

COVID-19 ΚΑΙ ΜΙΣΘΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

(COVID-19 AND PAID LABOR)

ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΦΟΙΤΗΤΗ: ΚΙΤΡΙΝΑΚΗ ΑΡΓΥΡΗ

ΤΜΗΜΑ: Π.Μ.Σ. στη Φορολογική, Λογιστική και Χρηματοοικονομική Διοίκηση
Στρατηγικών Αποφάσεων

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΑΡΑΓΙΩΡΓΟΣ ΘΕΟΦΑΝΗΣ

Περίληψη

Στόχος της εργασίας είναι η εξέταση της επίδρασης της πανδημίας του Covid – 19 σε θέματα μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα. Η οικονομική συρρίκνωση και η ανεπαρκής ζήτηση μπορεί να εκτοπίσουν τους εργαζόμενους ενώ η πανδημία έχει αυξήσει την αβεβαιότητα για την διατήρηση των θέσεων εργασίας. Μέσα στην πανδημία υπήρξαν κλάδοι και εταιρίες που ωφελήθηκαν πολύ και αξιοποίησαν τις ευκαιρίες που τους δόθηκαν από την πανδημία. Ωστόσο, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων και των εργαζομένων αντιμετώπισε σημαντικά ζητήματα ρευστότητας και γενικά βιωσιμότητας.

Μέσα από την εμπειρική μελέτη με τη χρήση πρωτογενούς ποσοτικής έρευνας με τη χρήση ερωτηματολογίου σε δείγμα μισθωτών στην Ελλάδα προκύπτει πως η προστασία της θέσης εργασίας και του μισθού αυτής αποτελούν τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά στοιχεία μιας θέσης εργασίας εξαιτίας της ανασφάλειας και της αβεβαιότητας που έχει δημιουργήσει η πανδημία. Η τηλεργασία εξακολουθεί να εφαρμόζεται σε μικρό ποσοστό των εργαζομένων κυρίως σε ειδικότητες που μπορούν να λειτουργήσουν και εκτός φυσικού χώρου εργασίας. Τέλος, δεν προκύπτουν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα για την επίδραση του φύλου στο βαθμό ικανοποίησης από την εργασία μέσα στην περίοδο της πανδημίας ούτε για την επίδραση της ηλικίας στην αύξηση του φόβου απώλειας της θέσης εργασίας.

Λέξεις – κλειδιά: μισθωτή εργασία, πανδημία, Covid – 19, σχέσεις εργοδότη - εργαζόμενου

Abstract

The aim of this thesis is to examine the impact of the Covid - 19 pandemic on wage issues in Greece. Economic shrinkage and insufficient demand may displace workers while the pandemic has increased uncertainty about job retention. Within the pandemic there were industries and companies that benefited greatly and took advantage of the opportunities given to them by the pandemic. However, most companies and employees faced significant issues of liquidity and overall viability.

Through the empirical study with the use of primary quantitative research via a questionnaire on a sample of employees in Greece, it appears that the protection of the job and salary are the most important characteristics of a job due to the insecurity and uncertainty created by pandemic. Teleworking is still applied to a small percentage of employees, mainly in specialties and branches that can operate outside the physical workplace. Finally, there are no statistically significant results on the effect of gender on job satisfaction during the pandemic period nor on the effect of age on the increased fear of job loss.

Keywords: wages, pandemic, Covid - 19, employer - employee relations

Πίνακας Πινάκων

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Πίνακας 5 1 Βαθμός ικανοποίησης από τη ζωή..... | 32 |
| Πίνακας 5 2 Επίπεδα αισιοδοξίας | 33 |
| Πίνακας 5 3 Πεποιθήσεις για πνευματική υγεία | 34 |
| Πίνακας 5 4 Βαθμός εμπιστοσύνης στα κρατικά μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας | 34 |
| Πίνακας 5 5 Βαθμός εμπιστοσύνης στο εθνικό σύστημα υγείας | 35 |
| Πίνακας 5 6 Αυξημένες ώρες εργασίας..... | 36 |
| Πίνακας 5 7 Περισσότερη εργασία με τηλεργασία παρά με φυσική παρουσία | 36 |
| Πίνακας 5 8 Συνέχιση τηλεργασίας..... | 37 |
| Πίνακας 5 9 Εφαρμογή τηλεργασίας για τους συμμετέχοντες..... | 38 |
| Πίνακας 5 10 Βαθμός ανησυχίας για τη θέση εργασίας..... | 38 |
| Πίνακας 5 11 Βαθμός κούρασης μετά τη δουλειά | 39 |
| Πίνακας 5 12 Η εργασία ως εμπόδιο για τον προσωπικό χρόνο | 40 |
| Πίνακας 5 13 Δυσκολία συγκέντρωσης στην εργασία κατά την τηλεργασία | 40 |
| Πίνακας 5 14 Μείωση μισθού μετά την πανδημία | 41 |
| Πίνακας 5 15 Αύξηση ωρών εργασίας μετά την πανδημία | 41 |
| Πίνακας 5 16 Αύξηση της αποταμίευσης μετά την πανδημία..... | 42 |
| Πίνακας 5 17 Αναστολή εντός του 2020..... | 43 |
| Πίνακας 5 18 Αναστολή εντός του 2021 | 43 |
| Πίνακας 5 19 Φόβος για τη θέση εργασίας στο άμεσο μέλλον..... | 44 |
| Πίνακας 5 20 Καθυστέρηση μισθοδοσίας εξαιτίας της πανδημίας..... | 45 |
| Πίνακας 5 21 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Διαφάνεια στην επικοινωνία..... | 45 |
| Πίνακας 5 22 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Εκπαίδευση | 46 |
| Πίνακας 5 23 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Προστασία μισθού ... | 47 |
| Πίνακας 5 24 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Προγράμματα ψυχολογικής υποστήριξης εργαζομένων..... | 47 |
| Πίνακας 5 25 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Ομάδες εργαζομένων για δραστηριότητες..... | 48 |
| Πίνακας 5 26 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Συνεργασία ομάδας .. | 49 |
| Πίνακας 5 27 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Πολιτικές υγιεινής & πρωτόκολλα ασφαλείας..... | 50 |
| Πίνακας 5 28 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Αυξημένη ασφάλεια. 50 | |
| Πίνακας 5 29 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Ασφάλεια υγείας | 51 |
| Πίνακας 5 30 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Τεχνολογικός εξοπλισμός γραφείου για απομακρυσμένη εργασία..... | 52 |
| Πίνακας 5 31 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Προστασία θέσης εργασίας..... | 52 |
| Πίνακας 5 32 Στάσεις απέναντι στην εργασία στη μετά Covid – 19 εποχή: Εργασιακή ικανοποίηση..... | 53 |
| Πίνακας 5 33 Στάσεις απέναντι στην εργασία στη μετά Covid – 19 εποχή: Επιθυμία αλλαγής εργασίας..... | 54 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Πίνακας 5 34 Στάσεις απέναντι στην εργασία στη μετά Covid – 19 εποχή: Πραγματική αλλαγή εργασίας μέσα στην πανδημία..... | 55 |
| Πίνακας 5 35 Στάσεις απέναντι στην εργασία στη μετά Covid – 19 εποχή: Φόβος απώλειας θέσης εργασίας | 56 |
| Πίνακας 5 36 Μέσος όρος και τυπική απόκλιση..... | 57 |

Πίνακας Γραφημάτων

| | |
|---------------------------------------------------------------------|---|
| Γράφημα 1 Αντίκτυπος πανδημίας στους μέσους μισθούς παγκοσμίως..... | 2 |
|---------------------------------------------------------------------|---|

Περιεχόμενα

| | |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ..... | 1 |
| Στόχος..... | 1 |
| Αλλαγές με Covid – 19..... | 1 |
| Ένα απότομο βήμα στην εξέλιξη ή ένα πισωγύρισμα στο παρελθόν;..... | 5 |
| Κεφάλαιο 1..... | 6 |
| Μισθωτή Εργασία..... | 6 |
| Είδη Μισθωτής Εργασίας..... | 7 |
| Η Κατάσταση πριν την Άφιξη του Covid..... | 8 |
| Υποθέσεις και Ερευνητικά Ερωτήματα..... | 9 |
| Κεφάλαιο 2..... | 10 |
| Αλλαγές στη Σχέση Εργοδότη – Εργαζόμενου..... | 10 |
| Μετακύλιση στον Ρυθμό Ανεργίας..... | 12 |
| Δικαιώματα και Υποχρεώσεις για Εργοδότη και Εργαζόμενο..... | 13 |
| Ρόλος του Κράτους – Νομοθετικό Πλαίσιο..... | 16 |
| Κεφάλαιο 3..... | 19 |
| Εταιρίες που Ωφελήθηκαν και Εταιρίες που Ζημιώθηκαν..... | 19 |
| Κλάδοι που Επωφελήθηκαν..... | 20 |
| Διαφορές Ελλάδας και Εξωτερικού..... | 21 |
| Χορηγούμενοι Κλάδοι και Τρόποι Εξασφάλισης..... | 24 |
| Κεφάλαιο 4 Μεθοδολογία..... | 27 |
| Κεφάλαιο 5 Ανάλυση Αποτελεσμάτων..... | 29 |
| Επίλογος..... | 60 |
| Συμπεράσματα..... | 60 |
| Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα..... | 61 |
| Βιβλιογραφία..... | 62 |
| Παράρτημα – Ερωτηματολόγιο..... | 66 |

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στόχος

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται την επίδραση της πανδημίας σε θέματα μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα. Η νέα κατάσταση που έχει δημιουργήσει στα εργασιακά ζητήματα η πανδημία έχει αλλάξει τη δομή και τη μορφή της εργασίας σήμερα στην Ελλάδα. Η Ε.Ε. φρόντισε να ληφθούν άμεσα, αποδοτικά και αποτελεσματικά μέτρα για την ενίσχυση των επιχειρήσεων και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας στα κράτη – μέλη της. Ωστόσο, οι επιπτώσεις στους μισθούς των εργαζομένων δεν έχουν ακόμη διαφανεί πλήρως. Εν όψει της επικείμενης ανατίμησης βασικών προϊόντων και αγαθών όπως το ηλεκτρικό ρεύμα, τα τρόφιμα και τα καύσιμα κρίνεται αναγκαία η μελέτη του ζητήματος τόσο σε επίπεδο οικονομικής όσο και σε επίπεδο κοινωνικής σκοπιάς.

Αλλαγές με Covid – 19

Οι οικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας θα είναι σοβαρές και διαρκείς. Η οικονομική συρρίκνωση και η ανεπαρκής ζήτηση είναι πιθανό να εκτοπίσουν τους εργαζόμενους σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι οι προσωρινές καραντίνες. Οι απώλειες θέσεων είναι βέβαιες και θα είναι δύσκολο να αντιμετωπιστούν. Παρόλ' αυτά δεν είναι εύκολο να εκτιμηθεί ο αντίκτυπος της πανδημίας ακόμη.

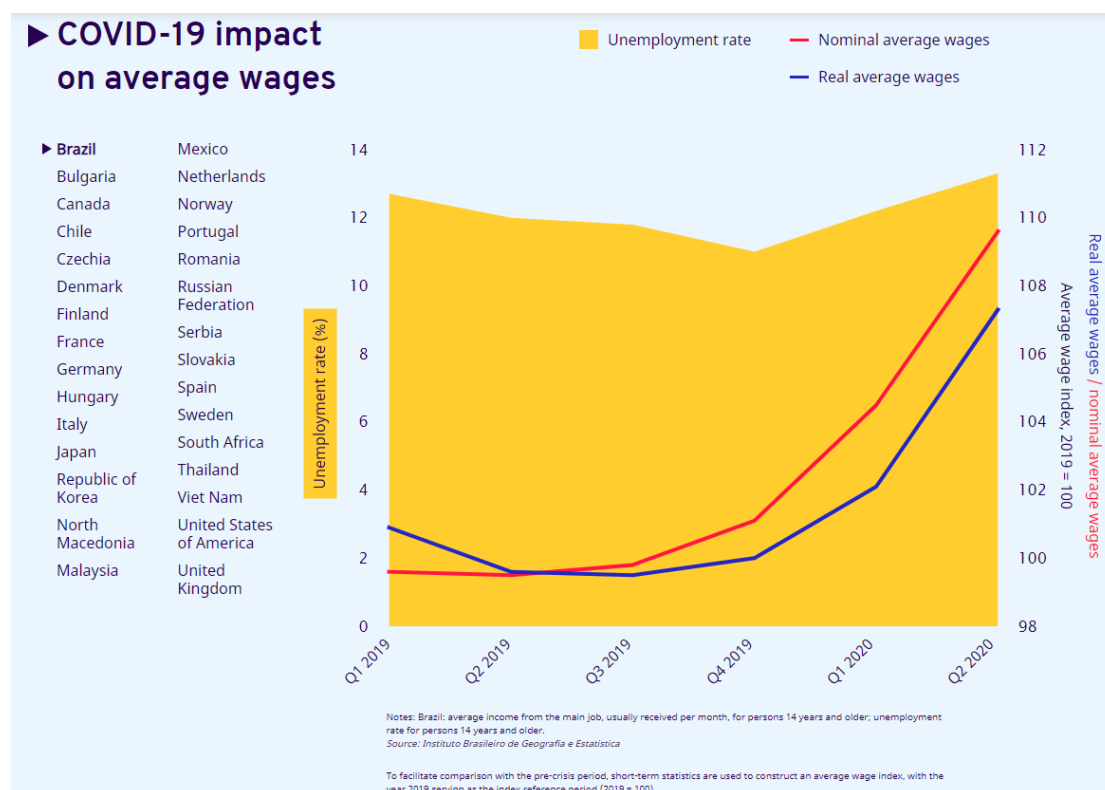
Οι άνθρωποι σε νοικοκυριά με χαμηλό εισόδημα αντιμετωπίζουν ένα δυσανάλογο βάρος σε θέματα υγείας και οικονομίας εξαιτίας της πανδημίας. Οι πολιτικές του κρατικού κατώτατου μισθού και των αδειών ασθενείας επηρεάζουν την ευαισθησία των ατόμων στην απασχόληση και την υγεία από κάποιο ενδεχόμενο σοκ στη μισθό τους και επηρεάζουν και το ζήτημα της επάρκειας τροφίμων.

Οι Raifman et al. (2021) αξιολόγησαν τη σχέση μεταξύ των πολιτικών κατώτατου μισθού στις Η.Π.Α. και του αποτελέσματος τροφικής ανεπάρκειας μεταξύ ατόμων ηλικίας μικρότερης των 65 ετών μέσα στην διάρκεια της πανδημίας. Βρήκαν ότι σε πολιτείες με ελάχιστο μισθό μικρότερο των 8\$, το 14,3% των συμμετεχόντων κάτω των 65 και το 16,6% των συμμετεχόντων με παιδιά ανέφεραν τροφική ανεπάρκεια στο σπίτι. Η απώλεια εργασίας εξαιτίας της πανδημίας χωρίς άδεια ασθενείας με αποδοχές συνδέθηκε με αύξηση 5,72% στο ποσοστό των νοικοκυριών που αναφέρουν ανεπάρκεια τροφίμων.

Η ανεπάρκεια τροφίμων είναι υψηλή σε όλα τα νοικοκυριά και ακόμη περισσότερο σε νοικοκυριά με παιδιά κατά την πανδημία. Η διαβίωση σε μια πανδημία με ελάχιστο μισθό τα 12\$ συνδέεται με τη μείωση του ποσοστού των ατόμων που αναφέρουν ανεπάρκεια τροφίμων κατά την πανδημία (Raifman et al., 2021). Η μη παροχή άδειας μετ' αποδοχών σχετίζεται με αυξήσεις στην ανεπάρκεια τροφίμων.

Σύμφωνα με το Γράφημα 1 παρατηρείται η αύξηση της ανεργίας στο σύνολο των χωρών, καθώς και η μεταβολή των ονομαστικών και των πραγματικών μισθών σε χώρες όπως η Γαλλία, η Γερμανία, η Ιταλία, αλλά και η Σλοβακία, η Νότια Αφρική και το Μεξικό. Ο μέσος ρυθμός ανάπτυξης των μισθών κυμάνθηκε μεταξύ 1,6% - 2,2% σε ετήσια βάση. Το εισόδημα, οι ώρες εργασίας και η μορφή της εργασίας επηρεάστηκαν από την πανδημία. Συνολικά, ο μέσος μισθός μειώθηκε στις περισσότερες χώρες με απότομες πτώσεις να λαμβάνουν χώρα στην Ιαπωνία και τη Νότια Αφρική.

Γράφημα 1 Αντίκτυπος πανδημίας στους μέσους μισθούς παγκοσμίως



Πηγή: Koop, 2021 από International Labour Organization

Ωστόσο, η πτώση των μισθών δε σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν απαραίτητα λιγότερα χρήματα, καθώς στις περισσότερες χώρες υπήρξαν πολλές επιδοτήσεις από το κράτος οι οποίες θεσπίστηκαν είτε στο πλαίσιο διατήρησης του αριθμού των θέσεων

εργασίας στις επιχειρήσεις είτε στο πλαίσιο διατήρησης του βιοτικού επιπέδου. Στα κράτη εφαρμόστηκαν διαφορετικά προγράμματα διατήρησης των θέσεων εργασίας ενώ σε κάποιες χώρες επιτράπηκαν οι απολύσεις με κάποια αποζημίωση από το κράτος (Koop, 2021). Αυτό είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση των μισθών αλλά τη διατήρηση των ποσοστών ανεργίας.

Στην Ευρώπη οι μισθοί μειώθηκαν σημαντικά με τις επιδοτήσεις μισθών να αγγίζουν σχεδόν το 40% της απώλειας μισθού σε κάποιες χώρες (Koop, 2021). Όμως, ενώ οι χώρες υψηλού εισοδήματος είναι σε θέση να αντέξουν οικονομικά δίνοντας κίνητρα στις οικονομίες τους, οι περισσότερες χώρες χαμηλού εισοδήματος δεν ήταν σε θέση να πράξουν έτσι. Έτσι δημιουργήθηκε ένα κενό κινήτρων.

Σε κάποιες χώρες παρατηρήθηκαν υψηλότεροι μέσοι μισθοί γεγονός που αποτελεί «αποτέλεσμα σύνθεσης». Σε περιόδους κρίσης οι μισθοί μπορεί να επηρεαστούν από το ονομαζόμενο «αποτέλεσμα σύνθεσης» που προκύπτει από αλλαγές στη σύνθεση και δομή της απασχόλησης σε μια χώρα. Όταν οι περισσότεροι από αυτούς που χάνουν τη δουλειά τους είναι χαμηλόμισθοι, αυτό αυξάνει αυτόματα το μέσο μισθό των εργαζομένων που απομένουν.

Αυτό σημαίνει ότι οι μισθοί δεν αυξάνονται πραγματικά αλλά η δομή και το μοντέλο απασχόλησης μεταβάλλεται. Για παράδειγμα, η απώλεια και η επακόλουθη έλλειψη χαμηλότερων αμειβόμενων θέσεων εργασίας από την αγορά εργασίας εξαιτίας της πανδημίας μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του μέσου μισθού. Παράδειγμα αποτελεί η Βραζιλία η οποία γνώρισε αύξηση ονομαστικών και πραγματικών μισθών όπως και αύξηση της ανεργίας. Το τρέχον ποσοστό ανεργίας αγγίζει το 13,3% ενώ οι μισθοί παρουσιάζουν δείκτη μισθών 107,3 το πρώτο εξάμηνο του 2020.

Κάτι τέτοιο συνέβη στις Η.Π.Α., την Ιταλία, τη Γαλλία και τη Νορβηγία (ILO, 2021). Στην Ευρώπη οι αυξήσεις της ανεργίας ήταν λιγότερο έντονες ή και παρέμειναν σε ίδια επίπεδα πιθανώς λόγω της εκτεταμένης εφαρμογή προγραμμάτων διατήρησης θέσεων εργασίας που είχαν μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα σε σχέση με άλλες χώρες.

Υπάρχουν αρκετές έρευνες οι οποίες εντόπισαν προσωρινή τουλάχιστον αποδοχή σε περικοπές μισθών ή ωραρίου εργασίας. Σύμφωνα με τους Adams – Prassl et al. (2020) το 2020 το 35% στις ΗΠΑ, το 30% στο Ηνωμένο Βασίλειο και το 20% στη Γερμανία αναφέρουν χαμηλότερους μισθούς τον Μάρτιο του 2020 για τους εργαζόμενους σε σχέση με τον Φεβρουάριο, δηλαδή σε σχέση με ένα μήνα πριν. Στην Αργεντινή όπου επιβλήθηκε γενικευμένη απαγόρευση απολύσεων των εργαζομένων χωρίς δίκαιο λόγο κατά τη διάρκεια της πανδημίας, εντοπίστηκε μείωση των μισθών σε κλάδους

επιχειρήσεων που έκλεισαν εντελώς με την πανδημία κατά 25% για τους μήνες Απρίλιο και Μάιο του 2020 προκειμένου να εξασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας (Sindicato Empleados de Comercio de Junin, 2020). Αντίστοιχα, στην Ινδία οι επίσημοι μισθοί των εργαζομένων μειώθηκαν κατά 3,6% (Esturipiñan and Sharma, 2020).

Στην Ευρώπη χάθηκαν πολλές θέσεις εργασίας και μειώθηκαν και οι ώρες απασχόλησης για πολλούς εργαζόμενους με αποτέλεσμα να παρατηρείται μια απώλεια μισθών 6,5% κατά μέσο όρο (ILO, 2021). Οι δουλειές με τις χαμηλότερες αμοιβές επλήγησαν περισσότερο από τη μείωση της απασχόλησης και των ωρών. Ενώ πολλοί εργαζόμενοι έχουν χάσει τις αποδοχές τους λόγω απόλυσης φαίνεται ότι σε κάποιες χώρες το μέτρο των μειωμένων ωρών εργασίας διατήρησε τα επίπεδα ανεργίας και το βιοτικό επίπεδο των κατοίκων.

Αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι απώλειες αποδοχών που προκλήθηκαν από τις απολύσεις (-1%) να είναι μικρότερες από αυτές που προκλήθηκαν λόγω των μειώσεων των ωρών εργασίας (-5,5%) (ILO, 2021). Αυτό σημαίνει ότι τα μέτρα πολιτικής για τη διασφάλιση των θέσεων κατάφεραν να συγκρατήσουν τις αρνητικές επιπτώσεις της πανδημίας.

