

"Η ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΗΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΙΔΙΩΤΙΚΗ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΖΩΗ ΚΑΙ
ΠΩΣ ΕΠΙΤΥΓΧΑΝΕΤΑΙ"

ΣΟΡΟΠΤΙΜΙΣΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

«ΔΙΩΝΗ»

Ιωάννινα, 19 Μαρτίου 2007

“Η ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΔΙΩΤΙΚΗ- ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΖΩΗ

ΚΑΙ ΠΩΣ ΕΠΙΤΥΓΧΑΝΕΤΑΙ”

Άννα Καραμάνου,

τ. ευρωβουλευτής

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ορισμός

Η εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την ιδιωτική ζωή στο σημερινό κόσμο δεν είναι μια εύκολη υπόθεση. Το θέμα αφορά στους εργαζόμενους, τις κυβερνήσεις, τους εργοδότες, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και συνδέεται άμεσα με την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της χώρας. Ασφαλώς συνδέεται με την ισότητα των φύλων, με το πώς κατανέμεται η μη αμειβόμενη εργασία, με την επαγγελματική απασχόληση των γυναικών και με το δημογραφικό πρόβλημα. Επιχειρώντας σήμερα να ορίσουμε τι συνιστά ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και τη προσωπική ζωή και που τοποθετούνται τα όρια, ασφαλώς συμβάλλουμε στη συζήτηση που έχει ανοίξει και έχει ενταθεί κατά τα τελευταία χρόνια.

Ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και τη προσωπική/οικογενειακή ζωή σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι βιώνουν μια ικανοποιητική ζωή που συνδυάζει την αμειβόμενη εργασία με άλλες δραστηριότητες, όπως είναι η μη αμειβόμενη οικιακή εργασία, η φροντίδα και η διαπαιδαγώγηση των παιδιών, η συμμετοχή σε κοινωνικές ή πολιτικές εκδηλώσεις, συναντήσεις με φίλους, χόμπι και σπορ, διάφορες δραστηριότητες αναψυχής και

προσωπικής ανάπτυξης. Βεβαίως η αίσθηση της ισορροπίας διαφέρει από άτομο σε άτομο. Η συνταγή δεν είναι απλή. Η αίσθηση της ισορροπίας συνδέεται με την αίσθηση του ελέγχου της ζωής μας, των επιλογών και των δυνατοτήτων να συνδυάσουμε την εργασία με τις προσωπικές μας ανάγκες, στυλ και επίπεδο ζωής.

ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΚΑΘΙΕΡΩΜΕΝΕΣ ΝΟΡΜΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Είναι γεγονός ότι η εκρηκτική ανάπτυξη της επιστήμης και της τεχνολογίας, καθώς και η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας θέτουν υπό αμφισβήτηση καθιερωμένες πρακτικές και νόρμες εργασίας, ενώ ταυτόχρονα επιβάλλουν νέα βάρη στα άτομα και στις οικογένειες. Η δομή και ο χρόνος εργασίας τελούσαν πάντα υπό συνεχή αλλαγή, αλλά στην εποχή μας φαίνεται ότι αυτές οι αλλαγές επιταχύνονται. Οι επιχειρήσεις βρίσκονται υπό συνεχή πίεση για να παράξουν προϊόντα και υπηρεσίες, στη σωστή ποιότητα, στη σωστή τιμή και στον κατάλληλο χρόνο. Αυτή η πίεση συχνά οδηγεί σε νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας, προκειμένου να αξιοποιηθεί στο έπακρο το προσωπικό και ο εξοπλισμός της επιχείρησης. Έτσι, καθώς οι σύγχρονες απαιτήσεις αυξάνονται και ο χρόνος εργασίας επιμηκύνεται, η δυνατότητα να επιτύχει κανείς μια ικανοποιητική ισορροπία στη ζωή του φαίνεται όλο και περισσότερο ανέφικτη.

