensk detaljhandel. [Flexible trading. A study of staffing strategies in Swedish retailing]. GRI-Rapport 3, Gotheburg Research Center.
- Valtorta, R. R., Baldissarri, C. & Volpato, C. (2021). Burnout and dehumanization in the supermarket workplace: A field study during the COVID-19 outbreak in Italy. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 32(4), 767-785. Available at <https://doi.org/10.1002/casp.2588>
- Wahl, A. (2014). Male Managers Challenging and Reinforcing the Male Norm in Management. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), 115-128.
- Walby, S. (1997). *Gender transformations*. Routledge.
- Williams, C. L. (2000). Doing “women's work”: Men in nontraditional occupations. *Gender & Society*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Williams, C. L. (1995). *Still a Man's World: Men Who Do "Women's Work"*. Berkeley: University of California Press.
- Witz, A. (1992). *Professions and Patriarchy*. London: Routledge.

GENDER IN CRISES

ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