Στην Ε.Ε. οι μεγαλύτερες μισθολογικές απώλειες παρατηρήθηκαν στην Ιρλανδία, την Πορτογαλία και την Ισπανία. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι σε Κροατία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες και Σουηδία υπέστησαν τις χαμηλότερες μισθολογικές απώλειες. Στην Ελλάδα οι απώλειες από μειώσεις των ωρών εργασίας άγγιξαν το 9,4% και 9,6% για το πρώτο και δεύτερο τρίμηνο του 2020, ενώ οι μειώσεις από απολύσεις ήταν μόλις 0,2% (ILO, 2021). Συνολικά, στην Ευρώπη παρατηρήθηκε μεγαλύτερος αρνητικός μισθολογικός αντίκτυπος για τις γυναίκες εργαζόμενες γεγονός που αύξησε την μισθολογική ανισότητα από την αρχή της πανδημίας.

Οι επιδοτήσεις μισθών χρησιμοποιήθηκαν ευρέως σε όλη την Ευρώπη για την πρόληψη των μαζικών απολύσεων και επέτρεψαν την αντιστάθμιση του μισού περίπου της μισθολογικής απώλειας που προκλήθηκε από τη μείωση των ωρών εργασίας μειώνοντας έτσι την αύξηση της ανισότητας που αναπόφευκτα επήλθε. Οι πιο πολλές ευρωπαϊκές χώρες είτε εισήγαγαν είτε επέκτειναν τις υφιστάμενες επιδοτήσεις μισθών για να καλύψουν τους εργαζόμενους ή αυτούς που δεν μπορούσαν να εργαστούν λόγω των μέτρων αποκλεισμού. Οι επιδοτήσεις μισθών επέτρεψαν επίσης να μετριαστεί ο αντίκτυπος της κρίσης στην ανισότητα των κερδών με μείωση του μεριδίου του συνολικού μισθολογικού εισοδήματος που έλαβαν όσοι βρίσκονται στο 50% της μισθολογικής κατανομής από 3,7% σε 1,7% (ILO, 2021).

Παρά το γεγονός ότι η παραγωγή και η παροχή υπηρεσιών σε πολλούς κλάδους μειώθηκε, εντούτοις οι επιδοτήσεις μισθών οδήγησαν σε μικρές συνολικές μειώσεις στους μισθούς των εργαζομένων με αποτέλεσμα και να διατηρείται ο αριθμός των θέσεων εργασίας και τα λειτουργικά μέρη της οικονομίας να μπορούν να λειτουργούν.

Ένα απότομο βήμα στην εξέλιξη ή ένα πισωγύρισμα στο παρελθόν;

Ο κόσμος επηρεάστηκε σημαντικά από την πανδημία του Covid – 19. Περισσότεροι από ένα εκατομμύριο άνθρωποι έχασαν τη ζωή τους, η κοινωνική και η οικονομική δραστηριότητα διαταράχθηκαν σημαντικά, ενώ ο δείκτης ευημερίας μεταβλήθηκε προς το χειρότερο. Υπολογίζεται ότι περίπου 345 εκατομμύρια θέσεις πλήρους απασχόλησης χάθηκαν το τρίτο τρίμηνο του 2020 (ILO, 2021).

Οι χώρες αντέδρασαν πολύ πιο άμεσα σε σχέση με την προηγούμενη πρόσφατη οικονομική κρίση της προηγούμενης δεκαετίας και ανέλαβαν σημαντικό μέρος της δουλειάς των εργοδοτών προκειμένου να υπάρχει η δυνατότητα επανεκκίνησης της αγοράς έστω και με περιορισμούς. Και οι κεντρικές τράπεζες διευκόλυναν τις διαδικασίες με επεκτατικές νομισματικές πολιτικές που κινητοποιούν τις αγορές. Αυτά τα μέτρα επέτρεψαν σε εκατομμύρια εργαζόμενους να διατηρήσουν το εισόδημά τους και τον τρόπο διαβίωσής τους σε πολύ καλό επίπεδο. Παρά τα θετικά αυτά μέτρα που λήφθηκαν από τα κράτη οι οικονομικές και εργασιακές συνέπειες της πανδημικής κρίσης θα επεκταθούν περαιτέρω και θα ασκήσουν σημαντικές πιέσεις στα μισθολογικά ζητήματα στο άμεσο μέλλον.

Κεφάλαιο 1

Μισθωτή Εργασία

Η μισθωτή εργασία ονομάζεται αλλιώς εξαρτημένη εργασία και αφορά στην εργασία που παρέχει ένα πρόσωπο, ο μισθωτός, σε κάποιο άλλο, τον εργοδότη, έναντι κάποιας αμοιβής οι όροι της οποίας καθορίζονται εκ των προτέρων στη σύμβαση εργασίας. Η αμοιβή ή αλλιώς μισθός αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη ο οποίος καρπώνεται το όφελος της εργασίας του μισθωτού, ενώ ο μισθωτός υποχρεούται να παράσχει τις υπηρεσίες για τις οποίες συμφώνησε να αμειφθεί.

Η εργασία μπορεί να παρέχεται βάσει ορισμένου χρόνου οπότε και έχουμε σύμβαση ορισμένου χρόνου ή χωρίς να καθορίζεται η διάρκειά της οπότε και έχουμε σύμβαση αορίστου χρόνου ή μπορεί να αφορά την εκτέλεση συγκεκριμένων παραδοτέων έργων εντός δεδομένου χρονικού διαστήματος οπότε και έχουμε σύμβαση έργου (Λαναράς, 2009). Στην περίπτωση μιας εργασιακής σχέσης εξαρτημένης εργασίας, ο εργοδότης αποφασίζει τον τόπο εργασίας, τις ώρες εργασίας, τις δραστηριότητες που θα εκτελεί ο μισθωτός ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και δίνει οδηγίες για τον τρόπο εκτέλεσης αυτών. Σε αντάλλαγμα ο εργαζόμενος λαμβάνει μια αμοιβή ή μισθό.

Ο μισθός περιλαμβάνεται στο εισόδημα από μισθωτή εργασία και αντιπροσωπεύει μια σταθερή τακτική πληρωμή που συνήθως καταβάλλεται μηνιαίως από τον εργοδότη στον εργαζόμενο. Το εισόδημα από μισθωτή εργασία μπορεί ακόμη να περιλαμβάνει και άλλες παροχές που χορηγούνται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο όπως η χρήση τηλεφώνου ή αυτοκινήτου για προσωπική χρήση¹. Το εισόδημα από μισθωτή εργασία περιλαμβάνει τους μισθούς, τα ημερομίσθια, την πριμοδότηση, τα επιδόματα και άλλες παροχές.

Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 649, 651, 653 του Αστικού Κώδικα και 6 Α.Ν. 765/43 προκύπτει ότι σύμβαση μίσθωσης παροχής εξαρτημένης εργασίας στην οποία και μόνο εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας υπάρχει όταν κατά τους όρους της σχετικής συμφωνίας των συμβαλλομένων μερών (εργοδότης – μισθωτός) υποχρεούται ο μισθωτός να παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο έναντι μισθού ανεξάρτητα από τον τρόπο προσδιορισμού και καταβολής αυτού, χωρίς περαιτέρω ευθύνη του μισθωτού για την

¹ https://europa.eu/taxedu/static/courses/a03/el/story_html5.html

επίτευξη ορισμένου δι' αυτής αποτελέσματος, υποκείμενος κατά την εκτέλεσή της σε νομική και προσωπική εξάρτηση έναντι του εργοδότη. Η εξάρτηση αυτή εκφράζεται με το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει τον τόπο, τον χρόνο, τον τρόπο και την έκταση της παροχής της μέσα στα νόμιμα ή συμβατικά πλαίσια κατά τρόπο δεσμευτικό για τον μισθωτό. Ο μισθωτός ακολουθεί και εκτελεί εντολές και οδηγίες και συμμορφώνεται στην εκτέλεση της εργασίας που του ανατέθηκε.

Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας² σύμβαση μίσθωσης παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών στην οποία δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, υπάρχει όταν σε μια σχέση εργασίας ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του με αμοιβή χωρίς να συντρέχουν άλλες προϋποθέσεις και στοιχεία εξάρτησης.

Ακόμη, σύμβαση μίσθωσης έργου (εργολαβία) υπάρχει σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 681 κ. Ε.Π. Α.Κ. όταν κάποιος εργολάβος αναλαμβάνει να κατασκευάσει, εκτελέσει ή φέρει σε πέρας και παραδώσει με αμοιβή ένα έργο που αποτελεί το προϊόν της εργασίας του αδιαφόρως του χρόνου που θα απαιτηθεί για το σκοπό αυτό.

Είδη Μισθωτής Εργασίας

Υπάρχει η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στην οποία δεν ορίζεται ρητώς η διάρκεια ούτε προκύπτει από το είδος ή το σκοπό της σύμβασης. Σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι η σύμβαση εργασίας της οποίας η διάρκεια είναι σαφώς ορισμένη. Ο προσδιορισμός της διάρκειας της σύμβασης εργασίας έχει σημασία ειδικά για τον τρόπο λύσης της. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου παύει αυτοδίκαια με την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας χωρίς να απαιτείται κάποια δήλωσή ή άλλη ενέργεια από τα μέρη. Η σύμβαση αορίστου χρόνου λύνεται με μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης (καταγγελία) στην οποία μπορεί να προβεί καθένα από τα μέρη της σύμβασης.

Υπάρχουν και ευέλικτες μορφές απασχόλησης όπως οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι συμβάσεις μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης, οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης (απασχόληση μέσω ΕΠΑ), οι συμβάσεις τηλεργασίας, οι συμβάσεις δανεισμού και οι συμβάσεις ετοιμότητας για εργασία.

Οι συμβάσεις εργασίας διακρίνονται σε πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, ορισμένου και αορίστου χρόνου. Σύμφωνα με το ΠΔ 156/94 για την υποχρέωση του

² <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/atomikes-rythmiseis/symvasi-exartimenis-ergasias/>

εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβασή ή τη σχέση εργασίας (ΦΕΚ 102/Α/5-7-94) οι εργοδότες υποχρεούνται να καταρτίζουν και να παραδίδουν στους εργαζόμενους γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο το οποίο να περιλαμβάνει τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας.

Για τη σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης απαιτείται έγγραφη ατομική συμφωνία (σύμβαση) μεταξύ εργοδότη και μισθωτού (Ν. 3846/2010 άρθρο 2). Με τη συμφωνία καθορίζεται διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας ή 15ήμερης ή μηνιαίας εργασίας μικρότερη από την κανονική. Η συμφωνία αυτή πρέπει μέσα σε οκτώ ημέρες από την κατάρτισή της να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας διαφορετικά τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Ως εκ περιτροπής θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το χρόνο κατά πλήρες όμως ημερήσιο ωράριο.

Οι μισθωτοί υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια σε ασφαλιστική κάλυψη. Σύμφωνα με τους Θεοδωρουλάκη & Κουμαριάνο (2012) το ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα πλήττεται από τα εξής προβλήματα:

- πολυνομία
- πολυδιάσπαση
- ανταποδοτικότητα
- αποδιοργάνωση
- αποξένωση
- εισφοροδιαφυγή

Η Κατάσταση πριν την Άφιξη του Covid

Πριν την πανδημική κρίση ο παγκόσμιος πραγματικός μισθός αυξήθηκε μεταξύ 1,6-2,2% (ILO, 2021). Ο πραγματικός μηνιαίος μισθός υπολογίζεται ως η μεταβολή των ονομαστικών μηνιαίων μισθών χωρίς τις μεταβολές του κόστους διαβίωσης όπως μετριέται από τον αντίστοιχο εθνικό δείκτη τιμών καταναλωτή. Συγκεκριμένα, τα τελευταία τέσσερα έτη πριν την πανδημία ο ρυθμός αύξησης των πραγματικών μισθών ήταν μεταξύ 0,4-0,9% στις αναπτυσσόμενες χώρες και μεταξύ 3,5 – 4,5% στις αναπτυσσόμενες (ILO, 2021).

Οι διαφορές στις αυξήσεις των μισθών στις διάφορες χώρες πριν την πανδημία αντανακλούν τις διαφορές στους οικονομικούς δείκτες. Μέχρι το 2019 η οικονομική ανάπτυξη ήταν μεγαλύτερη σε χώρες της Ασίας σε σχέση με τις ευρωπαϊκές χώρες ενώ σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και ο πληθωρισμός. Ωστόσο, η πανδημία κατέστησε δύσκολη και τη συλλογή στατιστικών δεδομένων (ILO 2020). Το εύρος των δυσκολιών αφορά τις υποδομές και τις ικανότητες των επιμέρους χωρών να συγκεντρώσουν νέα στοιχεία και τις δυνατότητες ανάλυσης αυτών. Οι περιορισμοί στην κυκλοφορία παρεμπόδισαν επίσης τη σωστή συλλογή δεδομένων.

Υποθέσεις και Ερευνητικά Ερωτήματα

Εξετάζοντας τη βιβλιογραφία που υπάρχει γύρω από τις επιπτώσεις της πανδημίας του Covid – 19 και της μισθωτής εργασίας παρατηρείται ένα κενό στην αποτύπωση των απόψεων των εργαζομένων γύρω από το θέμα. Συγκεκριμένα, προς το παρόν εξετάζονται στατιστικά στοιχεία και δεδομένα ενώ οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί στο πεδίο με δείγμα μισθωτών είναι λίγες και αφορούν συνολικά σύγκριση μεταξύ χωρών. Ως εκ τούτου κρίθηκε σκόπιμο να εξεταστούν οι απόψεις και οι στάσεις των μισθωτών στην Ελλάδα σχετικά με τις επιπτώσεις που είχε η πανδημία στην εργασία και στο μισθό τους και να συσχετιστούν με ορισμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Με βάση αυτό το σκεπτικό προκύπτουν οι εξής ερευνητικές υποθέσεις:

H1: Η τηλεργασία εξακολουθεί να εφαρμόζεται στην πλειοψηφία των επιχειρήσεων (στις οποίες καθίσταται εφικτή)

H2: Το πιο σημαντικό χαρακτηριστικό για τους μισθωτούς σε μια θέση εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή είναι η προστασία του μισθού των εργαζομένων.

H3: Οι άντρες και οι γυναίκες παρουσιάζουν τον ίδιο βαθμό ικανοποίησης από την εργασία τους μέσα στην πανδημία.

H4: Ο φόβος για την απώλεια της θέσης εργασίας μεταξύ των μισθωτών αυξάνεται με βάση την ηλικία.

Κεφάλαιο 2

Αλλαγές στη Σχέση Εργοδότη – Εργαζόμενου

Ο πρώτος σημαντικός μετασχηματισμός στον εργασιακό χώρο που επήλθε με την πανδημία είναι η τηλεργασία. Η τηλεργασία μείωσε το κόστος και δημιούργησε καλύτερη λειτουργικότητα για πολλούς εργαζόμενους. Πολλοί χώροι εργασίας είναι ακριβοί, η διατήρηση φυσικού χώρου εργασίας είναι δαπανηρή για τις επιχειρήσεις, αλλά και η ανάγκη της φυσικής παρουσίας στα γραφεία επιβάλλει σημαντικά έμμεσα κόστη (Autor & Reynolds, 2020).

Μετά την εμπειρία της πανδημίας θεωρείται σίγουρο πως το μερίδιο των εργαζομένων που εργάζονται από το σπίτι θα αυξηθεί σε σχέση με πριν την πανδημία. Στις Η.Π.Α. εργοδότες θεωρούν ότι οι εργάσιμες ημέρες κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι θα εργάζονται με τηλεργασία θα τριπλασιαστεί μετά τη λήξη της πανδημίας (Altig et al., 2020). Αυτό φυσικά ισχύει κυρίως για τα άτομα με υψηλό επίπεδο μόρφωσης των οποίων η εργασία μπορεί να εκτελεστεί εξ αποστάσεως (Dingel & Neiman, 2020).

Ακόμη θεωρείται πως οι αλλαγές στα πρότυπα εργασίας που προκαλούνται από τον Covid – 19 θα αλλάξουν τον χαρακτήρα των πόλεων (Autor & Reynolds, 2020). Αν στο μέλλον μειωθούν οι εργασιακοί χώροι, οι καθημερινές μετακινήσεις και τα επαγγελματικά ταξίδια, θα επηρεαστεί η ζήτηση για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας αλλά και για την οικονομική δομή των χωρών. Η μετα – πανδημική οικονομία θα δει μεγάλες αλλαγές σε σχέση με την προ Covid -19 εποχή ειδικά σε σχέση με τις μεγάλες πόλεις. Δεδομένου ότι ο κινητήριος μοχλός αύξησης της απασχόλησης και των μισθών είναι η επέκταση της απασχόλησης σε προσωπικές υπηρεσίες όπως η ψυχαγωγία, η ασφάλεια, η καθαριότητα, οι μεταφορές και επισκευές, οι αλλαγές που αναμένεται να φέρει ο Covid – 19 θα επαναφέρουν τις προοπτικές απασχόλησης των χαμηλόμισθων αστών εργαζομένων. Η παρακολούθηση ευκαιριών εργασίας θα απαιτούσε σε αυτή την περίπτωση δαπανηρή και άτακτη μετεγκατάσταση εκτός αστικών περιοχών.

Σήμερα η τηλεργασία αποτελεί κοινή μέθοδο εργασίας εξαιτίας της πανδημίας σε διάφορους κλάδους εξαιτίας των περιορισμών στους οποίους υπόκεινται εργαζόμενοι και εργοδότες. Σύμφωνα με τους Baert et al. (2020) σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων πιστεύουν ότι η τηλεργασία και οι απομακρυσμένες συναντήσεις θα παραμείνουν και μετά την πανδημία στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με τους Alon et al. (2020) η πανδημία επέφερε αλλαγές στον εργασιακό χώρο και όσον αφορά την έμφυλη ανισότητα.

Υπάρχουν έρευνες που επισημαίνουν ότι η πανδημία έχει αυξήσει τις ανισότητες των φύλων στην αγορά εργασίας βραχυπρόθεσμα (Bonacini et al., 2021). Σύμφωνα με τους Arntz et al. (2019) οι επιδράσεις της τηλεργασίας στην ανισότητα των φύλων έχουν ασαφή αποτελέσματα. Η τρέχουσα πανδημία αναμένεται να έχει αρνητικές επιπτώσεις για τις γυναίκες. Πολλές επιχειρήσεις έχουν ήδη αντιμετωπίσει σημαντικό σταθερό κόστος για να προσαρμοστούν τεχνολογικά στις νέες συνθήκες, να υποστηρίξουν το ανθρώπινο δυναμικό τους και τις παραγωγικές τους διαδικασίες. Ως εκ τούτου είναι πιθανό να μην επιθυμούν να επιστρέψουν πλήρως στην πρότερη κατάσταση (Brynjolfsson et al., 2020).

Οι Bonacini et al. (2021) βρίσκουν ότι υπάρχει σημαντική έμφυλη διαφορά στην ιταλική αγορά εργασίας και μάλιστα εντοπίζουν θετική συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου της στάσης έναντι της τηλεργασίας στις ηλικιωμένες και παντρεμένες γυναίκες και σε όσους εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

Οι Gambau et al. (2021) εξέτασαν την ευαισθησία των μισθών στις κρατικές εντολές παραμονής των πολιτών στο σπίτι και στα μέτρα κοινωνικής απόστασης που επιβάλλονται για την πρόληψη της μετάδοσης του Covid – 19 στις Η.Π.Α. με βάση το μορφωτικό επίπεδο, τη φυλή, το φύλο και την πολιτεία. Σε δύο μήνες καραντίνας και 10 μήνες υπολειτουργίας εντόπισαν πως η μισθολογική ανισότητα και η φτώχεια αυξήθηκαν στις Η.Π.Α. για όλες τις κοινωνικές ομάδες και πολιτείες. Συγκεκριμένα, η αύξηση της ανισότητας υπολογίστηκε σε 4,1% μονάδες Gini και η αύξηση της φτώχειας σε 9,7% μονάδες Gini με άνιση αύξηση ανάλογα με το φύλο, τη φυλή και το μορφωτικό επίπεδο.

Οι περιορισμοί που επιβλήθηκαν για τον περιορισμό της εξάπλωσης της πανδημίας παρήγαγαν μια διπλή διαδικασία απόκλισης. Συγκεκριμένα, δημιουργήθηκε ανισότητα τόσο εντός των κοινωνικών ομάδων με το μορφωτικό επίπεδο να αποτελεί το κριτήριο της μεγαλύτερης αύξησης της ανισότητας όσο και μεταξύ των κοινωνικών ομάδων. Οι διαφορές του μορφωτικού επιπέδου επηρεάζουν τον κίνδυνο φτώχειας περισσότερο από τις έμφυλες ή φυλετικές διαφορές (Gambau et al., 2021).

Οι Kim et al. (2021) διαπίστωσαν ότι οι λιγότερο μορφωμένοι Ασιάτες Αμερικάνοι έχουν περισσότερες πιθανότητες να χάσουν την εργασία τους από τους λευκούς αντίστοιχου μορφωτικού επιπέδου εξαιτίας της πανδημίας. Όμοια, οι Bartik et al. (2020) παρατήρησαν πως η αρνητική οικονομική επίδραση της καραντίνας είναι πιο εμφανής μεταξύ των λιγότερο μορφωμένων εργαζόμενων.

Στην Αμερική οι όροι «βασική δραστηριότητα» και «ικανότητα εργασίας από το σπίτι» ήταν οι όροι που κυριάρχησαν και προσδιόρισαν τους κλάδους που δεν υπέστησαν σημαντική ζημία δημιουργώντας ανασφάλεια στους εργαζομένους και τους κλάδους των οποίων οι εργαζόμενοι αντιμετώπισαν πολύ σύντομα το φόβο της ανεργίας (Schianone, 2020). Στις Η.Π.Α. οι πολιτείες που βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στον τουρισμό όπως η Χαβάη και η Νεβάδα είχαν υψηλά ποσοστά απασχόλησης σε κίνδυνο εξαιτίας της πανδημίας. Οι δραστηριότητες τουρισμού, αναψυχής και ψυχαγωγίας απαιτούν προσωπική αλληλεπίδραση και δεν θεωρούνται απαραίτητες ούτε ικανές να παρασχεθούν από απόσταση. Από την άλλη, πολιτείες με βασικές βιομηχανίες αντιμετώπισαν χαμηλότερο βαθμό κινδύνου.