Ο δημόσιος διάλογος και κυρίως το ενδιαφέρον των γυναικείων οργανώσεων επικεντρώνεται στο πως οι εργαζόμενοι θα μεγαλώσουν τα παιδιά τους και ταυτόχρονα θα είναι συνεπείς με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, καθώς και πως θα ανταποκριθούν σε περίπτωση ασθένειας των παιδιών ή εξαρτημένων συγγενών. Ωστόσο, η επικέντρωση της προσοχής μόνο στις δυσκολίες της εξισορρόπησης της επαγγελματικής ζωής

με τις γονεϊκές υποχρεώσεις, δεν διευκολύνει τη πλήρη κατανόηση της σημασίας και της αξίας της ισορροπίας ανάμεσα στην εργασία και την οικογενειακή ζωή. Είναι χρήσιμο λοιπόν να δούμε το θέμα και στο πλαίσιο της πολιτικής οικονομίας και της κοινωνικής πολιτικής.

Η ισορροπία του χρόνου..

Το βασικό ερώτημα που τίθεται από αυτή τη σκοπιά, είναι πως μπορούμε να συμφιλιώσουμε την ιδιωτική μας ζωή με την αμειβόμενη εργασία, χωρίς να υπονομεύσουμε την παραγωγικότητα της εργασίας, αλλά ούτε την υγεία των εργαζομένων οι οποίοι υφίστανται ήδη τις συνέπειες της ανταγωνιστικότητας. Το δίλημμα έχει ήδη εύστοχα εκφραστεί από τον John Monks, Γενικό Γραμματέα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας των Συνδικάτων: *«το πιο σημαντικό στην οργάνωση εργασίας είναι ο χρόνος – δηλαδή, πότε δουλεύουμε, για πόσο καιρό και πως μπορούμε να ισορροπήσουμε τον χρόνο εργασίας με τον χρόνο εκτός εργασίας»*. Η Συνομοσπονδία υποστηρίζει, ότι η επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα στη δουλειά και σε άλλες πλευρές της ζωής έχει μεγάλα οφέλη για το σύνολο της κοινωνίας. Οι εργοδότες επίσης αναγνωρίζουν, ότι οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν συγκρούσεις ανάμεσα στο ρόλο τους ως γονέων και ως εργαζομένων είναι λιγότερο δημιουργικοί και παραγωγικοί.

Πολλές έρευνες καταδεικνύουν, ότι κατά τα τελευταία χρόνια, η αμειβόμενη εργασία έχει εντατικοποιηθεί, έχει γίνει περισσότερο στρεσογόνα και επομένως λιγότερο ικανοποιητική. Έρευνα του London School of Economics σχετικά με τα επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων κατέδειξε σαφέστατη πτώση της ικανοποίησης μεταξύ 1992 και 2000, για άνδρες και γυναίκες. Τα στοιχεία αφορούσαν τον καθημερινό όγκο εργασίας που είχαν να διεκπεραιώσουν καθημερινά, τις ώρες εργασίας, την πρόσβαση στην επαγγελματική

κατάρτιση και το βαθμό ασφάλειας της εργασίας. Το 27% (έρευνα 2000) είπαν ότι ο διαθέσιμος χρόνος για τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις ολοένα και λιγότευε, ενώ οχτώ χρόνια νωρίτερα το 21% είχε αυτή τη γνώμη.

Εντατικοποίηση της εργασίας

Οι εμπειρογνώμονες υποστηρίζουν ότι η έλλειψη ικανοποίησης των ανθρώπων από την εργασία τους, δεν οφείλεται τόσο στη φύση και το αντικείμενο της εργασίας, αλλά κυρίως στην εντατικοποίηση και την αύξηση του χρόνου απασχόλησης. Είναι ενδιαφέρον να σημειώσουμε ότι η μεγαλύτερη δυσαρέσκεια εκδηλώνεται στη κορυφή και στη βάση της ιεραρχίας, δηλαδή στα υψηλόβαθμα στελέχη και στους ημειδικευμένους εργάτες. Την ίδια στιγμή στις γυναίκες η μεγαλύτερη δυσαρέσκεια εκδηλώνεται στις ανειδίκευτες εργάτριες.

