

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

Χριστίνα Βαρουξή

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

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

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

μότητα, κινητικότητα), την οριζόντια περικοπή και το πάγωμα των μισθών, τη μείωση ή κατάργηση επιδομάτων, τις περικοπές στις συντάξεις και τα εφάπαξ, καθώς και την αύξηση των συνταξιοδοτικών ορίων ηλικίας.² Όσον αφορά στη μείωση των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων, τα διαθέσιμα στοιχεία καταγράφουν την απώλεια σχεδόν του 1/3 από το πραγματικό διαθέσιμο εισόδημα των εργαζόμενων,³ τη σημαντική αύξηση του ποσοστού των εργαζόμενων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω των 1.000 ευρώ (35,8% το 2015 από 18,9% το 2009) και τη μείωση του ποσοστού που δηλώνει καθαρές μηνιαίες αποδοχές μεταξύ 1.100-1.600 ευρώ (34% το 2015 από 46,5% το 2009).⁴ Όσον αφορά στη μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη για την ανάλυση του τακτικού προσωπικού, κατά την εξαετία 2009-2015 οι απασχολούμενοι στο ελληνικό Δημόσιο μειώθηκαν από 692.907 υπαλλήλους το 2009, σε 566.913 υπαλλήλους το 2015.⁵

Σύμφωνα με στοιχεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η απασχόληση των γυναικών υπαλλήλων του ευρύτερου δημόσιου τομέα στην Ελλάδα ανέρχεται σε 46,3% το 2010, 46,5% το 2013 και 46,7% το 2015.⁶ Η υψηλή συγκέντρωση γυναικών σε αυτή την κατηγορία μισθωτών συνδέεται άμεσα με τη δυνατότητα επιλογής και πρόσβασης στο δημοσιοϋπαλληλικό επάγγελμα από το γυναικείο πληθυσμό και τον εργασιακό διαχωρισμό με βάση το φύλο.⁷ Συνδέεται επίσης με τις αντιλήψεις για τον καταμερισμό των καθηκόντων οικογενειακής φροντίδας και νοικοκυριού εις βάρος των γυναικών,⁸ τη διασφάλιση

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

3. ΑΔΕΔΥ, 2014, όπ.π., σελ. 2.

4. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2016.

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Βλ. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, ό.π.

στο σύνολο του δημοσιοϋπαλληλικού προσωπικού, ακολουθεί μια φθίνουσα αριθμητική πορεία. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες υπάλληλοι που ανήκουν στο τακτικό προσωπικό του στενού δημόσιου τομέα μειώθηκαν από 292.268 υπαλλήλους το 2012, σε 278.741 το 2013, σε 268.296 το 2014 και σε 264.723 υπαλλήλους το 2015.¹²

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

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

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

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

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

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

1. Τα ευρήματα της έρευνας

1.1. Η κοινωνική φυσιογνωμία των ερωτώμενων

Οι αφηγήτριές μας είναι δημόσιοι υπάλληλοι που υπηρετούν σε κεντρικές υπηρεσίες πέντε διαφορετικών Υπουργείων¹³ και η προϋπη-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Η ζωή στο σπίτι και η φροντίδα της οικογένειας

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3. Η ζωή στο γραφείο και οι επαγγελματικές υποχρεώσεις

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4. Ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

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

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

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

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

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

2. Προτάσεις συμφιλώσης

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

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

μών παιδικής φροντίδας και προσχολικής αγωγής, καθώς και τη διεύρυνση του ωραρίου λειτουργίας τους ώστε να συμβαδίζει με το ωράριο εργασίας των γονέων.

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

ευέλικτου ωραρίου εργασίας *ad hoc*, στο πλαίσιο ενός προκαθορισμένου επιτρεπτού ορίου ευελιξίας.

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

Συμπεράσματα

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

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

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

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

Βιβλιογραφία

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

- ΑΔΕΔΥ (2014). Οι επιπτώσεις των περιοριστικών πολιτικών την εποχή των μνημονίων σε επιμέρους τομείς του Δημοσίου και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Αθήνα, 5 Σεπτεμβρίου.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2016). *Ετήσια Έκθεση 2016: Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Μάρτιος 2015). *Ειδικό Ευρωβαρόμετρο 428 (82.4), Ισότητα των Φύλων*. Βρυξέλλες.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο – Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (2016). *Assessment of the European Globalisation Adjustment Fund from a gender equality perspective*. Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, Study for the FEMM Committee, PE 571.358. Βρυξέλλες: European Parliament.
- Καρακιουλάφης Χ. κ.ά. (2015). Από το new public management στις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα στην Ευρώπη και την Ελλάδα την περίοδο της κρίσης. *Κείμενα Πολιτικής* 13, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Μοίρα-Μυλωνοπούλου, Π. (1998). *Οι δημόσιοι υπάλληλοι. Κοινωνιολογική προσέγγιση: αυτοαντίληψη, αυτοκριτική, στερεότυπα*. Αθήνα-Κομοτηνή: Σάκκουλας.
- Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Τμήμα Διαχείρισης και Λειτουργίας ΟΠΣ Ανθρώπινου Δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης, Μπρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) (2016α). *Ανάλυση τακτικού προσωπικού Δημόσιας Διοίκησης για το έτος 2015*. Αθήνα, 16 Μαρτίου.
- Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης με τη συνεργασία της Αντιπροεδρίας της Κυβέρνησης και του Υπουργείου Οικονομικών - Γενικού Λογιστηρίου του κράτους (2016β). *Η αλήθεια για το ελληνικό δημόσιο: μισθολογική δαπάνη – απασχόληση – ανάπτυξη*. Αθήνα, 26 Μαΐου.