Μετακύλιση στον Ρυθμό Ανεργίας

Στις 28/03/2020 ο Πρωθυπουργός του Καναδά, Trudeau, ανακοίνωσε αύξηση της ανεργίας κατά 500.000 άτομα, ενώ και στις Η.Π.Α. την αντίστοιχη ημερομηνία κατατέθηκαν 6,6 εκατομμύρια αιτήσεις ασφάλισης ανεργίας, ενώ μόλις μια εβδομάδα πριν είχαν καταγραφεί άλλες 3,3 εκατομμύρια αιτήσεις (Federal Reserve Bank of St-Louis, 2020). Το ποσοστό ανεργίας των Η.Π.Α. για το δεύτερο τρίμηνο του 2020 άγγιξε το 30% ενώ στον Καναδά το αντίστοιχο ποσοστό προσέγγισε το 15% (Federal Reserve Bank of St- Louis, 2020).

Οι χώρες παγκοσμίως έσπευσαν να ανακοινώσουν μέτρα που μετριάζουν τις επιπτώσεις του Covid – 19 όπως επιδοτήσεις μισθών, δάνεια σε επιχειρήσεις για τη ρευστότητα και άλλα (Lague, 2020). Οι διοικήσεις των επιχειρήσεων καλούνται να βρουν ευρηματικούς τρόπους διασφάλισης των εργαζομένων τους. Κάθε χώρα έχει διαφορετική καμπύλη πανδημίας και διαφορετική αγορά εργασίας.

Οι Montenegro et al. (2020) και οι Fairlie et al. (2020) εξέτασαν τα πρώτα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας κατά τη διάρκεια της επιδημίας με δεδομένα από τον Απρίλιο του 2020 και βρήκαν ότι τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που παρατηρούνται στις Η.Π.Α. διαφέρουν μεταξύ των ομάδων με ιδιαίτερα υψηλές απώλειες θέσεων εργασίας σε νεότερους εργαζόμενους, σε Ισπανόφωνους, σε εργαζόμενους σε μη δημοφιλείς βιομηχανίες και σε εργαζόμενους των οποίων η εργασία απαιτεί τη φυσική ή κατά πρόσωπο επαφή.

Ο Covid – 19 άφησε πολλές πτυχές της κοινωνίας ανήμπορες να αντιδράσουν. Σχεδόν 22 εκατομμύρια άνθρωποι βρέθηκαν στις Η.Π.Α χωρίς δουλειά μέσα σε μια ημέρα και

τα συστήματα ανεργίας ανά τον κόσμο ήταν ανεπαρκή να αντιδράσουν άμεσα και αποτελεσματικά (Nilsen, 2020). Μέσα στο 2020 πολλά ακόμη εκατομμύρια πολιτών ανά τον κόσμο οδηγήθηκαν σε συνθήκες φτώχειας (Swenson, 2020).

Η πανδημία επιδείνωσε την κατάσταση με τα σπίτια. Μετά την κατάρρευση της αγοράς ακινήτων το 2008 πολλοί χαμηλόμισθοι έχασαν τα σπίτια τους και δεν μπόρεσαν να βρουν ένα μέρος για να ζήσουν (Jaffe, 2020). Πριν την επιδημία ολοκληρώνονταν περίπου ένα εκατομμύριο εξώσεις τον χρόνο στις Η.Π.Α. (CDC, 2020). Στις αρχές του 2021 εκατομμύρια κινδύνευαν με έξωση και αν δεν υπήρχε νομική προστασία θα βρίσκονταν στον δρόμο.

Σύμφωνα με τους del Rio – Chanona et al. (2020) οι αναλύσεις μακροοικονομικού επιπέδου για τις Η.Π.Α. και την Ε.Ε. που εξετάζουν το σοκ της ζήτησης και της προσφοράς υπογραμμίζουν πως οι εργαζόμενοι σε μη απολύτως απαραίτητες θέσεις και σε θέσεις όπου δεν μπορεί να εφαρμοστεί η τηλεργασία υπόκεινται σε μεγαλύτερους κινδύνους ανεργίας και απώλειας μισθών.

Δικαιώματα και Υποχρεώσεις για Εργοδότη και Εργαζόμενο

Οι συνθήκες που δημιούργησε η πανδημία μετέβαλαν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων. Σύμφωνα με το άρθρο 32 του Ν. 1568/1985 και το άρθρο 49 του Ν. 3850/2010 οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να εφαρμόζουν τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας και να φροντίζουν ανάλογα με τις δυνατότητές τους σχετικά με την υγεία και ασφάλεια των ίδιων και των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις ενέργειες και παραλείψεις τους από την εργασία.

Η μεγαλύτερη αλλαγή που έφερε στις ζωές εργοδοτών και εργαζομένων η πανδημία ήταν η τηλεργασία. Η τηλεργασία θεσπίστηκε με το Ν. 2639/1998 ενώ με το Ν. 3846/2010 ενσωματώθηκε η Ευρωπαϊκή οδηγία που ορίζει το πλαίσιο της τηλεργασίας. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται με τηλεργασία απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα των εργαζομένων με τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει στον τηλεεργαζόμενο όλες τις απαραίτητες πληροφορίες σύμφωνα με το Π.Δ. 156/1994 και ειδικά για την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή του καθήκοντα, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, του τρόπου μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή υπηρεσιών όπως οι τηλεπικοινωνίες και ο εξοπλισμός.

Στην περίπτωση τηλεργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να αναλάβει τυχόν κόστη που προκαλούνται στον εργαζόμενο από αυτή τη μορφή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών. Ακόμη, υποχρεούται να παράσχει τεχνική υποστήριξη για την παροχή εργασίας με τηλεργασία και αναλαμβάνει τυχόν δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της εργασίας.

Οι πρώτες ρυθμίσεις που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις λόγω πανδημίας εμφανίστηκαν με την από 11.03.2020 ΠΝΠ και την από 14.03.2020 ΠΝΠ. Σύμφωνα με αυτές δεν επιτράπηκαν στις επιχειρήσεις απολύσεις στην περίπτωση επιχειρήσεων που τελούσαν σε αναστολή επιχειρηματικής δραστηριότητας κατόπιν εντολής δημόσιας αρχής ή στην περίπτωση επιχειρήσεων που επέλεξαν να εφαρμόσουν το μέτρο αναστολής της εργασιακής σχέσης κατόπιν απόφασης του εργοδότη. Οι υπόλοιπες επιχειρήσεις είχαν τη δυνατότητα απολύσεων.

Οι πληττόμενες από την πανδημία επιχειρήσεις απέκτησαν το δικαίωμα μονομερούς αναστολής των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων τους χωρίς όμως δυνατότητα απόλυσης κατά τον χρόνο της αναστολής και την υποχρέωση να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας. Δόθηκε επίσης η δυνατότητα σε επιχειρήσεις να απασχολούν τους εργαζόμενούς τους με λιγότερες ώρες αρκεί η απασχόλησή τους να είναι κατ' ελάχιστον δύο εβδομάδες. Οι πληγείσες επιχειρήσεις έχουν επίσης τη δυνατότητα να μεταφέρουν προσωπικό σε άλλη επιχείρηση του ίδιου ομίλου έπειτα από μεταξύ τους έγγραφη συμφωνία και διατήρηση του αριθμού των εργαζομένων.

Οι επιχειρήσεις των οποίων η λειτουργία ανεστάλη ή απαγορεύθηκε λόγω της πανδημίας απαλλάχθηκαν από το 40% του καταβλητέου μισθώματος ή μισθώματος leasing που καταβάλλουν για τις ίδιες και τους εργαζόμενούς τους για το Μάρτιο και τον Απρίλιο του 2020, ένα μέτρο που συνεχίστηκε και στην επόμενη περίοδο αποκλεισμού με ακόμη μεγαλύτερα ποσοστά. Την έκτακτη οικονομική ενίσχυση έλαβαν όλοι οι εργαζόμενοι των οποίων η σύμβαση εργασίας τέλεσε υπό αναστολή, λύθηκε με καταγγελία ή οικειοθελή αποχώρηση από 01.03.2020 έως 20.03.2020.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να εξασφαλίζει την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων επικαιροποιώντας την εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου, ενημερώνοντας τους εργαζόμενους για τους κινδύνους λοίμωξης από τον Covid – 19 και την τήρηση των μέτρων πρόληψης και προστασίας όπως επίσης και για την χορήγηση των κατάλληλων μέσων ατομικής προστασίας. Στην περίοδο των μέτρων αποκλεισμού οι εργοδότες δεν είχαν υποχρέωση εκ των προτέρων καταχώρησης στην

«ΕΡΓΑΝΗ» τροποποιήσεων του ωραρίου ή οργάνωσης του χρόνου εργασίας καθώς και καταχώρησης της υπερεργασίας και της νόμιμης υπερωρίας.

Οι εργοδότες απέκτησαν το δικαίωμα μετατροπής συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης, να συμφωνήσουν με τους εργαζόμενους εκ περιτροπής εργασία και να συμφωνήσουν διαθεσιμότητα.

Σύμφωνα με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας³ οι υποχρεώσεις του εργοδότη συνίστανται στα εξής:

- Γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου: Ο εργοδότης οφείλει να επικαιροποιεί τη γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου για τους κινδύνους και τα μέτρα πρόληψης από την πανδημία του Covid – 19. Με άλλα λόγια, απαιτείται προσδιορισμός της πηγής κινδύνου, εντοπισμός των ατόμων που διατρέχουν κίνδυνο και εξάλειψη αν είναι δυνατό ή αλλιώς περιορισμός του κινδύνου
- Κοινωνική αποστασιοποίηση: Ο εργοδότης οφείλει να προχωρήσει σε αλλαγές της χωροταξικής θέσης των εργαζομένων και του αντικειμένου της εργασίας τους ειδικά για ευπαθείς ομάδες, να οργανώσει τον χρόνο εργασίας για σταδιακή πρόσβαση των εργαζομένων στον χώρο εργασίας και να ρυθμίσει την πρόσβαση στους κοινόχρηστους χώρους.
- Ατομική υγιεινή και μέσα ατομικής προστασίας: Παραδείγματα είναι η χρήση της μάσκας, η παροχή μέσων καθαρισμού, η χορήγηση ατομικών μέσων προστασίας μιας χρήσης και η επίβλεψη των εργαζομένων για τη συμμόρφωση στα μέτρα.
- Ενημέρωση και καθοδήγηση των εργαζομένων και του κοινού.
- Εξ αποστάσεως εργασία: Όπου είναι εφικτό σε συνθήκες πανδημίας ο εργοδότης μπορεί να αξιοποιήσει το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας με την υποχρέωση παροχής του κατάλληλου εξοπλισμού όπως υπολογιστή, τηλεφώνου και εγκαταστάσεων τηλεδιάσκεψης. Με βάση την από 11.03.2020 ΠΝΠ «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID – 19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του» ο εργοδότης μπορεί να καθορίζει ότι η εργασία μπορεί να παρασχεθεί με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας.
- Ειδική μεταχείριση ευπαθών ομάδων

³ <https://www.elinyae.gr/index.php/themata-yae/covid-19/page/horoi-ergasias-kladoi>

- Σχεδιασμός διαχείρισης περιστατικού και ορισμός υπευθύνου
- Διαχείριση περίπτωσης εμφάνισης κρούσματος

Από την άλλη, οι υποχρεώσεις των εργαζομένων είναι:

- Ατομική υγιεινή και μέσα ατομικής προστασίας
- χρήση προστατευτικής μάσκας με βάση τις οδηγίες του ΕΟΔΥ
- διαχείριση κρούσματος

Ρόλος του Κράτους – Νομοθετικό Πλαίσιο

Το Υπουργείο Οικονομικών αντέδρασε άμεσα στο ζήτημα της πανδημίας και χορήγησε δυνατότητες και παροχές προς τους εργοδότες και τους εργαζόμενους της χώρας εξαιτίας της πανδημίας. Ο Covid - 19 μετέβαλε πολλές παραμέτρους στο πλαίσιο της σχέσης μισθωτών και εργοδοτών. Στο πλαίσιο προστασίας των επιχειρήσεων, των εργαζομένων και των αυτοαπασχολούμενων και ελεύθερων επαγγελματιών το κράτος ανέλαβε γενναιόδωρες υποχρεώσεις προκειμένου να διατηρηθούν οι θέσεις εργασίας, να αποφευχθούν οι απολύσεις και να είναι εφικτή η επιβίωση των ελληνικών επιχειρήσεων.

Με την από 11.03.2020 ΠΝΠ (ΦΕΚ 55^{Α'}) όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, λήφθηκαν μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεπειών του κινδύνου διασποράς της πανδημίας, τη στήριξη της κοινωνίας και της επιχειρηματικότητας και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της αγοράς και της δημόσιας διοίκησης. Μέσα στο πλαίσιο των μέτρων δόθηκε η δυνατότητα σε επιχειρήσεις τόσο για το έτος 2020 όσο και για το έτος 2021 να αναβάλουν την καταβολή οφειλών από δηλώσεις ΦΠΑ, από δόσεις βεβαιωμένων οφειλών, ενώ δόθηκε δυνατότητα συμψηφισμού της αξίας του ΦΠΑ⁴.

Ακόμη, το νομοθετικό πλαίσιο έδωσε δυνατότητα αναστολής καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένων και εργοδότη και δόσεων βεβαιωμένων οφειλών προς ΕΦΚΑ. Επίσης, για επιχειρήσεις που έκλεισαν με κρατική εντολή δόθηκαν εκπτώσεις επί του ενοικίου για πολλούς μήνες μέσα στην πανδημία και διευκολύνσεις στις προθεσμίες καταβολής των βεβαιωμένων στις ΔΟΥ οφειλών. Για τους εργαζόμενους – μισθωτούς των επιχειρήσεων που έκλεισαν με κρατική εντολή

⁴ <https://www.minfin.gr/-/d-t-plaisio-prostasias-ton-epicheireseon-ergazomenon-kai-autoapascholoumenon-eleutheron-epangelmation-menos-apriliou>

και τέθηκαν σε προσωρινή αναστολή, δόθηκε επίσης δικαίωμα έκπτωσης επί του ακινήτου εφόσον αυτό αποτελεί κύρια κατοικία. Το κράτος προέβλεψε και για την απώλεια εισοδήματος των ακινήτων και έδωσε διευκολύνσεις στις προθεσμίες καταβολής των βεβαιωμένων στις ΔΟΥ οφειλών τους και αργότερα μέσα στο 2021 κάλυψε και μέρος του απολεσθέντος εισοδήματος.

Το κράτος προέβλεψε επίσης αποζημιώσεις ειδικού σκοπού για τους εργαζόμενους – μισθωτούς των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τέθηκαν σε προσωρινή αναστολή και δυνατότητα αναστολής πληρωμής των βεβαιωμένων οφειλών τους προς τη φορολογική διοίκηση με δυνατότητες έκπτωσης σε περίπτωση εμπρόθεσμης εξόφλησης. Και οι ελεύθεροι επαγγελματίες επωφελήθηκαν των αποζημιώσεων ειδικού σκοπού και αναστολής καταβολής των οφειλών τους σε ΦΠΑ και ασφαλιστικές εισφορές.

Με το Ν. 4722/2020 επικυρώνεται η από 10.8.2020 ΠΝΠ και η από 22.8.2020 ΠΝΠ που αφορά την αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας του Covid – 19. Με αυτόν επεκτείνεται η μείωση του μισθώματος επαγγελματικών μισθώσεων με απαλλαγή από την υποχρέωση καταβολής του 40% του συνολικού μισθώματος, γίνεται προαιρετική μείωση μισθώματος επαγγελματικών μισθώσεων κατ' ελάχιστον 30% του συνολικού μισθώματος για τους μήνες που πλήττεται η επιχείρηση αρχής γενομένης από το Σεπτέμβριο του 2020 και έως το Δεκέμβριο του 2020.

Ακόμη σύμφωνα με τον ίδιο νόμο τίθενται σε εφαρμογή μέτρα στήριξης των εκμισθωτών από τη μη είσπραξη μισθωμάτων, μειώνεται η προκαταβολή φόρου εισοδήματος φορολογικού έτους 2019 και στους κλάδους συναφών υπηρεσιών των αεροπορικών και ακτοπλοϊκών μεταφορών και παρατείνεται η προθεσμία διεξαγωγής της ετήσιας γενικής συνέλευσης των εταιριών (Deloitte, 2020).

Με την Κοινή Υπουργική Απόφαση (ΚΥΑ) Α. 1003/2021 του Υπουργού, του Αναπληρωτή Υπουργού και του Υφυπουργού Οικονομικών «Διαδικασία και προϋποθέσεις καταβολής ποσού ίσου με το ήμισυ της μείωσης των μισθωμάτων που λαμβάνουν εκμισθωτές για μισθώματα μηνός Νοεμβρίου και εφεξής, κατ' επιταγή του νόμου στο πλαίσιο αντιμετώπισης των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID – 19» καθορίστηκαν οι όροι πληρωμής των εκμισθωτών για μισθώματα αρκετών μηνών μέσα στο 2021 εξαιτίας της απώλειας εισοδήματος που υπέστησαν.

Με την Αριθμ. Α 1057 Απόφαση (1069/19.03.2021) τέθηκαν οι διαδικασίες και προϋποθέσεις καταβολής του ποσού της αποζημίωσης των δικαιούχων επιχειρήσεων εκμετάλλευσης εκπτώτικων καταστημάτων (outlet), εμπορικών κέντρων ή εκπτώτικων

χωριών που δεν εισπράττουν βασικό αντάλλαγμα για τους μήνες Ιανουάριο και Φεβρουάριο 2021 στο πλαίσιο αντιμετώπισης της πανδημίας.

Κεφάλαιο 3

Εταιρίες που Ωφελήθηκαν και Εταιρίες που Ζημιώθηκαν

Μέσα στην διάρκεια της πανδημίας πολλές εταιρίες κατάφεραν όχι απλά να επιβιώσουν αλλά και να αναπτυχθούν αξιοποιώντας τις δυνατότητες της τηλεργασίας, της κοινωνικής αποστασιοποίησης και των νέων δυνατοτήτων που δόθηκαν με την πανδημία. Πολύ ευνοημένες ήταν κυρίως οι μεγάλες επιχειρήσεις διαδικτυακού εμπορίου όπως η Amazon. Εξαιτίας των περιορισμών στις μετακινήσεις, την παρατεταμένη περίοδο υποχρεωτικής τηλεργασίας ή αναστολής εργασίας για πολλούς κλάδους και αντικείμενα απασχόλησης, πολλοί άνθρωποι επιδόθηκαν σε διαδικτυακές αγορές παγκοσμίως. Η Amazon γνώρισε αύξηση του κύκλου εργασιών της κατά 40% για το 2020 (Fortune, 2021).

Αντίστοιχη άνθιση γνώρισαν και οι υπηρεσίες διανομής φαγητού όπως η E-food και η Wolt στην Ελλάδα. Και σε διεθνές όμως επίπεδο αντίστοιχες επιχειρήσεις γνώρισαν αύξηση των πωλήσεών τους. Για παράδειγμα, ο αγγλο – ολλανδικός όμιλος Just Eat Takeaway είχε αύξηση 54% στις πωλήσεις του, ενώ και ο βασικός ανταγωνιστής του, δηλαδή η αγγλική επιχείρηση Deliveroo είχε αύξηση 64% (Fortune, 2021).

Άνθιση γνώρισαν και προϊόντα ή και υπηρεσίες ψυχαγωγικού χαρακτήρα, καθώς οι επισκέψεις σε κινηματογράφους και θέατρα ή ακόμη και σε νυχτερινά μαγαζιά έπρεπε να αντικατασταθούν. Η εταιρία Lego που αποτελεί κατασκευαστή παιχνιδιών κατέγραψε ρεκόρ αύξησης στα κέρδη της κατά 19% για αύξηση των πωλήσεων κατά 13%. Αντίστοιχη ανάπτυξη γνώρισαν κονσόλες ηλεκτρονικών παιχνιδιών όπως η Sony και η Microsoft (Fortune, 2021).

Ισχυρή διάδοση είχαν και πλατφόρμες ταινιών και σειρών όπως η Netflix και το Cinobo. Η Netflix συγκεκριμένα ξεπέρασε τους 200 εκατομμύρια χρήστες παγκοσμίως ενώ και η ανταγωνιστική πλατφόρμα Disney+ κατάφερε να αποκτήσει 95 εκατομμύρια συνδρομητές μέσα σε μόλις δύο χρόνια (Fortune, 2021).

Από την άλλη, επιχειρήσεις σε κλάδους που επλήγησαν ανεπανόρθωτα όπως ο τουρισμός αντιμετωπίζουν σήμερα μεγάλο πρόβλημα επιβίωσης. Για παράδειγμα, αεροπορικές επιχειρήσεις όπως η Air France και η Lufthansa έχασαν δισεκατομμύρια ευρώ από την παρατεταμένη καραντίνα και τους περιορισμούς μετακινήσεων των πελατών τους. Και οι εταιρίες χαμηλού κόστους αντιμετώπισαν ραγδαία μείωση των πωλήσεων που άγγιξε για ορισμένες όπως η EasyJet πτώση 88% (Fortune, 2021).

Μεγάλες ζημιές είχαν και οι επιχειρήσεις πετρελαίου όπως η BP, η Chevron, η ExxonMobil και η Shell αντιμετωπίζοντας απώλειες δισεκατομμυρίων (Fortune, 2021). Οι εταιρίες με τη μεγαλύτερη μείωση εσόδων κατά τη διάρκεια της πανδημίας μέσα στο 2020 ήταν η Aegean, τα ΕΛΠΕ, η Μότορ Όιλ και ο ΟΠΑΠ (PwC, 2020). Ως εκ τούτου οι επιχειρήσεις αυτές προχώρησαν και σε μεγαλύτερο δανεισμό για να καταφέρουν να επιβιώσουν.