Το χάσμα λοιπόν ανάμεσα στη ρητορική περί του συνδυασμού της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής και στη πραγματικότητα του χώρου εργασίας είναι πολύ μεγάλο. Δεν υπάρχουν πολλοί εργοδότες που να παρέχουν στο προσωπικό τους διευκολύνσεις για τη φροντίδα των παιδιών, όπως γονικές άδειες και παιδικούς σταθμούς, ενώ οι περισσότεροι έχουν πλήρη άγνοια επί του θέματος. Κι αυτό παρά το γεγονός ότι μελέτες της τελευταίας δεκαετίας επιβεβαιώνουν ότι οι επιχειρήσεις αποκομίζουν σημαντικά οφέλη από τις πολιτικές εξισορρόπησης εργασίας και οικογενειακής ζωής. Η έρευνα δείχνει άμεση σχέση ανάμεσα σε αυτές τις πολιτικές και στη μείωση των απουσιών, τον έλεγχο του στρες, καθώς και αυξημένη παραγωγικότητα και ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους.

Σε κάθε περίπτωση, είναι πολύ ενδιαφέρον το γεγονός ότι οι ειδικοί της αγοράς, ανακάλυψαν

ότι τα αιτήματα και οι διεκδικήσεις των γυναικείων οργανώσεων και του φεμινιστικού κινήματος, για ενίσχυση της απασχόλησης και της ανεξαρτησίας των γυναικών, καθώς και το παλιό αίτημα για ενίσχυση των κοινωνικών υποδομών για τη φροντίδα των παιδιών και των εξαρτημένων συγγενών, αφορούν στην αγορά και την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας.

ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ-Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΗΣ ΛΙΣΣΑΒΟΝΑΣ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, αντιμέτωπη με τον σκληρό ανταγωνισμό των ΗΠΑ και των Ασιατικών χωρών υιοθέτησε τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή πολιτική ως μια από τις προτεραιότητες της ευρωπαϊκής πολιτικής (το αντίστοιχο αίτημα από πλευράς του φεμινιστικού κινήματος είναι η δίκαιη κατανομή μεταξύ ανδρών και γυναικών των υποχρεώσεων και των ευθυνών της δημόσιας και της ιδιωτικής σφαίρας).

Η στρατηγική της Λισσαβόνας που φιλοδοξεί να κάνει την οικονομία της Ευρωπαϊκής Ένωσης την ισχυρότερη και ανταγωνιστικότερη του κόσμου μέχρι το 2010, έβαλε στα κράτη μέλη πλάνο-ποσόστωση για τη γυναικεία απασχόληση 60% μέχρι το 2010. Επί του παρόντος μόνον η Σουηδία καλύπτει αυτό το στόχο, με την Ελλάδα γύρω στο 40%. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης (2002), επίσης έθεσε σαφές χρονοδιάγραμμα: Μέχρι το 2010, οι υπηρεσίες φροντίδας θα πρέπει να καλύπτουν το 33% των παιδιών ηλικίας 0-3 ετών (η Ελλάδα βρίσκεται κάτω από το 10%) και το 90% των παιδιών ηλικίας 3-6 ετών. Ως και «Οδικό Χάρτη 2006-2010» για την επίτευξη της ισότητας ενέκριναν οι ιθύνοντες της ΕΕ, ενώ το Εαρινό Συμβούλιο του 2006 ενέκρινε την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Ισότητα των Φύλων (European Gender Pact), που στοχεύει στην ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης. Τι πραγματικά συμβαίνει;

Το δημογραφικό πρόβλημα

Η Ευρωπαϊκή Ένωση σήμερα (φυσικά και η Ελλάδα) βρίσκεται αντιμέτωπη με ένα συρρικνούμενο εργατικό δυναμικό, υπογεννητικότητα και γηρασμένο πληθυσμό. Οι ειδικοί λοιπόν υπολόγισαν ότι η διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας και η δημιουργία προϋποθέσεων για εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή, μπορούν να συμβάλουν στην ενίσχυση της παραγωγικότητας της οικονομίας, μέσω της καλύτερης αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού και καταπολέμησης της ανεργίας. Πράγματι, έρευνες και αναλύσεις κόστους/οφέλους του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας έχουν καταδείξει ότι τα μεσοπρόθεσμα κέρδη από επενδύσεις στη φροντίδα των παιδιών υπερβαίνουν κατά πολύ το βραχυπρόθεσμο κόστος. Υπολογίζεται επίσης ότι για κάθε 100 θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες δημιουργούνται άλλες 10 θέσεις εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών.