Οι εταιρίες τεχνολογίας είχαν αύξηση στα έσοδά τους εξαιτίας της αυξημένης ζήτησης για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες τους. Αντίστοιχη αύξηση γνώρισαν οι εταιρίες επένδυσης σε ακίνητη περιουσία και εταιρίες όπως ο Δρομέας και η Sato λόγω του μέτρου της τηλεργασίας που επιβλήθηκε μέσα στο πρώτο lockdown της χώρας (PwC, 2020).

Κλάδοι που Επωφελήθηκαν

Στη βιβλιογραφία διάφοροι ερευνητές έχουν αρχίσει να εξετάζουν τις κατηγορίες των κλάδων που επωφελήθηκαν από την πανδημία. Εκτός από τις φαρμακευτικές και τα σουπερμάρκετ διάφοροι κλάδοι κατάφεραν να ανθίσουν μέσα στην πανδημία και να δημιουργήσουν μια νέα πορεία επέκτασης των πωλήσεων και διεύρυνσης των δραστηριοτήτων τους.

Ένας από τους κλάδους που επωφελήθηκε σίγουρα από την κρίση της πανδημίας ήταν ο φαρμακευτικός. Διάφορα φαρμακευτικά και ιατρικά προϊόντα εκτός των εμβολίων που αφορούν συγκεκριμένες φαρμακευτικές εταιρίες γνώρισαν άνθιση και μάλιστα κάποια από αυτά (π.χ. μάσκες) πολλαπλασίασαν τις πωλήσεις τους.

Οι κλάδοι που έλαβαν μεγαλύτερη χρηματοδότηση από τις τράπεζες τον Οκτώβριο του 2020 ήταν η μεταποίηση – βιομηχανία, το εμπόριο και ο τουρισμός, δηλαδή οι κλάδοι που επηρεάστηκαν περισσότερο από την πανδημία με ετήσια μεταβολή 10,5%, 9,2% και 13% αντίστοιχα (PwC, 2020). Το εμπόριο, οι υπηρεσίες και ο τουρισμός αποτελούν τους κλάδους με τους μεγαλύτερους περιορισμούς και το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρήσεων που ανήκουν σε αυτούς τους κλάδους αναγκάστηκε να αναστείλει τη λειτουργία του.

Κλάδοι όπως το εμπόριο προϊόντων ανελαστικής ζήτησης δηλαδή κλάδοι που αφορούν προϊόντα βασικών αναγκών παρέμειναν ανεπηρέαστοι από την πανδημία. Και οι υποδομές κατάφεραν να συντηρήσουν τα μεγέθη τους όπως επίσης και υπηρεσίες που

επηρεάζουν άμεσα την καθημερινότητα ακόμη και εν μέσω πανδημίας όπως οι τηλεπικοινωνίες (PwC, 2020).

Ο κλάδος των υπηρεσιών επλήγη βαθύτατα από την πανδημική κρίση ειδικά οι επιχειρήσεις μεταφορών εξαιτίας των απαγορεύσεων και των μετέπειτα περιορισμών που επιβλήθηκαν στις μετακινήσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Αντίστοιχα, μεγάλη πτώση εσόδων και δραστηριότητας γνώρισαν οι πετρελαϊκές επιχειρήσεις.

Οι μεταβολές της μισθολογικής ανισότητας λόγω των κλονισμών της προσφοράς από τον Covid – 19 εξαρτώνται από την ικανότητα των ατόμων να συνεχίσουν να εργάζονται σε οικονομικές δραστηριότητες. Υπάρχουν κλάδοι που δεν επηρεάστηκαν από την πανδημία όπως οι προαναφερόμενοι και οι εργαζόμενοι συνέχισαν να αμείβονται με τον ίδιο τρόπο είτε εργάστηκαν με τηλεργασία είτε όχι. Μια τέτοια περίπτωση αποτελεί και ο δημόσιος τομέας (Duman, 2020). Από την άλλη, άτομα που απασχολούνται σε κλειστούς τομείς έπρεπε να αντιμετωπίσουν μισθολογικές απώλειες σε όλη τη διάρκεια της καραντίνας ελλείψει κοινωνικής πολιτικής.

Οι Schianone (2020) προσπάθησαν να κατανοήσουν ποιες μορφές απασχόλησης εκτοπίζονται εξαιτίας των κοινωνικών μέτρων απόστασης και πώς αυτός ο εκτοπισμός θα επηρεάσει την κατανομή του εθνικού εισοδήματος. Βρήκαν ότι οι θέσεις εργασίας που κινδυνεύουν περισσότερο με εκτοπισμό λαμβάνουν χαμηλότερη εβδομαδιαία αποζημίωση από εκείνες που θεωρούνται ουσιώδεις ή μπορούν να εκτελεστούν με τηλεργασία. Αυτό σημαίνει πως ένα αρνητικό σοκ εισοδήματος που επηρεάζει δυσανάλογα αυτούς τους εργαζόμενους σε κίνδυνο μπορεί να επιδεινώσει τις μισθολογικές ανισότητες.

Διαφορές Ελλάδας και Εξωτερικού

Τα προγράμματα επιδότησης μισθοδοσίας που ακολουθήθηκαν στις Η.Π.Α. και την Αυστραλία αποτέλεσαν κεντρικό σημείο της κρατικής αντίδρασης στην πανδημία. Ενώ και τα δύο κράτη είχαν παρόμοιους στόχους, τα μέσα τους διέφεραν ουσιαστικά αντικατοπτρίζοντας τους διαφορετικούς θεσμούς στις δύο χώρες (Hamilton, 2020). Στην Αυστραλία εφαρμόστηκε σταθερή επιδότηση μισθού ανά εργαζόμενο για όλους τους εργαζόμενους των επιχειρήσεων που αντιμετώπισαν πτώση των εσόδων με το πρόγραμμα να υλοποιείται μέσω των φορολογικών αρχών της χώρας. Στις Η.Π.Α. εφαρμόστηκε μια σιωπηρή επιδότηση μισθών που συνδέεται με τη συνολική

μισθοδοσία μόνο για τις μικρές επιχειρήσεις αλλά ανεξάρτητα από τον αντίκτυπο της κρίσης στα έσοδά τους. Το πρόγραμμα υλοποιήθηκε μέσω δανείων που διανεμήθηκαν από το ιδιωτικό τραπεζικό σύστημα (Hamilton, 2020).

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο δόθηκε μεγαλύτερη έμφαση στην ρευστότητα στην περίπτωση των Η.Π.Α., ενώ στην Αυστραλία υπήρξε μεγαλύτερη σαφήνεια και απλότητα στην εφαρμογή του συστήματος με λιγότερα εμπόδια για τις επιχειρήσεις. Και στις δύο περιπτώσεις τα συστήματα που εφαρμόστηκαν δεν ήταν ευέλικτα αρκετά ώστε να ανταποκριθούν στις συνέπειες της πανδημίας.

Στην περίπτωση των μισθών το πρόγραμμα των Η.Π.Α. ήταν πιο ευέλικτο όσον αφορά στην κάλυψη της μισθοδοσίας ανά άτομο με βάση τα συνολικά ανώτατα όρια και επέτρεπε να καλυφθούν και ορισμένες δαπάνες που δεν αφορούν τη μισθοδοσία. Από την άλλη, το πρόγραμμα της Αυστραλίας ήταν πιο περιοριστικό καθώς οδηγούσε στην πληρωμή ενός σταθερού ποσού ανά εργαζόμενο ανεξάρτητα από τις ώρες εργασίας ή τον μισθό τους (Hamilton, 2020).

Τα κύρια χαρακτηριστικά μισθολογικής επιδότησης στη Νέα Ζηλανδία είναι (Law, 2020):

- οι εργοδότες είναι επιλέξιμοι εφόσον έχουν μείωση εσόδων κατά 30% εξαιτίας της πανδημίας
- το επίπεδο της επιδότησης είναι \$585,8 την εβδομάδα ανά εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης και \$350 την εβδομάδα ανά εργαζόμενο μερικής απασχόλησης
- για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης η επιδότηση ισούται με το 60% του μέσου μισθού
- η επιδότηση καταβάλλεται εφάπαξ και καλύπτει 12 εβδομάδες ανά εργαζόμενο
- η επιδότηση εκτιμάται ότι κοστίζει μεταξύ \$8 και \$12 δις ανάλογα με τα επίπεδα προσλήψεων από επιλέξιμες επιχειρήσεις και εργαζόμενους.

Τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά στον Καναδά είναι τα εξής:

- Επιχειρήσεις, μη κερδοσκοπικές και φιλανθρωπικές οργανώσεις είναι επιλέξιμες εάν παρουσιάσουν μείωση των εσόδων κατά τουλάχιστον 30% σε ετήσια βάση.
- Οι εταιρείες που πληρούν τις προϋποθέσεις μπορούν να λάβουν έως και το 75% του μισθού κάθε υπαλλήλου με τα πρώτα 58.700 δολάρια εισοδήματος για το

έτος. Όσοι δεν πληρούν τις προϋποθέσεις μπορούν να έχουν πρόσβαση στην αρχική επιδότηση μισθού 10%.

- Η επιδότηση μισθού ύψους 75% ανέρχεται σε 847 \$ Καναδά ανά εβδομάδα ανά εργαζόμενο. Με μέσο εβδομαδιαίο μισθό περίπου \$ 1050 Καναδά την εβδομάδα, η επιδότηση μισθού είναι πάνω από το 80% του μέσου καναδικού μισθού.
- Οι επιδοτήσεις έχουν διάρκεια έως και τρεις μήνες.
- Δημιουργήθηκε μια μέθοδος επαλήθευσης για να βοηθήσει τον εντοπισμό όσων προσπαθούν να επωφεληθούν από το σχέδιο.
- Το εκτιμώμενο κόστος του προγράμματος επιδότησης μισθών είναι 72 δισεκατομμύρια δολάρια ΗΠΑ.

Στην Αυστραλία εφαρμόστηκε το πρόγραμμα Job Keeper με τα εξής κύρια χαρακτηριστικά (Law, 2020):

- Οι εταιρείες με ετήσιο κύκλο εργασιών κάτω από 1 δισεκατομμύριο δολάρια είναι επιλέξιμες εάν παρουσιάσουν πτώση του κύκλου εργασιών τουλάχιστον 30% σε κάθε δεδομένο μήνα, βάσει ετήσιας σύγκρισης.
- Επιχειρήσεις με ετήσιο κύκλο εργασιών άνω του 1 δισεκατομμυρίου δολαρίων ΗΠΑ είναι επιλέξιμες εάν παρουσιάσουν πτώση του κύκλου εργασιών τουλάχιστον 50% σε κάθε δεδομένο μήνα.
- Η πληρωμή JobKeeper είναι μια κατ'αποκοπή πληρωμή 1500 \$ Αυστραλίας ανά δεκαπενθήμερο ανά εργαζόμενο για όσους είναι επιλέξιμοι.
- Ισούται με το 70% του μέσου μισθού στην Αυστραλία, αλλά πλησιάζει το 100% του μεσαίου μισθού στους τομείς που επηρεάζονται περισσότερο.
- Οι επιδοτήσεις μπορούν να διαρκέσουν έως και έξι μήνες από τις 30 Μαρτίου.
- Το εκτιμώμενο κόστος του καθεστώτος επιδότησης μισθών της Αυστραλίας είναι 130 δισεκατομμύρια δολάρια Αυστραλίας

Η πανδημία έχει οδηγήσει πολλές χώρες σε ύφεση με τις περισσότερες εξ αυτών να δίνουν έμφαση στην διατήρηση της απασχόλησης και στην ενίσχυση της ικανότητας των επιχειρήσεων να ανακάμψουν άμεσα όταν η κρίση υποχωρήσει. Για αυτό και η κυβέρνηση της Νέας Ζηλανδίας έσπευσε να εφαρμόσει ένα πρόγραμμα επιδοτήσεων μισθών (Law, 2020). Παρά το γεγονός ότι κάθε χώρα δοκιμάζει τις δικές της πολιτικές

αντιμετώπισης της πανδημίας σε υγειονομικό και οικονομικό επίπεδο υπάρχει σημαντική διακύμανση και πολλές διαφορές μεταξύ τους.

Για παράδειγμα, η ενίσχυση των πολιτών αγγίζει τα \$298 στην Ιταλία και τα 10.889\$ στην Γερμανία (Law, 2020). Ωστόσο, οι μεγαλύτερες επιδοτήσεις δεν είναι απαραίτητα καλύτερες. Σημασία έχει ο τρόπος διοχέτευσης των χρημάτων. Για παράδειγμα, η επιδότηση μισθών στη Νέα Ζηλανδία από τους εργοδότες ενίσχυσε τους δεσμούς εργαζομένων και εργοδοτών (Law, 2020).

Χορηγούμενοι Κλάδοι και Τρόποι Εξασφάλισης

Η Ε.Ε. αποφάσισε συλλογικά και συντονισμένα να συνδράμει τις επιχειρήσεις που επλήγησαν από την πανδημία με στοχευμένα μέτρα. Συγκεκριμένα διατέθηκε χρηματοοικονομική βοήθεια ύψους 100 δις ευρώ για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας και τις δράσεις ανάκαμψης. Το πρόγραμμα που εφαρμόστηκε ονομάζεται SURE⁵ και στοχεύει στην προσωρινή στήριξη για τον μετριασμό των κινδύνων ανεργίας σε καταστάσεις έκτακτες όπως αυτή της πανδημίας. Η οικονομική ενίσχυση που διανεμήθηκε μέσω των εθνικών συστημάτων μειωμένου ωραρίου εργασίας και παρόμοιων μέτρων βοήθησε τους εργοδότες να αποφύγουν τη μείωση των θέσεων εργασίας και κάλυψε τους αυτοαπασχολούμενους έναντι της απώλειας εισοδήματος.

Η Ευρώπη εφαρμόζει το πρόγραμμα NextGenerationEU που στοχεύει στην επάνοδο της ευρωπαϊκής οικονομίας σε τροχιά ανάκαμψης με γνώμονα ένα πιο πράσινο, ψηφιακό και ανθεκτικό επιχειρηματικό περιβάλλον. Το Δεκέμβριο του 2020 δημοσιεύτηκε ο Κανονισμός 2020/2094 με τον οποίο θεσπίστηκε το μέσο ανάκαμψης της Ευρωπαϊκής Ένωσης με την ονομασία NextGeneration EU ώστε να εφαρμοστούν μέτρα ανάκαμψης και ανθεκτικότητας για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της πανδημικής κρίσης. Τα μέτρα αυτά έλαβαν τη μορφή πόρων για τα έτη 2021 και αναμένεται να ισχύσουν και για το 2022 με τον Κανονισμό 2020/2221 που αφορά το REACT – EU. Ο Κανονισμός αυτός στοχεύει στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της άμεσης αντιμετώπισης της κρίσης και της μακροχρόνιας ανάκαμψης που θα στηρίζεται στην πολιτική συνοχής της περιόδου 2021 – 2027.

⁵ https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe/recovery-coronavirus-success-stories/jobs-and-economy/shoring-up-economy-across-EU_el

Στο πλαίσιο του REACT – EU η Ελλάδα έλαβε για το 2021 €1,7 δις σε τρέχουσες τιμές πρόσθετους πόρους (ΕΠΑΝΕΚ, 2021). Οι πόροι αυτοί κατανέμονται στο πρόγραμμα ΕΣΠΑ 2014 – 2020, το ΕΠΑνΕΚ για τις δράσεις στήριξης της επιχειρηματικότητας και το ΕΠ ΜΔΤ που αφορά τον τομέα της δημόσιας υγείας (ΕΠΑΝΕΚ, 2021). Στην Ελλάδα το Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων, καθώς και οι Περιφέρειες ανέλαβαν δράσεις για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας με αξιοποίηση των πόρων του προηγούμενου ΕΣΠΑ 2014 – 2020. Το καθεστώς των ενισχύσεων του ΕΣΠΑ 2014-2020 ⁶ αφορά:

- την επιδότηση τόκων υφιστάμενων δανείων μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων που επλήγησαν από τα μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας του covid – 19,
- την επιστρεπτέα προκαταβολή σε όσες επιχειρήσεις τη δικαιούνταν βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων πτώσης κύκλου εργασιών και άλλων,
- τις εγγυήσεις νέων δανείων κεφαλαίων κίνησης για μικρομεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις,
- την εγγύηση 80% για κάθε δάνειο κεφαλαίου κίνησης και επιδότηση της προμήθειας εγγύησης έως και 100% ανάλογα με το ύψος των προηγούμενων ενισχύσεων που έχει λάβει η κάθε επιχείρηση,
- την αποζημίωση ειδικού σκοπού για την ενίσχυση των επιχειρήσεων λόγω της πανδημίας που αφορά τους ελεύθερους επαγγελματίες,
- το κεφάλαιο κίνησης με διετή επιδότηση επιτοκίου λόγω της πανδημίας από το ΤΕΠΙΧ II και
- τη στήριξη της πρωτογενούς παραγωγής ανθέων.

Οι κλάδοι που επηρεάστηκαν περισσότερο από την πανδημία δηλαδή ο τουρισμός, η εστίαση, το εμπόριο και η ναυτιλία έχουν υψηλή συνεισφορά στην χώρα. Με βάση στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. ο κύκλος εργασιών των επιχειρήσεων στην Ελλάδα για το 2020 μειώθηκε κατά 13,5% σε σχέση με το 2019 με τη μεγαλύτερη μείωση στον κλάδο με δραστηριότητες παροχής καταλύματος και στις υπηρεσίες εστίασης. Για αυτό και η χώρα έλαβε άμεσα μέτρα πολιτικής για τη στήριξη των επιχειρήσεων, τη διατήρηση των θέσεων εργασίας και των εισοδημάτων (ΕΠΑΝΕΚ, 2021).

Σύμφωνα με την Παμπουχίδου (2021) οι κλάδοι που αξιολογήθηκαν και έλαβαν έγκριση για χρηματοδότηση μέσω ΕΣΠΑ 2014 – 2020 στην Περιφέρεια Αττικής

⁶ https://www.espa.gr/el/Documents/Kathestota_enisxysis_5_6.pdf

ανήκουν σε ΚΑΔ που αφορούν ενοικίαση και εκμίσθωση εξοπλισμού πλωτών μεταφορών, δραστηριότητες διασκέδασης και ψυχαγωγίας, δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων, ξενοδοχεία και καταλύματα, οργάνωση συνεδρίων και εμπορικών εκθέσεων για την πλειοψηφία των κατηγοριών επιχειρήσεων.

Η μισθολογική επιδότηση του κράτους φαίνεται να ενισχύει επαρκώς το εισόδημα των εκτοπισμένων εργαζομένων και έτσι η ανισότητα μειώνεται και το μέσο εισόδημα αυξάνεται (Schianone, 2020). Αν η κρίση επικρατήσει και το χειμώνα του 2021 είναι πιθανή έως βέβαιη η μείωση του μέσου εισοδήματος, του βιοτικού επιπέδου και της πραγματικής ζήτησης επιδεινώνοντας περαιτέρω τις μισθολογικές ανισότητες.

Κεφάλαιο 4 Μεθοδολογία

Η παρούσα έρευνα στηρίχθηκε αρχικά στην πολύ πρόσφατη βιβλιογραφία γύρω από τις επιπτώσεις της πανδημίας με έμφαση στον αντίκτυπο που αυτή είχε στη μισθωτή εργασία. Μέσα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση εξετάστηκε η προσέγγιση της μισθολογικής στήριξης ανά τα κράτη με έμφαση στην Ελλάδα, τα προβλήματα που προέκυψαν εξαιτίας της παύσης των οικονομικών και παραγωγικών δραστηριοτήτων και οι έρευνες που έχουν προσεγγίσει το ζήτημα. Εξαιτίας του πρόσφατου χαρακτήρα της πανδημίας υπάρχει ακόμη μεγάλο κενό και περιθώριο έρευνας των επιδράσεων της πανδημίας σε διάφορες πτυχές της οικονομικής ζωής και των οικονομικών και εργατικών ζητημάτων όπως είναι η μισθωτή εργασία.

Τα άρθρα που χρησιμοποιήθηκαν κατά τη βιβλιογραφική επισκόπηση αντλήθηκαν από γνωστές βάσεις άρθρων και περιοδικών μεγάλων εκδοτικών οίκων όπως η Wiley και η ScienceDirect ενώ καλύπτουν κυρίως την τελευταία διετία καθώς η πανδημία ξέσπασε το Δεκέμβριο του 2019 και έκτοτε υπάρχει σημαντική έρευνα. Η μελέτη της σύγχρονης βιβλιογραφίας εξυπηρετεί στην εξειδικευμένη πληροφόρηση και ενημέρωση γύρω από το εξεταζόμενο θέμα και τον εντοπισμό των κενών. Συμπληρωματικά με τη θεωρητική προσέγγιση επιλέχθηκε να ακολουθηθεί και πιο άμεση προσέγγιση με εμπειρική διερεύνηση του ζητήματος.

Η ερευνητική μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε είναι η δευτερογενής ανάλυση στατιστικών στοιχείων με ποσοτική προσέγγιση μέσω του στατιστικού πακέτου SPSS. Η διαδικασία της έρευνας αφορά τη συνεχή και συστηματική αναζήτηση στοιχείων με απώτερο σκοπό την ανάλυσή τους και την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων με τη χρήση κατάλληλων εργαλείων και μεθόδων (Creswell, 2011). Η διαδικασία συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων αποτελεί έργο του ερευνητή (Creswell, 2011).

Η μέθοδος που ακολουθήθηκε είναι η ποσοτική πρωτογενής έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου. Η μέθοδος αυτή θέτει εκ προοιμίου τα ερευνητικά ερωτήματα ή και τις ερευνητικές υποθέσεις και αναζητά σχέσεις μεταξύ των εξεταζόμενων μεταβλητών (Αθανασίου, 2003).

Τα δεδομένα προήλθαν από πρωτογενή στοιχεία απασχόλησης με την ηλεκτρονική διανομή ερωτηματολογίου. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 80 μισθωτούς διαφόρων κλάδων και επιχειρήσεων στην Θεσσαλονίκη. Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν και συμπληρώθηκαν ηλεκτρονικά με τη χρήση του Google Forms. Το

ερωτηματολόγιο επιλέχθηκε ως εργαλείο έρευνας καθώς υλοποιείται γρήγορα, συμπληρώνεται εύκολα και είναι εύχρηστο εργαλείο συλλογής στοιχείων. Επιπλέον, καθώς η παρούσα έρευνα θέτει εξ αρχής τις ερευνητικές υποθέσεις θεωρείται πιο κατάλληλο εργαλείο για ποσοτικές πρωτογενείς έρευνες όπως η παρούσα.

Οι ερευνητικές υποθέσεις που εξετάστηκαν μέσα από ελέγχους συσχέτισης στο SPSS παρουσιάζονται παρακάτω:

H1: Η τηλεργασία εξακολουθεί να εφαρμόζεται στην πλειοψηφία των επιχειρήσεων (στις οποίες καθίσταται εφικτή)

H2: Το πιο σημαντικό χαρακτηριστικό για τους μισθωτούς σε μια θέση εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή είναι η προστασία του μισθού των εργαζομένων.

H3: Οι άντρες και οι γυναίκες παρουσιάζουν τον ίδιο βαθμό ικανοποίησης από την εργασία τους μέσα στην πανδημία.

H4: Ο φόβος για την απώλεια της θέσης εργασίας μεταξύ των μισθωτών αυξάνεται με βάση την ηλικία.

Η έρευνα επικεντρώνεται στις αντιλήψεις και στάσεις των ατόμων απέναντι στην εργασία μετά το ξέσπασμα της πανδημίας και μετά τη λήψη μέτρων υποστήριξης της οικονομίας και των εργαζομένων από τα κράτη.

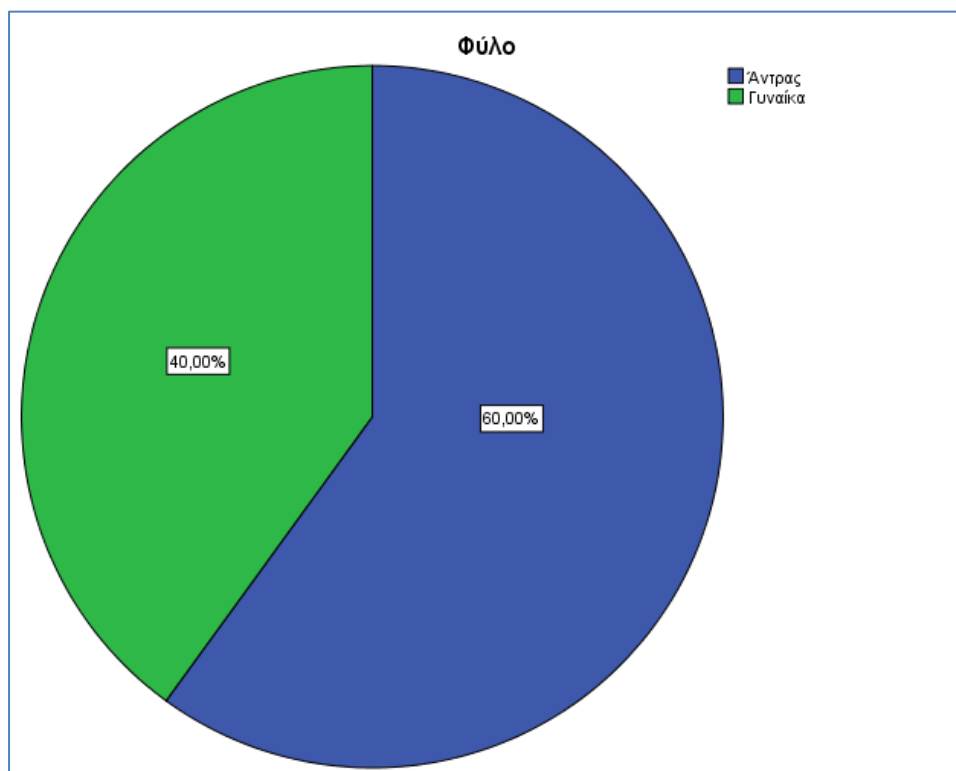
Για την περιγραφική στατιστική ανάλυση και τους ελέγχους συσχέτισεων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS 20.0 το οποίο αποτελεί δυναμικό εργαλείο ερευνών και ανάλυσης. Οι ποσοτικές μεταβλητές αποτυπώνονται υπό μορφή πινάκων και παρουσίαση των συχνοτήτων κατανομής σε απόλυτα και ποσοστιαία ποσά, μέσους όρους και τυπική απόκλιση. Το SPSS θεωρείται από τα πιο διαδεδομένα και κατάλληλα εργαλεία επεξεργασίας στοιχείων που προκύπτουν από ερευνητική διαδικασία όπως η παρούσα. Τα ευρήματα οδηγούν στην εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων με βάση τους στόχους της εργασίας.

Κεφάλαιο 5 Ανάλυση Αποτελεσμάτων

5.1. Συχνότητες Κατανομής

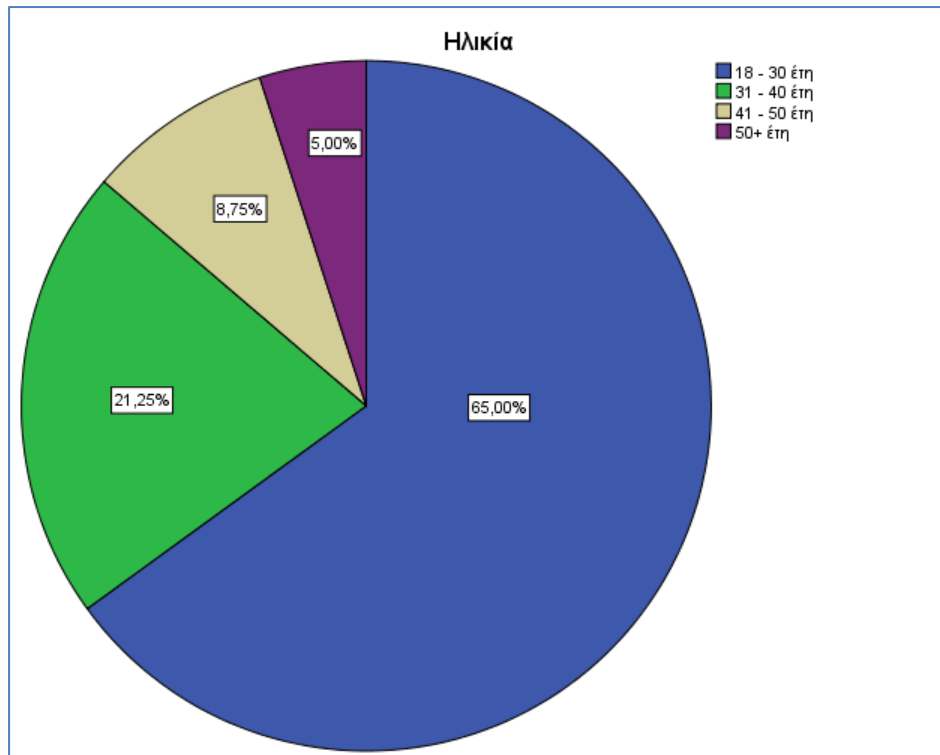
Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι συχνότητες κατανομής σε απόλυτους και ποσοστιαίους αριθμούς. Το δείγμα απαρτίζεται κατά 40% από γυναίκες και κατά 60% από άντρες (Γράφημα 5.1).

Γράφημα 5 1 Φύλο



Όσον αφορά στην ηλικιακή κατανομή του δείγματος, το 65% των συμμετεχόντων ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 18 – 30 έτη, το 21,25% στην ηλικιακή ομάδα 31 – 40 έτη, το 8,75% στην ηλικιακή ομάδα 41 – 50 έτη και το υπόλοιπο 5% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα άνω των 50 ετών (Γράφημα 5.2).

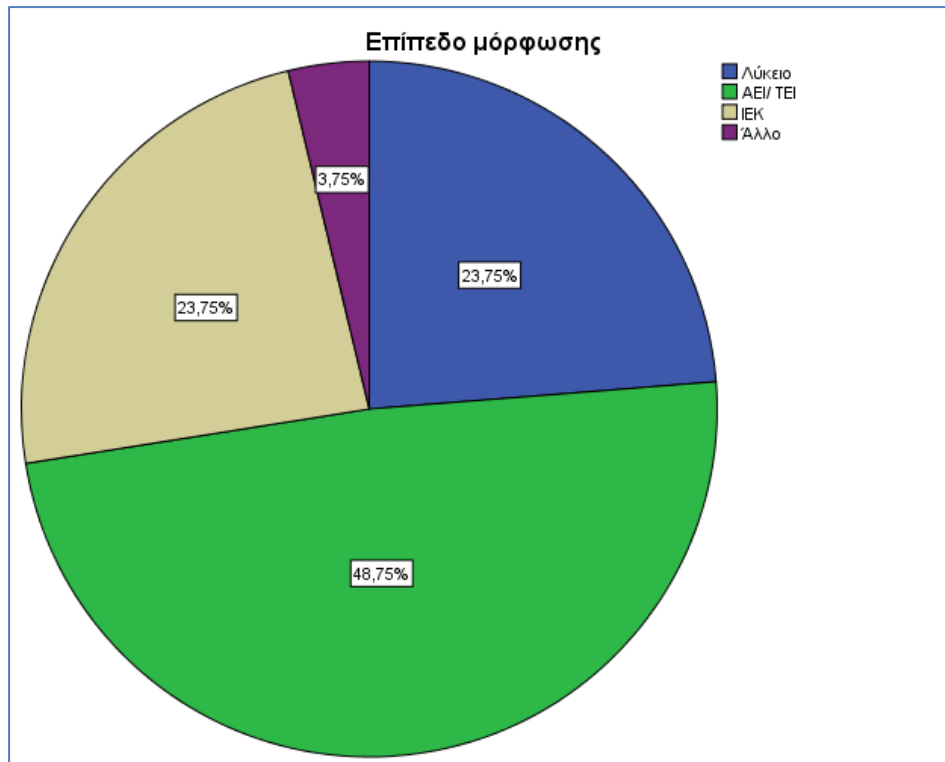
Γράφημα 5 2 Ηλικία



Όσον αφορά στη θέση εργασίας το δείγμα είναι ιδιαίτερα ετερόκλητο. Οι μεγαλύτερες ομάδες εργαζομένων είναι οι ιδιωτικοί υπάλληλοι χωρίς κάποια εξειδίκευση στην θέση εργασίας ($n = 11$) και οι φοιτητές ($n = 6$). Μέσα στο δείγμα συμμετέχουν αποθηκάριοι, πωλητές, προγραμματιστές, συσκευαστές, άνθρωποι που εργάζονται στην εστίαση, υπάλληλοι γραφείου, τεχνικοί, νοσηλευτές και βοηθοί λογιστών.

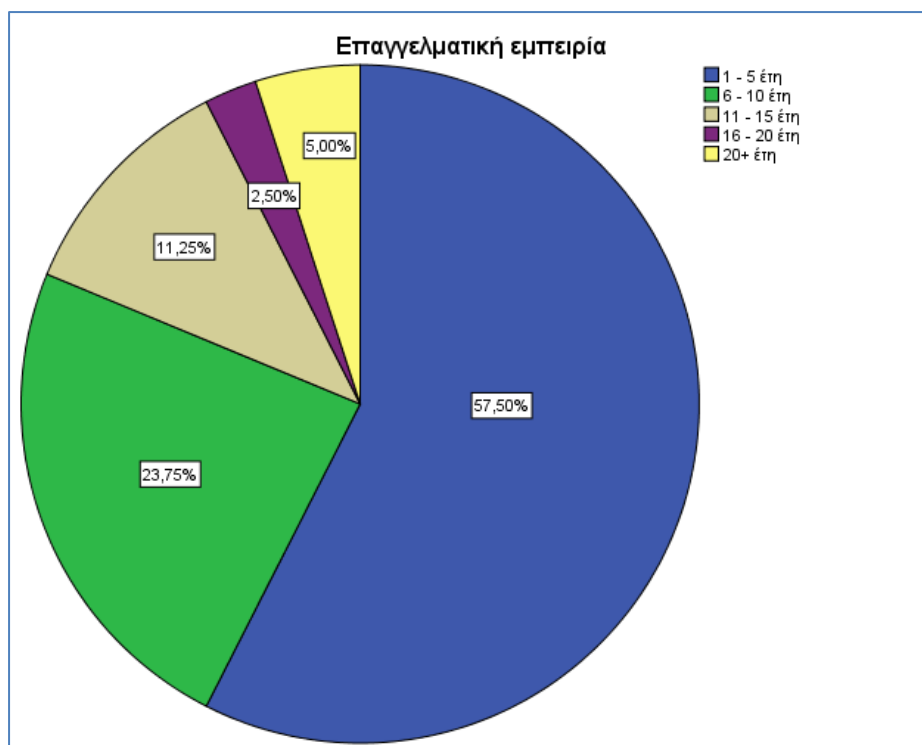
Όσον αφορά στο επίπεδο μόρφωσης των συμμετεχόντων προκύπτει πως το 23,75% είναι απόφοιτοι λυκείου, το 48,75% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ ή ΤΕΙ, το 23,75% είναι απόφοιτοι ΙΕΚ και το υπόλοιπο 3,75% δηλώνουν πως ανήκουν σε κάποιο άλλο εκπαιδευτικό επίπεδο (π.χ. απόφοιτοι δημοτικού) (Γράφημα 5.3).

Γράφημα 5.3 Επίπεδο μόρφωσης



Όσον αφορά στην επαγγελματική εμπειρία των συμμετεχόντων στην έρευνα προκύπτει πως το 57,5% διαθέτουν εμπειρία έως 5 ετών, το 23,75% διαθέτουν εμπειρία 6 – 10 ετών, το 11,25% διαθέτουν εμπειρία 11- 15 ετών, το 2,5% διαθέτουν εμπειρία 16 – 20 ετών και το υπόλοιπο 5% διαθέτουν εμπειρία μεγαλύτερη των 20 ετών (Γράφημα 5.4).

Γράφημα 5 4 Επαγγελματική εμπειρία



Στη συνέχεια, εξετάζονται ορισμένα θέματα για την εργασία και την πανδημία του Covid – 19 μέσα από 20 προτάσεις – δηλώσεις. Ο Πίνακας 5.1 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν πως ο βαθμός ικανοποίησης από τη ζωή μετά την εμφάνιση του Covid – 19 είναι υψηλός. Προκύπτει πως 25 άτομα διαφωνούν απόλυτα (31,3%), 27 άτομα διαφωνούν (33,8%), 16 άτομα δεν αισθάνονται σίγουροι (20%), 9 άτομα συμφωνούν (11,3%) και τα υπόλοιπα 3 άτομα συμφωνούν απόλυτα (3,8%). Συνολικά, φαίνεται πως η πανδημία έχει προκαλέσει δυσάρεστες καταστάσεις σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής και αυτό είναι λογικό, καθώς ο άνθρωπος είναι από τη φύση του κοινωνικό ον και οι κοινωνικές συναναστροφές ήταν κάτι απαγορευμένο και επικίνδυνο μέσα στην πανδημία, ειδικά πριν την εμφάνιση των εμβολίων.

Πίνακας 5 1 Βαθμός ικανοποίησης από τη ζωή

| 1. Ο βαθμός ικανοποίησης από την ζωή μετά την εμφάνιση του Covid – 19 είναι υψηλός. | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 25 | 31,3 | 31,3 | 31,3 |
| Διαφωνώ | 27 | 33,8 | 33,8 | 65,0 |

| | | | | |
|------------------------|----|-------|-------|-------|
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 16 | 20,0 | 20,0 | 85,0 |
| Συμφωνώ | 9 | 11,3 | 11,3 | 96,3 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 3 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.2 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν πως τα επίπεδα αισιοδοξίας τους μετά την εμφάνιση του Covid – 19 είναι υψηλά. Προκύπτει πως 22 άτομα διαφωνούν απόλυτα (27,5%), 33 άτομα διαφωνούν (41,3%), 17 άτομα δεν είναι σίγουροι (21,3%), 2 άτομα συμφωνούν (2,5%) και τα υπόλοιπα 6 άτομα (7,5%) συμφωνούν απόλυτα. Μόλις ένα 10% των συμμετεχόντων στην έρευνα αισθάνονται πιο αισιόδοξοι μετά την πανδημία. Οι ψυχολογικές επιπτώσεις της πανδημίας αποτελεί ξεχωριστό αντικείμενο μελέτης στη βιβλιογραφία με μεγάλο ενδιαφέρον.

Πίνακας 5 2 Επίπεδα αισιοδοξίας

| 2. Τα επίπεδα αισιοδοξίας μου μετά την εμφάνιση του Covid – 19 είναι υψηλά. | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 22 | 27,5 | 27,5 | 27,5 |
| Διαφωνώ | 33 | 41,3 | 41,3 | 68,8 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 17 | 21,3 | 21,3 | 90,0 |
| Συμφωνώ | 2 | 2,5 | 2,5 | 92,5 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 6 | 7,5 | 7,5 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.3 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα αισθάνονται ότι η πνευματική τους υγεία είναι καλύτερη σε σχέση με πριν την εμφάνιση της πανδημίας. Προκύπτει πως 29 άτομα διαφωνούν απόλυτα (36,3%), 26 άτομα διαφωνούν (32,5%), 16 άτομα δεν είναι σίγουροι (20%) και 9 άτομα συμφωνούν (11,3%). Η πανδημία και ο εγκλεισμός στα σπίτια έχει επηρεάσει την ψυχροσύνθεση και την επιθυμία για ζωή των πολιτών με αποτέλεσμα να βλάπτεται η πνευματική τους

υγεία. Ελάχιστα άτομα πιστεύουν πως έχουν καταφέρει να βελτιώσουν την πνευματική τους υγεία μέσα στην πανδημία πιθανώς λόγω του ελεύθερου χρόνου που είχαν για να μπορέσουν να βρουν τις ισορροπίες τους.

Πίνακας 5 3 Πεποιθήσεις για πνευματική υγεία

| 3. Αισθάνομαι ότι η πνευματική μου υγεία είναι καλύτερη σε σχέση με πριν την εμφάνιση της πανδημίας. | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 29 | 36,3 | 36,3 | 36,3 |
| Διαφωνώ | 26 | 32,5 | 32,5 | 68,8 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 16 | 20,0 | 20,0 | 88,8 |
| Συμφωνώ | 9 | 11,3 | 11,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.4 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα εμπιστεύονται τα μέτρα που λαμβάνει το κράτος για την αντιμετώπιση της πανδημίας. Προκύπτει πως 32 άτομα διαφωνούν απόλυτα (40%), 17 άτομα διαφωνούν (21,3%), 17 άτομα δεν είναι σίγουροι (21,3%) και 13 άτομα συμφωνούν (16,3%). Παρά το γεγονός ότι η χώρα θεωρείται από τις χώρες που αντιμετώπισαν καίρια, έγκαιρα και αποτελεσματικά την πανδημία, εντούτοις οι απόψεις των συμμετεχόντων υποδηλώνουν χαμηλή εκτίμηση των δυνατοτήτων του κράτους και μικρά επίπεδα εμπιστοσύνης.

Πίνακας 5 4 Βαθμός εμπιστοσύνης στα κρατικά μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας

| 4. Εμπιστεύομαι τα μέτρα που λαμβάνει το κράτος για την αντιμετώπιση της πανδημίας. | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 32 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |

| | | | | |
|------------------------|----|-------|-------|-------|
| Διαφωνώ | 17 | 21,3 | 21,3 | 61,3 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 17 | 21,3 | 21,3 | 82,5 |
| Συμφωνώ | 13 | 16,3 | 16,3 | 98,8 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 1 | 1,3 | 1,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.5 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα τρέφουν εμπιστοσύνη στο εθνικό σύστημα υγείας. Προκύπτει πως 20 άτομα διαφωνούν απόλυτα (25%), 19 άτομα διαφωνούν (23,8%), 16 άτομα δεν είναι σίγουροι (20%), 22 άτομα συμφωνούν (27,5%) και τα υπόλοιπα 3 άτομα (3,8%) συμφωνούν απόλυτα. Όπως και στο προηγούμενο στοιχείο, φαίνεται πως η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα δεν εμπιστεύονται το κράτος και συγκεκριμένα, το εθνικό σύστημα υγείας εν μέσω πανδημίας.

Πίνακας 5 5 Βαθμός εμπιστοσύνης στο εθνικό σύστημα υγείας

| 5. Τρέφω εμπιστοσύνη στο εθνικό σύστημα υγείας. | | | | |
|--------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 20 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| Διαφωνώ | 19 | 23,8 | 23,8 | 48,8 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 16 | 20,0 | 20,0 | 68,8 |
| Συμφωνώ | 22 | 27,5 | 27,5 | 96,3 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 3 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.6 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο ο αριθμός ωρών εργασίας των συμμετεχόντων στην έρευνα έχει αυξηθεί μετά την εμφάνιση της πανδημίας. Προκύπτει πως 21 άτομα διαφωνούν απόλυτα (26,3%), 27 άτομα διαφωνούν (33,8%), 18 άτομα δεν είναι σίγουροι (22,5%), 9 άτομα συμφωνούν (11,3%) και τα υπόλοιπα 5 άτομα (6,3%) συμφωνούν απόλυτα. Με βάση τις απαντήσεις του δείγματος οι ώρες

εργασίας δεν αυξήθηκαν συνολικά σε εβδομαδιαία βάση σε σχέση με πριν την πανδημία.

Πίνακας 5 6 Αυξημένες ώρες εργασίας

| 6. Ο αριθμός ωρών εργασίας μου σε εβδομαδιαία βάση έχει αυξηθεί μετά την εμφάνιση της πανδημίας. | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 21 | 26,3 | 26,3 | 26,3 |
| Διαφωνώ | 27 | 33,8 | 33,8 | 60,0 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 18 | 22,5 | 22,5 | 82,5 |
| Συμφωνώ | 9 | 11,3 | 11,3 | 93,8 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 5 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.7 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν πως τα επίπεδα αισιοδοξίας τους μετά την εμφάνιση του Covid – 19 είναι υψηλά. Προκύπτει πως 32 άτομα διαφωνούν απόλυτα (40%), 24 άτομα διαφωνούν (30%), 13 άτομα δεν είναι σίγουροι (16,3%), 8 άτομα συμφωνούν (10%) και τα υπόλοιπα 3 άτομα (3,8%) συμφωνούν απόλυτα. Σήμερα οι περισσότεροι συμμετέχοντες στο δείγμα εργάζονται περισσότερο με φυσική παρουσία και όχι με τηλεργασία. Αυτό υποδηλώνει πως η καθημερινότητα έχει επανέλθει έστω και με περιορισμούς στον εργασιακό χώρο των περισσότερων επαγγελματιών.