Ταυτόχρονα βέβαια αντιμετωπίζεται και το δημογραφικό πρόβλημα, αφού, όπως είναι γνωστό, οι χώρες της ΕΕ με ικανοποιητικό σύστημα υπηρεσιών φροντίδας έχουν και τους υψηλότερους δείκτες γεννητικότητας. Φαίνεται όμως, ότι ικανοποιούνται και πάγιες διεκδικήσεις των γυναικείων οργανώσεων, όπως: ενίσχυση της οικονομικής ανεξαρτησίας και της αυτοδιάθεσης των γυναικών, κλείσιμο του χάσματος των εισοδημάτων, ευημερία των παιδιών και διαπαιδαγώγησή τους μέσω ποιοτικών προγραμμάτων φροντίδας και εκπαίδευσης, περιορισμός των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων, βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων και εκείνων που συνεχίζουν τις σπουδές τους και συνεπώς προωθείται μια δικαιότερη κατανομή των υποχρεώσεων της ιδιωτικής και της δημόσιας

σφαίρας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες και μια περισσότερο ισορροπημένη ζωή.

50 ΧΡΟΝΙΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΘΗΚΗ ΤΗΣ ΡΩΜΗΣ..

Η Συνθήκη της Ρώμης, που γιορτάζει σε λίγες μέρες τα 50 χρόνια της, αναφέρεται ήδη από το 1957 στην ίση αμοιβή, για ίση εργασία. Οδηγίες για την ισότητα ανδρών και γυναικών αποτελούν Κοινοτική Νομοθεσία από τα μέσα της δεκαετίας του 1970. Όμως η απαγόρευση των διακρίσεων δεν εξάλειψε το χάσμα των φύλων στις αμοιβές (30% στην Ελλάδα), στις συντάξεις, στην κοινωνική ασφάλιση, στη συμμετοχή στα δημόσια αξιώματα και στη λήψη αποφάσεων, στην προσφορά υπηρεσιών φροντίδας στα παιδιά και στους ηλικιωμένους, στην εφαρμογή της νομοθεσίας για την ισότητα. Τα χάσματα παραμένουν ως αποτέλεσμα δομών και νοοτροπιών οικοδομημένων μέσω των αιώνων και παρωχημένων παραδόσεων που ανθίστανται στις αλλαγές και στη πρόοδο.

Έπειτα από 50 χρόνια πολιτικής ισότητας, οι γυναίκες δυστυχώς εξακολουθούν να είναι πρόθυμες να δεχθούν μερική απασχόληση, κακοπληρωμένες θέσεις εργασίας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα και έχουν λιγότερες πιθανότητες να εργασθούν ως διευθύντριες ή σε άλλες υψηλόβαθμες θέσεις. Η μερική απασχόληση είναι ελκυστική στις γυναίκες με παιδιά ή με υποχρεώσεις απέναντι σε ηλικιωμένους. Τα στοιχεία δείχνουν επίσης ότι οι γυναίκες με μικρά παιδιά έχουν λιγότερες πιθανότητες ένταξης στην αγορά εργασίας από τις γυναίκες χωρίς παιδιά, ενώ αντιθέτως οι άντρες με παιδιά έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες εξεύρεσης δουλειάς και επαγγελματικής εξέλιξης από εκείνους χωρίς παιδιά.

ΤΙ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ;

Τι κάνουμε λοιπόν; Μια από τις απαντήσεις είναι: περισσότερες και καλύτερες υπηρεσίες παιδικής μέριμνας, επαρκείς και οικονομικά προσιτοί προσχολικοί παιδικοί σταθμοί και νηπιαγωγεία, καθώς και φροντίδα για τα παιδιά που τελειώνουν σχολείο το μεσημέρι ή νωρίς το απόγευμα, γονικές άδειες που μοιράζονται ανάμεσα στους μπαμπάδες και τις μαμάδες. Η καθολική παιδική μέριμνα για όλους όσους την έχουν ανάγκη είναι μια κοινωνική αναγκαιότητα για τον 21^ο αιώνα.