Πίνακας 5 7 Περισσότερη εργασία με τηλεργασία παρά με φυσική παρουσία

| 7. Εργάζομαι περισσότερο με τηλεργασία παρά με φυσική παρουσία. | | | | |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 32 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| Διαφωνώ | 24 | 30,0 | 30,0 | 70,0 |

| | | | | |
|------------------------|----|-------|-------|-------|
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 13 | 16,3 | 16,3 | 86,3 |
| Συμφωνώ | 8 | 10,0 | 10,0 | 96,3 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 3 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.8 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο εφαρμόζεται ακόμη στον χώρο εργασίας των συμμετεχόντων στην έρευνα η τηλεργασία γενικά. Προκύπτει πως 16 άτομα διαφωνούν απόλυτα (20%), 22 άτομα διαφωνούν (27,5%), 15 άτομα δεν είναι σίγουροι (18,8%), 19 άτομα συμφωνούν (23,8%) και τα υπόλοιπα 8 άτομα (10%) συμφωνούν απόλυτα. Παρατηρούμε πως το 40% των συμμετεχόντων εργάζονται σε επιχειρήσεις και οργανισμούς στους οποίους εφαρμόζεται ακόμη η τηλεργασία. Άλλωστε, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα έχει δοθεί η δυνατότητα έως 20% τηλεργασίας των εργαζομένων με σχετική Κοινή Υπουργική Απόφαση (ΚΥΑ).

Πίνακας 5 8 Συνέχιση τηλεργασίας

| 8. Εφαρμόζεται ακόμη στον χώρο εργασίας μου η τηλεργασία γενικά. | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 16 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| Διαφωνώ | 22 | 27,5 | 27,5 | 47,5 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 15 | 18,8 | 18,8 | 66,3 |
| Συμφωνώ | 19 | 23,8 | 23,8 | 90,0 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 8 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.9 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα εργάζονται ακόμη στον χώρο εργασίας τους με τηλεργασία. Προκύπτει πως 34 άτομα διαφωνούν απόλυτα (42,5%), 23 άτομα διαφωνούν (28,7%), 7 άτομα δεν είναι σίγουροι (8,8%), 9 άτομα συμφωνούν (11,3%) και τα υπόλοιπα 7 άτομα (8,8%) συμφωνούν απόλυτα. Μόλις το 20% των συμμετεχόντων συνεχίζουν κάποιες ημέρες της

εβδομάδας να εργάζονται με τηλεργασία και τώρα που η οικονομική ζωή έχει επανέλθει σε πρότερους ρυθμούς έστω και με κάποιους περιορισμούς.

Πίνακας 5 9 Εφαρμογή τηλεργασίας για τους συμμετέχοντες

| 9. Εφαρμόζεται ακόμη στον χώρο εργασίας μου η τηλεργασία για μένα. | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 34 | 42,5 | 42,5 | 42,5 |
| Διαφωνώ | 23 | 28,7 | 28,7 | 71,3 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 7 | 8,8 | 8,8 | 80,0 |
| Συμφωνώ | 9 | 11,3 | 11,3 | 91,3 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 7 | 8,8 | 8,8 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.10 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα ανησυχούν σήμερα περισσότερο για τη θέση εργασίας τους σε σχέση με παλαιότερα. Προκύπτει πως 17 άτομα διαφωνούν απόλυτα (21,3%), 15 άτομα διαφωνούν (18,8%), 22 άτομα δεν είναι σίγουροι (27,5%), 20 άτομα συμφωνούν (25%) και τα υπόλοιπα 6 άτομα (7,5%) συμφωνούν απόλυτα. Περισσότεροι από το 30% των συμμετεχόντων ανησυχούν περισσότερο για τη θέση εργασίας τους σήμερα σε σχέση με πριν την πανδημία. Η πανδημία έχει δημιουργήσει ανασφάλεια και ανησυχία για τα εργασιακά και υπάρχει αβεβαιότητα για το μέλλον.

Πίνακας 5 10 Βαθμός ανησυχίας για τη θέση εργασίας

| 10. Σήμερα ανησυχώ περισσότερο για τη θέση εργασίας μου. | | | | |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 17 | 21,3 | 21,3 | 21,3 |
| Διαφωνώ | 15 | 18,8 | 18,8 | 40,0 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 22 | 27,5 | 27,5 | 67,5 |

| | | | | |
|-----------------|----|-------|-------|-------|
| Συμφωνώ | 20 | 25,0 | 25,0 | 92,5 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 6 | 7,5 | 7,5 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.11 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα αισθάνονται κούραση μετά τη δουλειά περισσότερο σε σχέση με πριν την πανδημία. Προκύπτει πως 7 άτομα διαφωνούν απόλυτα (8,8%), 19 άτομα διαφωνούν (23,8%), 22 άτομα δεν είναι σίγουροι (27,5%), 19 άτομα συμφωνούν (23,8%) και τα υπόλοιπα 13 άτομα (16,3%) συμφωνούν απόλυτα. Μόλις 40% αισθάνονται περισσότερη κούραση μετά τη δουλειά σε σχέση με πριν την πανδημία.

Πίνακας 5 11 Βαθμός κούρασης μετά τη δουλειά

| 11. Αισθάνομαι κούραση μετά την δουλειά περισσότερο σε σχέση με πριν την πανδημία. | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 7 | 8,8 | 8,8 | 8,8 |
| Διαφωνώ | 19 | 23,8 | 23,8 | 32,5 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 22 | 27,5 | 27,5 | 60,0 |
| Συμφωνώ | 19 | 23,8 | 23,8 | 83,8 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 13 | 16,3 | 16,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.12 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα αντιμετωπίζουν την εργασία ως εμπόδιο πλέον για τον προσωπικό τους χρόνο. Προκύπτει πως 9 άτομα διαφωνούν απόλυτα (11,3%), 14 άτομα διαφωνούν (17,5%), 28 άτομα δεν είναι σίγουροι (35%), 19 άτομα συμφωνούν (23,8%) και τα υπόλοιπα 10 άτομα (12,5%) συμφωνούν απόλυτα. Η τηλεργασία δεν φαίνεται να λειτουργεί ως εμπόδιο για τη διαχείριση του προσωπικού χρόνου για την πλειοψηφία των εργαζομένων.

Πίνακας 5 12 Η εργασία ως εμπόδιο για τον προσωπικό χρόνο

| 12. Πλέον η εργασία λειτουργεί ως εμπόδιο για τον προσωπικό χρόνο. | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 9 | 11,3 | 11,3 | 11,3 |
| Διαφωνώ | 14 | 17,5 | 17,5 | 28,7 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 28 | 35,0 | 35,0 | 63,7 |
| Συμφωνώ | 19 | 23,8 | 23,8 | 87,5 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 10 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.13 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα αντιμετωπίζουν δυσκολία να συγκεντρωθούν στην εργασία τους κατά την τηλεργασία. Προκύπτει πως 23 άτομα διαφωνούν απόλυτα (28,7%), 16 άτομα διαφωνούν (20%), 23 άτομα δεν είναι σίγουροι (28,7%), 11 άτομα συμφωνούν (13,8%) και τα υπόλοιπα 7 άτομα (8,8%) συμφωνούν απόλυτα. Η τηλεργασία δεν οδηγεί σε δυσκολία συγκέντρωσης στην εργασία το δείγμα.

Πίνακας 5 13 Δυσκολία συγκέντρωσης στην εργασία κατά την τηλεργασία

| 13. Κατά την τηλεργασία είναι δύσκολο να συγκεντρωθώ στην εργασία μου. | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 23 | 28,7 | 28,7 | 28,7 |
| Διαφωνώ | 16 | 20,0 | 20,0 | 48,8 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 23 | 28,7 | 28,7 | 77,5 |
| Συμφωνώ | 11 | 13,8 | 13,8 | 91,3 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 7 | 8,8 | 8,8 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.14 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο ο μισθός των συμμετεχόντων στην έρευνα έχει μειωθεί μετά την εμφάνιση της πανδημίας. Προκύπτει πως 23 άτομα διαφωνούν απόλυτα (28,7%), 21 άτομα διαφωνούν (26,3%), 20 άτομα δεν είναι σίγουροι (25%), 12 άτομα συμφωνούν (15%) και τα υπόλοιπα 4 άτομα (5%) συμφωνούν απόλυτα. Δεν φαίνεται να έχουν υπάρξει σημαντικές επιπτώσεις στο μισθό των εργαζομένων εξαιτίας της πανδημίας.

Πίνακας 5 14 Μείωση μισθού μετά την πανδημία

| 14. Ο μισθός μου έχει μειωθεί μετά την εμφάνιση της πανδημίας. | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 23 | 28,7 | 28,7 | 28,7 |
| Διαφωνώ | 21 | 26,3 | 26,3 | 55,0 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 20 | 25,0 | 25,0 | 80,0 |
| Συμφωνώ | 12 | 15,0 | 15,0 | 95,0 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 4 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.15 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο έχουν αυξηθεί οι ώρες εργασίας των συμμετεχόντων στην έρευνα μετά την πανδημία. Προκύπτει πως 22 άτομα διαφωνούν απόλυτα (27,5%), 19 άτομα διαφωνούν (23,8%), 19 άτομα δεν είναι σίγουροι (23,8%), 17 άτομα συμφωνούν (21,3%) και τα υπόλοιπα 3 άτομα (3,8%) συμφωνούν απόλυτα. Μόλις ένας στους τέσσερις δηλώνει πως έχει αυξηθεί ο χρόνος που αφιερώνει στην δουλειά του μετά την πανδημία. Πιθανώς τη συγκεκριμένη απάντηση προτίμησαν περισσότερο οι ελεύθεροι επαγγελματίες.

Πίνακας 5 15 Αύξηση ωρών εργασίας μετά την πανδημία

| 15. Οι ώρες εργασίας μου έχουν αυξηθεί μετά την πανδημία. | | | | |
|------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 22 | 27,5 | 27,5 | 27,5 |

| | | | | |
|------------------------|----|-------|-------|-------|
| Διαφωνώ | 19 | 23,8 | 23,8 | 51,2 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 19 | 23,8 | 23,8 | 75,0 |
| Συμφωνώ | 17 | 21,3 | 21,3 | 96,3 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 3 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.16 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο η αποταμίευση των συμμετεχόντων έχει αυξηθεί μετά την εμφάνιση της πανδημίας. Προκύπτει πως 15 άτομα διαφωνούν απόλυτα (8,8%), 18 άτομα διαφωνούν (22,5%), 21 άτομα δεν είναι σίγουροι (26,3%), 20 άτομα συμφωνούν (25%) και τα υπόλοιπα 6 άτομα (7,5%) συμφωνούν απόλυτα. Μόλις το 30% κατάφερε μέσα στην πανδημία να αποταμιεύσει χρήματα. Αξίζει να αναφερθεί ότι μεγάλες κατηγορίες εργαζομένων όπως οι δημόσιοι υπάλληλοι ή οι υπάλληλοι σε αλυσίδες σουπερμάρκετ και οι φαρμακοποιοί δεν αντιμετώπισαν κάποια απώλεια εισοδήματος. Απεναντίας, κάποιοι γνώρισαν αύξηση πωλήσεων και επομένως και αύξηση εισοδήματος. Αυτές οι κατηγορίες είχαν την ευκαιρία της αποταμίευσης εξαιτίας της πανδημίας.

Πίνακας 5 16 Αύξηση της αποταμίευσης μετά την πανδημία

| 16. Η αποταμίευσή μου έχει αυξηθεί μετά την εμφάνιση της πανδημίας. | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 15 | 18,8 | 18,8 | 18,8 |
| Διαφωνώ | 18 | 22,5 | 22,5 | 41,3 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 21 | 26,3 | 26,3 | 67,5 |
| Συμφωνώ | 20 | 25,0 | 25,0 | 92,5 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 6 | 7,5 | 7,5 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.17 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα τέθηκαν σε αναστολή κάποια στιγμή μέσα στο 2020. Προκύπτει πως 44 άτομα

διαφωνούν απόλυτα (55%), 14 άτομα διαφωνούν (17,5%), 5 άτομα δεν είναι σίγουροι (6,3%), 9 άτομα συμφωνούν (11,3%) και τα υπόλοιπα 8 άτομα (10%) συμφωνούν απόλυτα. Ελάχιστοι από το δείγμα τέθηκαν σε αναστολή μέσα στο 2020 εξαιτίας της πανδημίας γεγονός που υποδηλώνει πως οι ειδικότητες των συμμετεχόντων δεν ανήκουν κατά πλειοψηφία σε ΚΑΔ που υπέστησαν αναστολή.

Πίνακας 5 17 Αναστολή εντός του 2020

| 17. Τέθηκαν σε αναστολή κάποια στιγμή μέσα στο 2020. | | | | |
|-------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 44 | 55,0 | 55,0 | 55,0 |
| Διαφωνώ | 14 | 17,5 | 17,5 | 72,5 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 5 | 6,3 | 6,3 | 78,8 |
| Συμφωνώ | 9 | 11,3 | 11,3 | 90,0 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 8 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.18 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα τέθηκαν σε αναστολή κάποια στιγμή μέσα στο 2021. Προκύπτει πως 44 άτομα διαφωνούν απόλυτα (55%), 17 άτομα διαφωνούν (21,3%), 6 άτομα δεν είναι σίγουροι (7,5%), 6 άτομα συμφωνούν (7,5%) και τα υπόλοιπα 7 άτομα (8,8%) συμφωνούν απόλυτα. Παρόμοια αποτελέσματα παρουσιάζονται και μέσα στο 2021 για το δείγμα.

Πίνακας 5 18 Αναστολή εντός του 2021

| 18. Τέθηκαν σε αναστολή κάποια στιγμή μέσα στο 2021. | | | | |
|-------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 44 | 55,0 | 55,0 | 55,0 |
| Διαφωνώ | 17 | 21,3 | 21,3 | 76,3 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 6 | 7,5 | 7,5 | 83,8 |

| | | | | |
|-----------------|----|-------|-------|-------|
| Συμφωνώ | 6 | 7,5 | 7,5 | 91,3 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 7 | 8,8 | 8,8 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.19 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα φοβούνται για τη θέση εργασίας τους στο άμεσο μέλλον. Προκύπτει πως 18 άτομα διαφωνούν απόλυτα (22,5%), 14 άτομα διαφωνούν (17,5%), 22 άτομα δεν είναι σίγουροι (27,5%), 21 άτομα συμφωνούν (26,3%) και τα υπόλοιπα 5 άτομα (6,3%) συμφωνούν απόλυτα. Περισσότεροι από το 30% των συμμετεχόντων στο δείγμα εκδηλώνουν ανησυχία και φόβο για τη θέση εργασίας τους στο μέλλον.

Πίνακας 5 19 Φόβος για τη θέση εργασίας στο άμεσο μέλλον

| 19. Φοβάμαι για τη θέση εργασίας μου στο άμεσο μέλλον. | | | | |
|---------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 18 | 22,5 | 22,5 | 22,5 |
| Διαφωνώ | 14 | 17,5 | 17,5 | 40,0 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 22 | 27,5 | 27,5 | 67,5 |
| Συμφωνώ | 21 | 26,3 | 26,3 | 93,8 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 5 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Ο Πίνακας 5.20 παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν λάβει καθυστερημένα τα χρήματα της μισθοδοσίας τους πολλές φορές εξαιτίας της πανδημίας. Προκύπτει πως 29 άτομα διαφωνούν απόλυτα (36,3%), 18 άτομα διαφωνούν (22,5%), 18 άτομα δεν είναι σίγουροι (22,5%), 10 άτομα συμφωνούν (12,5%) και τα υπόλοιπα 5 άτομα (6,3%) συμφωνούν απόλυτα. Το 35% των συμμετεχόντων στην έρευνα υποστηρίζουν πως είχαν καθυστέρηση στην πληρωμή του μισθού τους εξαιτίας της πανδημίας. Το θέμα της ρευστότητας απασχόλησε πολύ τις επιχειρήσεις ειδικά πριν τη λήψη μέτρων όπως οι επιστρεπτές προκαταβολές.

Πίνακας 5 20 Καθυστερήση μισθοδοσίας εξαιτίας της πανδημίας

| 20. Έχω λάβει καθυστερημένα τα χρήματα της μισθοδοσίας μου πολλές φορές εξαιτίας της πανδημίας. | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| Διαφωνώ απόλυτα | 29 | 36,3 | 36,3 | 36,3 |
| Διαφωνώ | 18 | 22,5 | 22,5 | 58,8 |
| Δεν είμαι σίγουρος / η | 18 | 22,5 | 22,5 | 81,3 |
| Συμφωνώ | 10 | 12,5 | 12,5 | 93,8 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 5 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Στη συνέχεια εξετάζονται ορισμένα χαρακτηριστικά τα οποία προσδοκά κανείς σε μια θέση εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή. Το πρώτο χαρακτηριστικό που εξετάζεται είναι η διαφάνεια στην επικοινωνία (Πίνακας 5.21). Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (1,3%), 3 άτομα διαφωνούν (3,8%), 18 άτομα δεν είναι σίγουροι (22,5%), 35 άτομα συμφωνούν (43,8%) και τα υπόλοιπα 19 άτομα (23,8%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 5 21 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Διαφάνεια στην επικοινωνία

| 21. Θα περίμενα τα ακόλουθα χαρακτηριστικά σε μια θέση εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή. [1. Διαφάνεια στην επικοινωνία] | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| | Διαφωνώ απόλυτα | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| | Διαφωνώ | 3 | 3,8 | 3,9 | 5,3 |
| | Δεν είμαι σίγουρος / η | 18 | 22,5 | 23,7 | 28,9 |
| | Συμφωνώ | 35 | 43,8 | 46,1 | 75,0 |

| | | | | | |
|---------|--------------------|----|-------|-------|-------|
| | Συμφωνώ απόλυτα | 19 | 23,8 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 76 | 95,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 4 | 5,0 | | |
| Total | | 80 | 100,0 | | |

Το επόμενο χαρακτηριστικό που εξετάζεται είναι η εκπαίδευση (Πίνακας 5.22). Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (1,3%), 7 άτομα διαφωνούν (8,8%), 16 άτομα δεν είναι σίγουροι (20%), 28 άτομα συμφωνούν (35%) και τα υπόλοιπα 25 άτομα (31,3%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 5 22 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Εκπαίδευση

| 21. Θα περίμενα τα ακόλουθα χαρακτηριστικά σε μια θέση εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή. [2. Εκπαίδευση] | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| | Διαφωνώ απόλυτα | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| | Διαφωνώ | 7 | 8,8 | 9,1 | 10,4 |
| | Δεν είμαι σίγουρος / η | 16 | 20,0 | 20,8 | 31,2 |
| | Συμφωνώ | 28 | 35,0 | 36,4 | 67,5 |
| | Συμφωνώ απόλυτα | 25 | 31,3 | 32,5 | 100,0 |
| | Total | 77 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 3 | 3,8 | | |
| Total | | 80 | 100,0 | | |

Το επόμενο χαρακτηριστικό που εξετάζεται είναι η προστασία μισθού (Πίνακας 5.23). Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν απόλυτα (2,5%), 4 άτομα διαφωνούν (5%), 8

άτομα δεν είναι σίγουροι (10%), 24 άτομα συμφωνούν (30%) και άλλα 40 άτομα (50%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 5 23 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Προστασία μισθού

| 21. Θα περίμενα τα ακόλουθα χαρακτηριστικά σε μια θέση εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή. [3. Προστασία μισθού] | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Διαφωνώ απόλυτα | 2 | 2,5 | 2,6 | 2,6 |
| | Διαφωνώ | 4 | 5,0 | 5,1 | 7,7 |
| | Δεν είμαι σίγουρος / η | 8 | 10,0 | 10,3 | 17,9 |
| | Συμφωνώ | 24 | 30,0 | 30,8 | 48,7 |
| | Συμφωνώ απόλυτα | 40 | 50,0 | 51,3 | 100,0 |
| | Total | 78 | 97,5 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 2,5 | | |
| Total | | 80 | 100,0 | | |

Το επόμενο χαρακτηριστικό που εξετάζεται είναι τα προγράμματα ψυχολογικής υποστήριξης των εργαζομένων (Πίνακας 5.24). Προκύπτει πως 4 άτομα διαφωνούν απόλυτα (5%), 10 άτομα διαφωνούν (12,5%), 13 άτομα δεν είναι σίγουροι (16,3%), 25 άτομα συμφωνούν (31,3%) και άλλα 27 άτομα (33,8%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 5 24 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Προγράμματα ψυχολογικής υποστήριξης εργαζομένων

| 21. Θα περίμενα τα ακόλουθα χαρακτηριστικά σε μια θέση εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή. [4. Προγράμματα ψυχολογικής υποστήριξης εργαζομένων] | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|---------|---------------------------|----|-------|-------|-------|
| | Διαφωνώ απόλυτα | 4 | 5,0 | 5,1 | 5,1 |
| | Διαφωνώ | 10 | 12,5 | 12,7 | 17,7 |
| | Δεν είμαι σίγουρος / η | 13 | 16,3 | 16,5 | 34,2 |
| | Συμφωνώ | 25 | 31,3 | 31,6 | 65,8 |
| | Συμφωνώ απόλυτα | 27 | 33,8 | 34,2 | 100,0 |
| | Total | 79 | 98,8 | 100,0 | |
| Missing | System | 1 | 1,3 | | |
| Total | | 80 | 100,0 | | |

Το επόμενο χαρακτηριστικό που εξετάζεται είναι οι ομάδες εργαζομένων για δραστηριότητες (Πίνακας 5.25). Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (1,3%), 8 άτομα διαφωνούν (10%), 19 άτομα δεν είναι σίγουροι (23,8%), 25 άτομα συμφωνούν (31,3%) και άλλα 24 άτομα (30%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 5.25 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Ομάδες εργαζομένων για δραστηριότητες

| 21. Θα περίμενα τα ακόλουθα χαρακτηριστικά σε μια θέση εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή. [5. Ομάδες εργαζομένων για δραστηριότητες] | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------|---------|-------------------|-----------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| | Διαφωνώ απόλυτα | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| | Διαφωνώ | 8 | 10,0 | 10,4 | 11,7 |
| | Δεν είμαι σίγουρος / η | 19 | 23,8 | 24,7 | 36,4 |
| | Συμφωνώ | 25 | 31,3 | 32,5 | 68,8 |
| | Συμφωνώ απόλυτα | 24 | 30,0 | 31,2 | 100,0 |

| | | | | | |
|---------|--------|----|-------|-------|--|
| | Total | 77 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 3 | 3,8 | | |
| Total | | 80 | 100,0 | | |