Χρειάζεται επίσης να αναληφθεί δράση σε όλα τα επίπεδα, από:

§ **Την κυβέρνηση**, που θα πρέπει να αντιμετωπίζει τις αλλαγές που συντελούνται στις δομές της οικογένειας, της εργασίας και της κοινωνίας, μέσω μιάς ισχυρής κοινωνικής πολιτικής. Το παράδειγμα των σκανδιναβικών χωρών κατέδειξε ότι το κοινωνικό κράτος μπορεί να συνυπάρξει αρμονικά με την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Η νομοθετική εξουσία διατηρεί πάντα ένα σπουδαίο ρόλο: στην υποστήριξη των πολιτών με υποχρεώσεις φροντίδας, στην επέκταση του δικτύου παιδικών σταθμών και ολοήμερων σχολείων, στον καθορισμό των γονικών αδειών, καθώς και του κατώτατου μισθού και των ωραρίων εργασίας. Χρειάζεται επίσης συνεχής διάλογος και συνεργασία μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνίας των πολιτών και βεβαίως εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας.

§ **Επιχειρήσεις και εργοδοσία** με φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές, που αξιοποιούν τις ικανότητες και τα ταλέντα των εργαζομένων, αποκλείουν κάθε διάκριση με βάση το φύλο και διευκολύνουν τους εργαζομένους, ώστε να συνδυάσουν μια επιτυχημένη καριέρα με ισορροπημένη και ευτυχισμένη προσωπική ζωή.

§ **Συνδικαλιστικές οργανώσεις** που ενδιαφέρονται για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στους χώρους εργασίας στη προσπάθεια τους να συνδυάσουν τη δουλειά με τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Το θέμα χρειάζεται να μπει στην κορυφή της ατζέντας.

§ **Κοινωνικές οργανώσεις και κυρίως οργανώσεις γυναικών** που θα αναδείξουν το θέμα με φαντασία και τόλμη και θα ενδυναμώσουν τη τοπική δράση για περισσότερη και καλύτερη φροντίδα για τα παιδιά και τους ηλικιωμένους

§ **Σε ατομικό επίπεδο**, χρειάζεται καλύτερη οργάνωση του χρόνου μας και των προτεραιοτήτων μας, προστασία της προσωπικής ζωής, ίσως λιγότερη τηλεόραση και περισσότερος χρόνος για δραστηριότητες αναψυχής και συνεχούς επιμόρφωσης. Ισορροπία δεν σημαίνει ότι τα κάνουμε όλα στην εντέλεια. Εξετάζουμε τις προτεραιότητές μας και θέτουμε όρια.

§ **Οικογένειες και νοικοκυριά**, με ανθρώπους που δίνουν αξία στην ισότητα των φύλων, στη συντροφικότητα, στην επικοινωνία, στη φιλία και μοιράζονται δίκαια όλες τις ευθύνες, τις υποχρεώσεις και τις απολαύσεις, τόσο της ιδιωτικής, όσο και της δημόσιας σφαίρας.

Χρειαζόμαστε πάνω από όλα αλλαγή στην κουλτούρα που συντηρεί και αναπαράγει τα αναχρονιστικά στερεότυπα και πολιτικές που θα στοχεύουν σε αυτή τη κατεύθυνση.

Πηγές:

§ Anderson, Gunar, 2005, "A Study on Policy and Practices in Selected Countries that encourage childbirth: The case of Sweden" MPIDR Working Paper, EP 2005-005, Germany

§ Bovenberg A.L., 2005, "Balancing Work and Family Life during the life course", High Level Expert Conference on the Social Agenda, Amsterdam 28-29/10/2005

§ OECD Employment Outlook, 2001, "Balancing Work and Family Life", Paris

§ Paraskeva, Maria-Anna, "Reconciliation of Work and Family as a means to promote women's participation in the labour market" EMPL/G/1

§ State Services Commission, 2005, "Work-Life Balance: A Resource for State-Services", New Zealand

§ Stratigaki, Maria, 2004, "The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The case of Reconciliation of Work and Family", *Social Politics, Vol. 11, No 1*, Oxford University Press

§ Taylor Robert, 2003, "The Future of Work-Life Balance" E.S.R.C. Economic and Social Research Council, UK