Το επόμενο χαρακτηριστικό που εξετάζεται είναι η συνεργασία ομάδας (Πίνακας 5.26). Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (1,3%), 3 άτομα διαφωνούν (3,8%), 16 άτομα δεν είναι σίγουροι (20%), 27 άτομα συμφωνούν (33,8%) και άλλα 29 άτομα (36,3%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 5 26 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Συνεργασία ομάδας

| 21. Θα περίμενα τα ακόλουθα χαρακτηριστικά σε μια θέση εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή. [6. Συνεργασία ομάδας] | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| | Διαφωνώ απόλυτα | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| | Διαφωνώ | 3 | 3,8 | 3,9 | 5,3 |
| | Δεν είμαι σίγουρος / η | 16 | 20,0 | 21,1 | 26,3 |
| | Συμφωνώ | 27 | 33,8 | 35,5 | 61,8 |
| | Συμφωνώ απόλυτα | 29 | 36,3 | 38,2 | 100,0 |
| | Total | 76 | 95,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 4 | 5,0 | | |
| Total | | 80 | 100,0 | | |

Το επόμενο χαρακτηριστικό που εξετάζεται είναι οι πολιτικές υγιεινής και τα πρωτόκολλα ασφαλείας (Πίνακας 5.27). Προκύπτει πως 3 άτομα διαφωνούν απόλυτα (3,8%), 3 άτομα διαφωνούν (3,8%), 10 άτομα δεν είναι σίγουροι (12,5%), 28 άτομα συμφωνούν (35%) και άλλα 34 άτομα (42,5%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 5 27 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Πολιτικές υγιεινής & πρωτόκολλα ασφαλείας

| 21. Θα περίμενα τα ακόλουθα χαρακτηριστικά σε μια θέση εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή. [7. Πολιτικές υγιεινής & πρωτόκολλα ασφαλείας] | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| | Διαφωνώ απόλυτα | 3 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| | Διαφωνώ | 3 | 3,8 | 3,8 | 7,7 |
| | Δεν είμαι σίγουρος / η | 10 | 12,5 | 12,8 | 20,5 |
| | Συμφωνώ | 28 | 35,0 | 35,9 | 56,4 |
| | Συμφωνώ απόλυτα | 34 | 42,5 | 43,6 | 100,0 |
| | Total | 78 | 97,5 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 2,5 | | |
| Total | | 80 | 100,0 | | |

Το επόμενο χαρακτηριστικό που εξετάζεται είναι η αυξημένη ασφάλεια (Πίνακας 5.28). Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν απόλυτα (2,5%), 5 άτομα διαφωνούν (6,3%), 11 άτομα δεν είναι σίγουροι (13,8%), 28 άτομα συμφωνούν (35%) και άλλα 32 άτομα (40%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 5 28 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Αυξημένη ασφάλεια

| 21. Θα περίμενα τα ακόλουθα χαρακτηριστικά σε μια θέση εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή. [8. Αυξημένη ασφάλεια] | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| | Διαφωνώ απόλυτα | 2 | 2,5 | 2,6 | 2,6 |
| | Διαφωνώ | 5 | 6,3 | 6,4 | 9,0 |

| | | | | | |
|---------|------------------------|----|-------|-------|-------|
| | Δεν είμαι σίγουρος / η | 11 | 13,8 | 14,1 | 23,1 |
| | Συμφωνώ | 28 | 35,0 | 35,9 | 59,0 |
| | Συμφωνώ απόλυτα | 32 | 40,0 | 41,0 | 100,0 |
| | Total | 78 | 97,5 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 2,5 | | |
| Total | | 80 | 100,0 | | |

Το επόμενο χαρακτηριστικό που εξετάζεται είναι η ασφάλεια υγείας (Πίνακας 5.29). Προκύπτει πως 3 άτομα διαφωνούν απόλυτα (3,8%), 7 άτομα διαφωνούν (8,8%), 7 άτομα δεν είναι σίγουροι (8,8%), 27 άτομα συμφωνούν (33,8%) και άλλα 34 άτομα (42,5%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 5 29 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Ασφάλεια υγείας

| 21. Θα περίμενα τα ακόλουθα χαρακτηριστικά σε μια θέση εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή. [9. Ασφάλεια υγείας] | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| | Διαφωνώ απόλυτα | 3 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| | Διαφωνώ | 7 | 8,8 | 9,0 | 12,8 |
| | Δεν είμαι σίγουρος / η | 7 | 8,8 | 9,0 | 21,8 |
| | Συμφωνώ | 27 | 33,8 | 34,6 | 56,4 |
| | Συμφωνώ απόλυτα | 34 | 42,5 | 43,6 | 100,0 |
| | Total | 78 | 97,5 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 2,5 | | |

| | | | | |
|-------|----|-------|--|--|
| Total | 80 | 100,0 | | |
|-------|----|-------|--|--|

Το επόμενο χαρακτηριστικό που εξετάζεται είναι ο τεχνολογικός εξοπλισμός γραφείου για απομακρυσμένη εργασία (Πίνακας 5.30). Προκύπτει πως 3 άτομα διαφωνούν απόλυτα (3,8%), 4 άτομα διαφωνούν (5%), 11 άτομα δεν είναι σίγουροι (13,8%), 33 άτομα συμφωνούν (41,3%) και άλλα 26 άτομα (32,5%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 5 30 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Τεχνολογικός εξοπλισμός γραφείου για απομακρυσμένη εργασία

| 21. Θα περίμενα τα ακόλουθα χαρακτηριστικά σε μια θέση εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή. [10. Τεχνολογικός εξοπλισμός γραφείου για απομακρυσμένη εργασία] | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | Διαφωνώ απόλυτα | 3 | 3,8 | 3,9 | 3,9 |
| | Διαφωνώ | 4 | 5,0 | 5,2 | 9,1 |
| | Δεν είμαι σίγουρος / η | 11 | 13,8 | 14,3 | 23,4 |
| | Συμφωνώ | 33 | 41,3 | 42,9 | 66,2 |
| | Συμφωνώ απόλυτα | 26 | 32,5 | 33,8 | 100,0 |
| | Total | 77 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 3 | 3,8 | | |
| Total | | 80 | 100,0 | | |

Το επόμενο χαρακτηριστικό που εξετάζεται είναι η προστασία της θέσης εργασίας (Πίνακας 5.31). Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (1,3%), 4 άτομα διαφωνούν (5%), 7 άτομα δεν είναι σίγουροι (8,8%), 23 άτομα συμφωνούν (28,7%) και άλλα 42 άτομα (54,5%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 5 31 Χαρακτηριστικά εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή: Προστασία θέσης εργασίας

| 21. Θα περίμενα τα ακόλουθα χαρακτηριστικά σε μια θέση εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή. [11. Προστασία θέσης εργασίας] | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| | Διαφωνώ απόλυτα | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| | Διαφωνώ | 4 | 5,0 | 5,2 | 6,5 |
| | Δεν είμαι σίγουρος / η | 7 | 8,8 | 9,1 | 15,6 |
| | Συμφωνώ | 23 | 28,7 | 29,9 | 45,5 |
| | Συμφωνώ απόλυτα | 42 | 52,5 | 54,5 | 100,0 |
| | Total | 77 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 3 | 3,8 | | |
| Total | | 80 | 100,0 | | |

Στη συνέχεια, εξετάζονται οι στάσεις που τηρούν οι συμμετέχοντες στην έρευνα απέναντι στην εργασία στη μετά Covid – 19 εποχή. Αρχικά, εξετάζεται ο βαθμός αλλαγής της εργασιακής ικανοποίησης (Πίνακας 5.32). Προκύπτει πως 9 άτομα δεν άλλαξαν καθόλου στάση ως προς την εργασιακή ικανοποίηση που αισθάνονται (11,3%), 21 άτομα άλλαξαν λίγο (26,3%), 28 άτομα δεν άλλαξαν ούτε λίγο ούτε πολύ (35%), 18 άτομα άλλαξαν αρκετά (22,5%) και άλλα 3 άτομα άλλαξαν πολύ (3,8%).

Πίνακας 5 32 Στάσεις απέναντι στην εργασία στη μετά Covid – 19 εποχή: Εργασιακή ικανοποίηση

| 22. Γενικές στάσεις απέναντι στην εργασία στη μετά Covid – 19 εποχή. [1. Εργασιακή ικανοποίηση] | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| | Καθόλου | 9 | 11,3 | 11,4 | 11,4 |
| | Λίγο | 21 | 26,3 | 26,6 | 38,0 |

| | | | | | |
|---------|---------------------|----|-------|-------|-------|
| | Ούτε λίγο ούτε πολύ | 28 | 35,0 | 35,4 | 73,4 |
| | Αρκετά | 18 | 22,5 | 22,8 | 96,2 |
| | Πολύ | 3 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| | Total | 79 | 98,8 | 100,0 | |
| Missing | System | 1 | 1,3 | | |
| Total | | 80 | 100,0 | | |

Στη συνέχεια, εξετάζεται ο βαθμός της επιθυμίας αλλαγής εργασίας (Πίνακας 5.33). Προκύπτει πως 15 άτομα δεν επιθύμησαν καθόλου να αλλάξουν εργασία (18,8%), 24 άτομα θέλησαν λίγο (30%), 16 άτομα δεν θέλησαν ούτε λίγο ούτε πολύ (20%), 17 άτομα θέλησαν αρκετά (21,3%) και άλλα 6 άτομα θέλησαν πολύ (7,5%). Παρατηρούμε πως λιγότερο από το 30% των συμμετεχόντων αισθάνθηκαν την ανάγκη να αλλάξουν εργασία μετά την πανδημία.

Πίνακας 5 33 Στάσεις απέναντι στην εργασία στη μετά Covid – 19 εποχή: Επιθυμία αλλαγής εργασίας

| 22. Γενικές στάσεις απέναντι στην εργασία στη μετά Covid – 19 εποχή. [2. Επιθυμία αλλαγής εργασίας] | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| | Καθόλου | 15 | 18,8 | 19,2 | 19,2 |
| | Λίγο | 24 | 30,0 | 30,8 | 50,0 |
| | Ούτε λίγο ούτε πολύ | 16 | 20,0 | 20,5 | 70,5 |
| | Αρκετά | 17 | 21,3 | 21,8 | 92,3 |
| | Πολύ | 6 | 7,5 | 7,7 | 100,0 |
| | Total | 78 | 97,5 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 2,5 | | |
| Total | | 80 | 100,0 | | |

Στη συνέχεια, εξετάζεται αν οι συμμετέχοντες στην έρευνα άλλαξαν πράγματι εργασία (Πίνακας 5.34). Προκύπτει πως για 24 άτομα η εργασία τους δεν άλλαξε καθόλου (30%), για 21 άτομα άλλαξε λίγο (26,3%), για 19 άτομα δεν άλλαξε ούτε λίγο ούτε πολύ (23,8%), για 10 άτομα άλλαξε αρκετά (12,5%) και για άλλα 4 άτομα άλλαξε πολύ (5%). Μόλις 17,5% των συμμετεχόντων οδηγήθηκε σε κάποια αλλαγή εργασίας είτε εξαναγκαστικά είτε εθελοντικά μέσα στην πανδημία.

Πίνακας 5 34 Στάσεις απέναντι στην εργασία στη μετά Covid – 19 εποχή: Πραγματική αλλαγή εργασίας μέσα στην πανδημία

| 22. Γενικές στάσεις απέναντι στην εργασία στη μετά Covid – 19 εποχή. [3. Πραγματική αλλαγή εργασίας μέσα στην πανδημία] | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| | Καθόλου | 24 | 30,0 | 30,8 | 30,8 |
| | Λίγο | 21 | 26,3 | 26,9 | 57,7 |
| | Ούτε λίγο ούτε πολύ | 19 | 23,8 | 24,4 | 82,1 |
| | Αρκετά | 10 | 12,5 | 12,8 | 94,9 |
| | Πολύ | 4 | 5,0 | 5,1 | 100,0 |
| | Total | 78 | 97,5 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 2,5 | | |
| Total | | 80 | 100,0 | | |

Στη συνέχεια, εξετάζεται αν μεταβλήθηκε ο φόβος απώλειας της θέσης εργασίας εξαιτίας της πανδημίας (Πίνακας 5.35). Προκύπτει πως 18 άτομα δεν φοβήθηκαν καθόλου (22,5%), 19 άτομα φοβήθηκαν λίγο (23,8%), 125 άτομα δεν φοβήθηκαν ούτε λίγο ούτε πολύ (15%), 19 άτομα φοβήθηκαν αρκετά (23,8%) και άλλα 10 άτομα φοβήθηκαν πολύ (12,5%). Σχεδόν το 40% του δείγματος εκδηλώνει φόβο για απώλεια της θέσης εργασίας μετά την πανδημία.

| 22. Γενικές στάσεις απέναντι στην εργασία στη μετά Covid – 19 εποχή. [4. Φόβος απώλειας θέσης εργασίας] | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------|---------|----------------|--------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό ποσοστό |
| | Καθόλου | 18 | 22,5 | 23,1 | 23,1 |
| | Λίγο | 19 | 23,8 | 24,4 | 47,4 |
| | Ούτε λίγο ούτε πολύ | 12 | 15,0 | 15,4 | 62,8 |
| | Αρκετά | 19 | 23,8 | 24,4 | 87,2 |
| | Πολύ | 10 | 12,5 | 12,8 | 100,0 |
| | Total | 78 | 97,5 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 2,5 | | |
| Total | | 80 | 100,0 | | |

5.2. Μέσος όρος και τυπική απόκλιση

Στον Πίνακα 5.36 παρουσιάζεται ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση των στοιχείων του ερωτηματολογίου που αξιολογήθηκαν από τους συμμετέχοντες με την πενταβάθμια κλίμακα Likert. Μέσα από τα αποτελέσματα προκύπτουν χρήσιμα συμπεράσματα. Αξίζει να αναφερθεί πως οι μεγαλύτεροι μέσοι όροι όσον αφορά στα εργασιακά κατά την περίοδο της πανδημίας παρουσιάζονται για την κούραση που νιώθουν οι εργαζόμενοι (Μ.Ο. = 3,15, Τ.Α. = 1,213), για τη λειτουργία της τηλεργασίας ως εμπόδιο για τον προσωπικό χρόνο (Μ.Ο. = 3,09, Τ.Α. = 1,171) και την αύξηση της αποταμίευσης μέσα στην πανδημία (Μ.Ο. = 2,80, Τ.Α. = 1,226). Από την άλλη, εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι η πλειοψηφία του δείγματος δεν τέθηκε σε αναστολή ούτε το 2020 ούτε το 2021 (Μ.Ο. = 2,04, Τ.Α. = 1,409 και Μ.Ο. = 1,94, Τ.Α. = 1,315).

Όσον αφορά στα χαρακτηριστικά της εργασίας που επιζητούν οι εργαζόμενοι σε μια θέση εργασίας μετά την πανδημία τη μεγαλύτερη βαθμολογία συγκεντρώνουν η προστασία της θέσης εργασίας (Μ.Ο. = 4,31, Τ.Α. = 0,936) και η προστασία του μισθού

(M.O. = 4,23, M.O. = 1,005). Τα χαρακτηριστικά αυτά υποδηλώνουν και την προτεραιότητα των εργαζομένων στην επιλογή εργασίας ή στην διατήρηση αυτής. Όσον αφορά τις γενικές στάσεις των εργαζομένων στην μετά Covid – 19 εποχή παρατηρούμε πως δεν παρουσιάζονται μεγάλες διαφοροποιήσεις μεταξύ των βαθμολογιών για την εργασιακή ικανοποίηση, την επιθυμία αλλαγής εργασίας, την πραγματική αλλαγή εργασίας μέσα στην πανδημία και το φόβο απώλειας της θέσης εργασίας.

Πίνακας 5 36 Μέσος όρος και τυπική απόκλιση

| | Μέσος Όρος | Τυπική απόκλιση |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|
| Ενότητα Α' Covid – 19 και εργασία | | |
| 1. Ο βαθμός ικανοποίησης από την ζωή μετά την εμφάνιση του Covid – 19 είναι υψηλός. | 2,23 | 1,125 |
| 2. Τα επίπεδα αισιοδοξίας μου μετά την εμφάνιση του Covid – 19 είναι υψηλά. | 2,21 | 1,110 |
| 3. Αισθάνομαι ότι η πνευματική μου υγεία είναι καλύτερη σε σχέση με πριν την εμφάνιση της πανδημίας. | 2,06 | 1,011 |
| 4. Εμπιστεύομαι τα μέτρα που λαμβάνει το κράτος για την αντιμετώπιση της πανδημίας. | 2,18 | 1,167 |
| 5. Τρέφω εμπιστοσύνη στο εθνικό σύστημα υγείας. | 2,61 | 1,238 |
| 6. Ο αριθμός ωρών εργασίας μου σε εβδομαδιαία βάση έχει αυξηθεί μετά την εμφάνιση της πανδημίας. | 2,38 | 1,173 |
| 7. Εργάζομαι περισσότερο με τηλεργασία παρά με φυσική παρουσία. | 2,08 | 1,145 |
| 8. Εφαρμόζεται ακόμη στον χώρο εργασίας μου η τηλεργασία γενικά. | 2,76 | 1,295 |
| 9. Εφαρμόζεται ακόμη στον χώρο εργασίας μου η τηλεργασία για μένα. | 2,15 | 1,323 |
| 10. Σήμερα ανησυχώ περισσότερο για τη θέση εργασίας μου. | 2,79 | 1,250 |

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|
| 11. Αισθάνομαι κούραση μετά την δουλειά περισσότερο σε σχέση με πριν την πανδημία. | 3,15 | 1,213 |
| 12. Πλέον η εργασία λειτουργεί ως εμπόδιο για τον προσωπικό χρόνο. | 3,09 | 1,171 |
| 13. Κατά την τηλεργασία είναι δύσκολο να συγκεντρωθώ στην εργασία μου. | 2,54 | 1,282 |
| 14. Ο μισθός μου έχει μειωθεί μετά την εμφάνιση της πανδημίας. | 2,41 | 1,198 |
| 15. Οι ώρες εργασίας μου έχουν αυξηθεί μετά την πανδημία. | 2,5 | 1,212 |
| 16. Η αποταμίευσή μου έχει αυξηθεί μετά την εμφάνιση της πανδημίας. | 2,8 | 1,226 |
| 17. Τέθηκα σε αναστολή κάποια στιγμή μέσα στο 2020. | 2,04 | 1,409 |
| 18. Τέθηκα σε αναστολή κάποια στιγμή μέσα στο 2021. | 1,94 | 1,315 |
| 19. Φοβάμαι για τη θέση εργασίας μου στο άμεσο μέλλον. | 2,76 | 1,245 |
| 20. Έχω λάβει καθυστερημένα τα χρήματα της μισθοδοσίας μου πολλές φορές εξαιτίας της πανδημίας. | 2,30 | 1,257 |
| Ενότητα Β' - Στάσεις απέναντι στην εργασία | | |
| 1. Διαφάνεια στην επικοινωνία | 3,89 | 0,873 |
| 2. Εκπαίδευση | 3,90 | 1,008 |
| 3. Προστασία μισθού | 4,23 | 1,005 |
| 4. Προγράμματα ψυχολογικής υποστήριξης εργαζομένων | 3,77 | 1,198 |
| 5. Ομάδες εργαζομένων για δραστηριότητες | 3,82 | 1,035 |
| 6. Συνεργασία ομάδας | 4,05 | 0,937 |
| 7. Πολιτικές υγιεινής & πρωτόκολλα ασφαλείας | 4,12 | 1,032 |
| 8. Αυξημένη ασφάλεια | 4,06 | 1,024 |
| 9. Ασφάλεια υγείας | 4,05 | 1,115 |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------|------|-------|
| 10. Τεχνολογικός εξοπλισμός γραφείου για απομακρυσμένη εργασία | 3,97 | 1,026 |
| 11. Προστασία θέσης εργασίας | 4,31 | 0,936 |
| Γενικές στάσεις απέναντι στην εργασία στη μετά Covid – 19 εποχή | | |
| 1. Εργασιακή ικανοποίηση | 2,81 | 1,039 |
| 2. Επιθυμία αλλαγής εργασίας | 2,68 | 1,233 |
| 3. Πραγματική αλλαγή εργασίας μέσα στην πανδημία | 2,35 | 1,193 |
| 4. Φόβος απώλειας θέσης εργασίας | 2,79 | 1,380 |

5.3. Αποτελέσματα συσχετίσεων

Εξετάστηκε η επίδραση του φύλου στην εργασιακή ικανοποίηση αλλά δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p = 0.377 > 0.05$). Το ίδιο συνέβη και με την επιθυμία αλλαγής της εργασίας ($p = 0.322 > 0.05$), την πραγματική αλλαγή της εργασίας μέσα στην πανδημία ($p = 0.053 > 0.05$) και το φόβο απώλειας της θέσης εργασίας ($p = 0.488 > 0.05$). Στη συνέχεια, εξετάστηκε η σχέση μεταξύ του φόβου απώλειας της θέσης εργασίας και την ηλικία, αλλά και πάλι δε βρέθηκε στατιστικά σημαντική σχέση ($p = 0.07 > 0.05$). Με βάση αυτά τα αποτελέσματα προκύπτει πως η εργασιακή ικανοποίηση, η επιθυμία για αλλαγή της εργασίας, η πραγματική αλλαγή της εργασίας μέσα στην περίοδο της πανδημίας και ο φόβος απώλειας της θέσης εργασίας δεν εξαρτώνται από το φύλο ή την ηλικία.

Επίλογος

Συμπεράσματα

Μέσα από την παρούσα εργασία στόχος ήταν να παρουσιαστούν οι επιπτώσεις της πανδημίας στην μισθωτή εργασία στην Ελλάδα μέσα από τη σκοπιά των εργαζομένων. Η βιβλιογραφική επισκόπηση ανέδειξε σημαντικά και δημοφιλή ζητήματα στον εργασιακό χώρο για τις μισθολογικές επιπτώσεις της πανδημίας διεθνώς. Η πανδημία έχει αλλάξει τη δομή και τη μορφή εργασίας παγκοσμίως και είναι αμφίβολο αν αυτή η αλλαγή αποτελεί κάτι περιστασιακό ή μόνιμο. Οι επιπτώσεις στους μισθούς των εργαζομένων στην χώρα δεν έχουν ακόμη διαφανεί. Ωστόσο, μέσα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση και την εξέταση δεικτών που μελετούν οι σύγχρονοι ερευνητές φαίνεται πως αναμένεται η μισθωτή εργασία να επηρεαστεί σημαντικά.

Με γνώμονα τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής επισκόπησης, τέθηκαν ορισμένα ερευνητικά ερωτήματα από τα οποία προέκυψαν τέσσερις ερευνητικές υποθέσεις. Η πρώτη υπόθεση αφορά την εφαρμογή της τηλεργασίας και μετά την έξαρση της πανδημίας δηλαδή το καλοκαίρι του 2021. Προκύπτει ότι μικρό ποσοστό των επιχειρήσεων, μικρότερο του 40% εξακολουθεί να εφαρμόζει την τηλεργασία. Πρόκειται ίσως για επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται πολλοί εργαζόμενοι, αντιμετωπίζουν πρόβλημα χωρητικότητας ή τα έξοδα εργασίας στον φυσικό χώρο δεν εξυπηρετούν τα συμφέροντα των επιχειρήσεων. Ακόμη, προκύπτει πως μόλις το 20% των συμμετεχόντων στην έρευνα εξακολουθούν οι ίδιοι να εργάζονται με τηλεργασία έστω και κάποιες ημέρες την εβδομάδα. Το μέτρο της τηλεργασίας αξίζει να διερευνηθεί και σε μελλοντική έρευνα καθώς φαίνεται να εξυπηρετεί ορισμένες ειδικότητες και να αποτελεί εργαλείο αύξησης της απόδοσης. Αυτό όμως δεν είναι εφαρμόσιμο σε όλους τους τομείς και τις ειδικότητες.

Η επόμενη ερευνητική υπόθεση εξετάζει αν η προστασία του μισθού των εργαζομένων αποτελεί το πιο σημαντικό στοιχείο σε μια θέση εργασίας. Προκύπτει πως πράγματι σε συνδυασμό με την προστασία της θέσης εργασίας, η προστασία του μισθού αποτελεί από τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά στοιχεία μιας θέσης εργασίας. Η ανασφάλεια και η αβεβαιότητα που έχει προκαλέσει η πανδημία σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα μετά την οικονομική και τραπεζική κρίση στην Ελλάδα έχει οδηγήσει σε αυτό το αποτέλεσμα.

Η επόμενη ερευνητική υπόθεση εξετάζει την επίδραση του φύλου στο βαθμό ικανοποίησης από την εργασία μέσα στην περίοδο της πανδημίας. Προκύπτει πως το φύλο ως ανεξάρτητη μεταβλητή δεν επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων. Προκύπτει δηλαδή πως δεν αποτελεί παράγοντα επιρροής των αποτελεσμάτων της πανδημίας στην ικανοποίηση που αισθάνονται οι εργαζόμενοι.

Η τελευταία ερευνητική υπόθεση εξετάζει τη σχέση μεταξύ της ηλικίας και του φόβου απώλειας της θέσης εργασίας μεταξύ των μισθωτών μετά την πανδημία. Και πάλι δεν προκύπτει κάποιο στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα που να υποδηλώνει πως η ηλικία διαδραματίζει κάποιο ρόλο στην αύξηση ή μείωση του φόβου των εργαζομένων για την απώλεια της θέσης εργασίας τους.

Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

Η παρούσα εργασία αποτελεί μια πρώτη προσέγγιση του ζητήματος της επίδρασης της πανδημίας στην μισθωτή εργασία στην Ελλάδα. Παρά το γεγονός το μικρού δείγματος της έρευνας και της πρόσφατης εμφάνισης της πανδημίας στην χώρα μας αλλά και παγκοσμίως είναι εμφανές πως οι επιδράσεις θα είναι μακροχρόνιες και σημαντικές. Η παρούσα έρευνα θα μπορούσε να εφαρμοστεί σε μεγαλύτερο δείγμα εργαζομένων ή ακόμη και σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και ειδικότητες εργαζομένων για να εξεταστούν επιμέρους ζητήματα περαιτέρω. Για παράδειγμα, η τηλεργασία μπορεί να μην εφαρμόζεται σε κλάδους όπως η εστίαση αλλά να λειτουργεί ως εργαλείο για τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους ώστε να διατηρήσουν τους μισθούς και τις θέσεις εργασίας σε ειδικότητες του εκπαιδευτικού ή του τεχνολογικού κλάδου.

Μια πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι η διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας σε συγκεκριμένο κλάδο με το ίδιο ερευνητικό εργαλείο και σε μεγαλύτερο δείγμα πληθυσμού. Μια άλλη πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι η εξέταση της επίδρασης της τηλεργασίας σε ειδικότητες που εξακολουθούν να την εφαρμόζουν όπως ο δημόσιος τομέας και οι τηλεπικοινωνίες για την εύρεση πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων για τους εργαζόμενους και τη μισθωτή εργασία. Τέλος, μια πρόταση για μελλοντική έρευνα θα ήταν η διεξαγωγή μιας ποιοτικής έρευνας σε κάποια μελέτη περίπτωσης οργανισμού ή φορέα στον οποίο έχει υπάρξει μισθολογική ή μισθολογικές αλλαγές εξαιτίας της πανδημίας.

Βιβλιογραφία

Αθανασίου, Λ. (2003). *Μέθοδοι και Τεχνικές Έρευνας στις Επιστήμες της Αγωγής*. Ιωάννινα: Αυτοέκδοση.

ΕΠΑΝΕΚ (2021). Αιτιολόγηση της πρότασης αναθεώρησης αναθεώρησης με βάση το άρθρο 30 του Κανονισμού ΕΕ 1303/2013». Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα, Καινοτομία 2014-2020. Διαθέσιμο από: http://epan2.antagonistikotita.gr/uploads/%CE%91%CE%99%CE%A4%CE%99%CE%9F%CE%9B%CE%9F%CE%93%CE%97%CE%A3%CE%97_6%CE%B7%CF%82_%CE%91%CE%9D%CE%91%CE%98%CE%95%CE%A9%CE%A1%CE%97%CE%A3%CE%97%CE%A3_%CE%95%CE%A0%CE%91%CE%9D%CE%95%CE%9A_v2.pdf.

Θεοδωρουλάκης, Μ., Κουμαριανός, Ε. (2012). *Συστήματα Κοινωνικής Ασφάλισης: Ασφαλιστικό Σύστημα και Σύστημα Κοινωνικής Περίθαλψης*. Αθήνα: ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.

Παμπουχίδου, Γ. (2021). Περιφέρεια Αττικής : Στήριξη σε επιχειρήσεις που επλήγησαν από την πανδημία – Ποιοι κλάδοι θα ενισχυθούν μέσω ΕΣΠΑ. EPT News. Διαθέσιμο από: <https://www.ertnews.gr/eidiseis/ellada/perifereia-attikis-stirixi-se-epicheiriseis-poy-epligisan-apo-tin-pandimia-poioidi-tha-enischythyoun-meso-esp/>.

Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., Rauh, R. (2020). COVID Inequality Project. Διαθέσιμο από: <https://sites.google.com/view/covidinequality/home>.

Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., Tertilt, M. (2020). This Time It's Different: The Role of Women's Employment in a Pandemic Recession. *CEPR Discussion Paper* ,15149

Altig, D., Barrero, J.M., Bloom, N., Davis, S.J., Meyer, B., Mihaylov, E., Parker, N. (2020). Firms Expect Working from Home to Triple. Federal Reserve Bank of Atlanta, Atlanta, GA. May 28, 2020.

Arntz, M., Sarra, B. Y., Berlingieri, F. (2019). Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages. *ZEW - Centre for European Economic Research Discussion Paper*, 19- 015

Autor, D., Reynolds, E. (2020). The Nature of Work after the COVID Crisis: Too Few Low – Wage Jobs. *The Hamilton Project*, Essay 2020 – 14, July 2020.

Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. *GLO Discussion Paper*, 532

Bartik, A.W., Bertrand, M., Lin, F., Rothstein, J., Unrath, M. (2020). Measuring the labor market at the onset of the COVID-19 crisis. *NBER Working Paper* No. 27613.

Bonacini, L., Gallo, G., Scicchitano, S. (2021). Will it be a shecession? The unintended influence of working from home on the gender wage gap related to the COVID – 19 pandemic. *GLO Discussion Paper*, No. 771.

Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., TuYe, H. Y. (2020). Covid-19 and remote work: An early look at U.S. data. *NBER Working Paper*, 27344.

CDC (2020). Temporary Halt in Residential Evictions to Prevent the Further Spread of COVID – 19. 85 *Fed Regulation* 885292, 19 (18). Διαθέσιμο από: <https://s3.amazonaws.com/public-inspection.federalregister.gov/2020-19654.pdf>.

Creswell, J.W. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση: Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας* (Επιμέλεια Χαράλαμπος Τζορμπατζούδης). Αθήνα: Ίων.

Deloitte (2020). COVID – 19: Μέτρα αντιμετώπισης των επιπτώσεων της εμφάνισης του κορωνοϊού. *Tax Alert*. Διαθέσιμο από: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/gr/Documents/tax/gr_18.09.2020_tax_alert_COVID_19_Measures_aiming_to_tackle_effects_of_the_Coronavirus_pandemic_GR_noexp.pdf.

Dingel, J., Neiman, B. (2020). How Many Jobs Can Be Done at Home? *Becker Friedman Institute White Paper*.

del Rio-Chanona, R., Mealy, P., Pichler, A., Lafond, F. and Farmer, D. (2020). Supply and demand shocks in the COVID-19 pandemic: An industry and occupation perspective. Διαθέσιμο στο: <https://arxiv.org/abs/2004.06759>.

Duman, A. (2020). Wage Losses and Inequality in Developing Countries: labor market and distributional consequences of Covid – 19 lockdowns in Turkey. *SSRN*.

Estupiñan, X., Satpathy, A., Malick, B.K. (2020). Discussion Paper: Wage Code and Rules – Will They Improve the Welfare of Low-Paid Workers in India? New Delhi: ILO Decent Work Technical Support Team for South Asia and Country Office for India.

Fairlie, W. R., K. Couch, and H. Xu (2020). The impacts of covid-19 on minority unemployment: First evidence from april 2020 cps microdata. Technical report, National Bureau of Economic Research.

Federal Reserve Bank of St-Louis. (2020). Back-of-the-envelope estimates of next quarter's unemployment rate. On the Economy Blog. Διαθέσιμο από: <https://www.stlouisfed.org/on-the-economy/2020/march/back-envelope-estimates-next-quarters-unemployment-rate>.

Fortune (2021). Οι κλάδοι που επωφελήθηκαν από τον κορωνοϊό – Ποιοι έμειναν πίσω. Fortune Greece. Διαθέσιμο από: <https://www.fortunegreece.com/article/i-kladi-pou-epofelithikan-apo-ton-koronoio-pii-eminan-piso/>.

Gambau, B., Palomino, J.C., Rodriguez, J.G., Sebastian, R. (2021). COVID – 19 restrictions in the US: wage vulnerability by education, race and gender. Institute for New Economic Thinking Oxford Working Paper No. 2021-11. Διαθέσιμο από: https://www.inet.ox.ac.uk/files/wage_vulnerability_covid19_us_WP.pdf.

Hamilton, S. (2020). A tale of two wage subsidies: The American and Australian fiscal responses to COVID – 19. IIEP Working Paper Series. Διαθέσιμο από: <https://www2.gwu.edu/~iiep/assets/docs/papers/2020WP/HamiltonIIEP2020-12.pdf>.

ILO (2020). Will COVID-19 impair the availability and quality of labour statistics? (Geneva). Διαθέσιμο από: <https://ilostat.ilo.org/will-covid-19-impair-the-availability-and-quality-of-labour-statistics/>.

International Labour Organization (ILO) (2021). Global Wage Report 2020 – 2021: Wages and minimum wages in the time of COVID – 19. Διαθέσιμο από: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf.

Jaffe, G. (2020). A pandemic, a motel without power and a potentially terrifying glimpse of Orlando's future. *Washington Post*. Διαθέσιμο από: www.washingtonpost.com/graphics/2020/national/kissimmee-star-motel/.

Kim, A.T., Kim, C.H., Tuttle, S.E. and Zhang, Y. (2021). COVID-19 and the decline in Asian American employment. *Research on Social Stratification Mobility*, 71, in press

Koop, A. (2021). How COVID – 19 has impacted wages around the world. World Economic Forum. Διαθέσιμο από: <https://www.weforum.org/agenda/2021/02/covid-19-coronavirus-wages-economics-countries-work-workers-pay/>

Larue, B. (2020). Labor issues and Covid – 19. *Canadian Journal of Agricultural Economics*, 68 (2), 231-237.

Law, D. (2020). Relief measures: comparing Covid – 19 wage subsidy schemes. *The New Zealand Initiative*. Διαθέσιμο από: <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2020-02/apo-nid303120.pdf>.

Montenovo, L., X. Jiang, F. Lozano-Rojas, I. M. Schmutte, K. I. Simon, B. A. Weinberg, and C. Wing (2020). Determinants of disparities in covid-19 job losses. Technical report, National Bureau of Economic Research.

Nilsen, E. (2020). Getting unemployment has been a nightmare for millions of people across the country. *VOX*. Διαθέσιμο από: www.vox.com/2020/4/20/21220931/unemployment-insurance-coronavirus-websites-crashing.

PwC (2020). Οι επιπτώσεις της πανδημίας στις ελληνικές επιχειρήσεις. Διαθέσιμο από: https://www.pwc.com/gr/en/publications/Greece_Covid_Report.pdf.

Raifman, J., Nsoesie, E., Dean, L.T., Gutierrez, K., Raderman, W., Skinner, A., Shafer, P. (2021). State minimum wage, paid sick leave, and food insufficiency during the COVID – 19 pandemic. *MedRxiv*. Διαθέσιμο από: <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2021.03.01.21252723v1>

Schianove, A. (2020). Essentially Unemployed: Potential Implications of the COVID – 19 Crisis on Wage Inequality. Department of Economics Working Paper Series, No. 2020-06, University of Utah.

Sindicato Empleados de Comercio de Junín (2020). Convenio de emergencia por suspensión de actividades para el sostenimiento de los puestos de trabajo y la actividad productiva. Sindicato Empleados de Comercio de Junín.

Swenson, K. (2020). Renters thought a CDC order protected them from eviction. *STAT News*. Διαθέσιμο από: www.washingtonpost.com/dc-md-va/2020/10/27/trump-cdc-eviction-moratorium-loopholes/.

Παράρτημα – Ερωτηματολόγιο

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

«COVID – 19 ΚΑΙ ΜΙΣΘΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ⁷»

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι η μελέτη της επίδρασης της πανδημίας του Covid – 19 στη μισθωτή εργασία και σε εργασιακά ζητήματα. Το παρόν ερωτηματολόγιο διανέμεται για τους σκοπούς εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Φορολογική Λογιστική και Νομισματική Διοίκηση» στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Οδηγίες συμπλήρωσης

- Πριν απαντήσετε στο ερωτηματολόγιο διαβάστε προσεκτικά τις ερωτήσεις.
- Σε κάθε ερώτηση δίνετε μόνο μια απάντηση.
- Οι απαντήσεις είναι απόρρητες, ανώνυμες και προσωπικές, όπως τις βιώνει ο καθένας και ως εκ τούτου δεν υπάρχουν λάθος ή σωστές απαντήσεις.
- Παρακαλούμε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις. Αν έχετε ερωτήσεις ή χρειάζεστε περαιτέρω διευκρινίσεις παρακαλούμε επικοινωνήστε με τον

⁷ Οι ερωτήσεις βασίζονται στην έρευνα του Eurofound (2020). Living, working and COVID – 19. First Findings – April 2020. Διαθέσιμο από: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf. και στην έρευνα της Randstad (2020). Randstad Workmonitor 2020: Ανθεκτικότητα και αισιοδοξία για τους Έλληνες εργαζόμενους παρά την κρίση Covid – 19. Διαθέσιμο από: <https://www.randstad.gr/%CE%B7-randstad/%CE%B4%CE%B5%CE%BB%CF%84%CE%AF%CE%B1-%CF%84%CF%8D%CF%80%CE%BF%CF%85/%CF%84%CE%B1-%CE%BD%CE%AD%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CF%82-randstad/randstad-workmonitor-2020-%CE%B1%CE%BD%CE%B8%CE%B5%CE%BA%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B1%CE%B9%CF%83%CE%B9%CE%BF%CE%B4%CE%BF%CE%BE%CE%AF%CE%B1-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%BF%CF%85%CF%82-%CE%AD%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B5%CF%82-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CE%B6%CF%8C%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%BF%CF%85%CF%82-%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%AC-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%BA%CF%81%CE%AF%CF%83%CE%B7-covid-19/>

υπεύθυνο για την έρευνα (Αργύρης Κιτρινάκης, email : XXXX και τηλέφωνο επικοινωνίας XXXX).

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για το χρόνο σας.

Ενότητα Α - Covid – 19 και Εργασία

Σχετικά με τις παρακάτω προτάσεις παρακαλούμε να δηλώσετε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε διαφορετική απάντηση. Παρακαλούμε επιλέξτε την απάντηση που σας εκφράζει καλύτερα τη δεδομένη χρονική στιγμή με βάση την ακόλουθη κλίμακα:

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------|----------------------|---------|-----------------|
| | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Δεν είμαι σίγουρος/η | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα |
| | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Δεν είμαι σίγουρος/η | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα |
| 1. Ο βαθμός ικανοποίησης από την ζωή μετά την εμφάνιση του Covid – 19 είναι υψηλός. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Τα επίπεδα αισιοδοξίας μου μετά την εμφάνιση του Covid – 19 είναι υψηλά. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Αισθάνομαι ότι η πνευματική μου υγεία είναι καλύτερη σε σχέση με πριν την εμφάνιση της πανδημίας. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 4. Εμπιστεύομαι τα μέτρα που λαμβάνει το κράτος για την αντιμετώπιση της πανδημίας. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Τρέφω εμπιστοσύνη στο εθνικό σύστημα υγείας. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Ο αριθμός ωρών εργασίας μου σε εβδομαδιαία βάση έχει αυξηθεί μετά την εμφάνιση της πανδημίας. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Εργάζομαι περισσότερο με τηλεργασία παρά με φυσική παρουσία. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Εφαρμόζεται ακόμη στον χώρο εργασίας μου η τηλεργασία γενικά. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Εφαρμόζεται ακόμη στον χώρο εργασίας μου η | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| τηλεργασία για μένα. | | | | | |
| 10. Σήμερα ανησυχώ περισσότερο για τη θέση εργασίας μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Αισθάνομαι κούραση μετά την δουλειά περισσότερο σε σχέση με πριν την πανδημία. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Πλέον η εργασία λειτουργεί ως εμπόδιο για τον προσωπικό χρόνο. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Κατά την τηλεργασία είναι δύσκολο να συγκεντρωθώ στην εργασία μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Ο μισθός μου έχει μειωθεί μετά την εμφάνιση της πανδημίας. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Οι ώρες εργασίας μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| έχουν αυξηθεί μετά την πανδημία. | | | | | |
| 16. Η αποταμίευσή μου έχει αυξηθεί μετά την εμφάνιση της πανδημίας. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Τέθηκα σε αναστολή κάποια στιγμή μέσα στο 2020. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Τέθηκα σε αναστολή κάποια στιγμή μέσα στο 2021. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Φοβάμαι για τη θέση εργασίας μου στο άμεσο μέλλον. | | | | | |
| 20. Έχω λάβει καθυστερημένα τα χρήματα της μισθοδοσίας μου πολλές φορές εξαιτίας της πανδημίας. | | | | | |

Ενότητα Β΄ - Στάσεις απέναντι στην εργασία

Σχετικά με τις παρακάτω προτάσεις παρακαλούμε να δηλώσετε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε διαφορετική απάντηση. Παρακαλούμε επιλέξτε την απάντηση που σας εκφράζει καλύτερα τη δεδομένη χρονική στιγμή με βάση την ακόλουθη κλίμακα:

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------|----------------------|---------|-----------------|
| | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Δεν είμαι σίγουρος/η | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα |
| Θα περίμενα τα ακόλουθα χαρακτηριστικά σε μια θέση εργασίας στη μετά Covid – 19 εποχή. | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Δεν είμαι σίγουρος/η | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα |
| 1. Διαφάνεια στην επικοινωνία | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Εκπαίδευση | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Προστασία μισθού | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Προγράμματα ψυχολογικής υποστήριξης εργαζομένων | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Ομάδες εργαζομένων για δραστηριότητες | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Συνεργασία ομάδας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Πολιτικές υγιεινής & | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|----------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| πρωτόκολλα ασφαλείας | | | | | |
| 8. Αυξημένη ασφάλεια | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Ασφάλεια υγείας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Τεχνολογικός εξοπλισμός γραφείου για απομακρυσμένη εργασία | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Προστασία θέσης εργασίας | | | | | |

| Γενικές στάσεις απέναντι στην εργασία στη μετά Covid – 19 εποχή. | Καθόλου | Λίγο | Ούτε λίγο ούτε πολύ | Αρκετά | Πολύ |
|------------------------------------------------------------------|---------|------|---------------------|--------|------|
| 1. Εργασιακή ικανοποίηση | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Επιθυμία αλλαγής εργασίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Πραγματική αλλαγή εργασίας μέσα στην πανδημία | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Φόβος απώλειας θέσης εργασίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ενότητα Γ´ - Δημογραφικοί και Προσωπικοί Παράγοντες

1. Φύλο

- Άντρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία

- 18-30 έτη
- 31-40 έτη
- 41-50 έτη
- 50+ έτη

3. Επίπεδο μόρφωσης

- Λύκειο
- ΑΕΙ/ ΤΕΙ
- ΙΕΚ
- Άλλο

4. Θέση εργασίας

5. Επαγγελματική εμπειρία

- 1-5 έτη
- 6-10 έτη
- 11-15 έτη
- 16-20 έτη
- 20+ έτη