

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΑΝΑΣΤΑΛΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1. Σημαντικότεροι ανασταλτικοί παράγοντες

Η έλλειψη μιας συγκροτημένης πολιτικής συμφιλίωσης οφείλεται, σε σημαντικό βαθμό, και στην εντυπωσιακή *έλλειψη ζήτησης* για πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, τόσο από την πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όσο και από την πλευρά των εργαζομένων. Αυτό δεν ισχύει μόνο στους «ανδροκρατούμενους» κλάδους, όπως θα περίμενε ίσως κανείς, αλλά σε όλους τους κλάδους. Καθότι δεν υπάρχουν εμπειρικά δεδομένα που να ερμηνεύουν αυτό το φαινόμενο, μπορεί κανείς μόνο να υποθέσει σε ποιους λόγους οφείλεται. Αναφέρουμε, ενδεικτικά, τους παρακάτω **ανασταλτικούς παράγοντες**:

(α) Επιβίωση των άτυπων δικτύων υποστήριξης, που –αν και εξασθενημένα– ακόμη και σήμερα καλύπτουν σε μεγάλο βαθμό τις ανάγκες φύλαξης παιδιών: στην Ελλάδα, όπως και στις υπόλοιπες χώρες του Ευρωπαϊκού Νότου, η εκτεταμένη οικογένεια εξακολουθεί να στηρίζει τα μέλη της με πρακτική και οικονομική βοήθεια, υποκαθιστώντας το ελλειμματικό κράτος-πρόνοιας.

(β) Διστακτικότητα των εργοδοτών να παρέχουν στους εργαζόμενους μεγαλύτερη ευελιξία για τις ώρες εργασίας τους, ή να επωμιστούν το κόστος της φύλαξης των παιδιών, των μακροχρόνιων αδειών, κ.λπ. Η διστακτικότητα αυτή δεν εδράζεται σε κάποιες μελέτες κόστους-οφέλους ή σε χειροπιαστά στοιχεία, αλλά αποτελεί περισσότερο κοντόφθαλμη και αμυντική πολιτική διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης.

(γ) Υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώ-

σεις, σε όλα τα επίπεδα διαπραγματεύσεων (εθνικό, κλαδικό, επιχειρησιακό, ομοιο-επαγγελματικό) και ιδίως στα όργανα διοίκησης: αυτό έχει ως αποτέλεσμα να απουσιάζει η γυναικεία οπτική από τον κοινωνικό διάλογο και τα θέματα που αφορούν άμεσα τις γυναίκες εργαζόμενες, όπως η συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας, η ισότητα των ευκαιριών, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, να είναι πολύ χαμηλής προτεραιότητας –ή και εντελώς εξοβελισμένα– στη διαπραγματευτική ατζέντα των συνδικάτων.

(δ) Ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες βαθμίδες της ιεραρχίας: μόλις το 8% των γυναικών κατέχουν ανώτερες ή ανώτατες θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας (το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»).

(ε) Έλλειψη ενημέρωσης για τις ισχύουσες φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές που εφαρμόζονται στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες: είναι χαρακτηριστικό ότι παρά την ευρεία δημόσια συζήτηση σε επίπεδο ευρωπαϊκών θεσμών, και την αδήριτη ανάγκη εναρμόνισης των σύνθετων ρόλων του σύγχρονου εργαζόμενου, κανένας δημόσιος, εργοδοτικός ή συνδικαλιστικός φορέας δεν έχει αναλάβει (μεμονωμένα ή σε συνεργασία) να αναδείξει το ζήτημα αυτό.

(στ) Ο φόβος απώλειας εισοδήματος, στην περίπτωση που ένας/μία εργαζόμενος/η κάνει χρήση μιας μακροχρόνιας άδειας ή αποφασίσει να εργαστεί λιγότερες ώρες την εβδομάδα για κάποιο διάστημα, όπως επίσης και ο (υπαρκτός) κίνδυνος να περιορίσει τις προοπτικές επαγγελματικής του ανέλιξης, αν δεν είναι διαθέσιμος/η να εργαστεί πολλές ώρες την ημέρα.

(ζ) Η ευρεία προσφυγή στην υπερωριακή απασχόληση, από την πλευρά των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα και η συχνή παραβίαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας αφήνουν ελάχιστα περιθώρια στους εργαζόμενους να διεκδικήσουν μια καλύτερη εξισορρόπηση της εργασιακής με την εξω-επαγγελματική ζωή.

(η) Απροθυμία όσων εργάζονται να δεχτούν (ή να επιδιώξουν) μια αναδιανομή των ωρών εργασίας με τους «εκτός των τειχών», ή να προτιμήσουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο με λιγότερο εισόδημα, κάτι που είναι φυσικό όταν τα επίπεδα αμοιβών είναι χαμηλά ή ανεπαρκή για την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων.

Αλλά και από την πλευρά των εργοδοτών υπάρχουν σημαντικά **εμπόδια** για την εφαρμογή και διάδοση των πρωτοβουλιών συμφιλίωσης της οικογένειας με την εργασία:

- Το υψηλό κόστος που συνεπάγονται αυτές οι πολιτικές, ιδιαίτερα στην περίπτωση των ΜΜΕ, που αποτελούν και τη μεγάλη πλειονότητα (το 99%) των ελληνικών επιχειρήσεων.²²
- Η επικρατούσα νοοτροπία και η στάση των διευθυντικών στελεχών απέναντι σε πρωτοβουλίες που βρίσκονται σε ευθεία αντιπαράθεση με τις παραδοσιακές μεθόδους οργάνωσης της εργασίας. Τα μεσαία διευθυντικά στελέχη, ιδιαίτερα, ανησυχούν μήπως χάσουν τον έλεγχο του προσωπικού που εποπτεύουν, στην περίπτωση που χρειαστεί να υιοθετήσουν μια ευέλικτη προσέγγιση στα θέματα συμφιλίωσης οικογένειας /εργασίας.
- Η κυριαρχία, στην πλειονότητα των επιχειρήσεων, του τεϋλοριστικού συστήματος οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, το οποίο δεν αφήνει περιθώρια για καινοτομίες και ευελιξίες.
- Η απουσία πολιτικών συγκράτησης του προσωπικού, ιδιαίτερα των γυναικών με υψηλά προσόντα (π.χ. με παροχή κινήτρων παραμονής μετά την απόκτηση παιδιού), η οποία ενισχύεται και από την έλλειψη διεκδίκησης μέτρων συμφιλίωσης.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, πέρα από κάποια μέτρα στήριξης της οικογένειας, που είναι επιπλέον των καταστατικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, ελάχιστες επιχειρήσεις να ακολουθούν συστηματικά πολιτικές που να προωθούν την εξισορρόπηση της εργασίας με την εξω-επαγγελματική ζωή.

3.2. Κυριότεροι περιορισμοί στην προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας/εργασίας

Συνολικά, η προσπάθεια για τον επιτυχή συνδυασμό της οικογενειακής με την εργασιακή ζωή προσκρούει σε μια σειρά από θεσμικά, πρακτικά και πολιτισμικά **εμπόδια**, που δημιουργούν ένα αρνητικό κλίμα, όπως:

(α) θεσμικοί περιορισμοί:

- Οι διατάξεις για την απλήρωτη (και στερούμενη ασφαλιστικής κάλυψης) γονική άδεια, αποθαρρύνουν τους εργαζόμενους γονείς, και ιδιαίτερα τους πατέρες, να χρησιμοποιούν αυτές τις άδειες. Επίσης, το γεγονός ότι

22. Αξίζει να σημειωθεί ότι, οι μικρές επιχειρήσεις –με λιγότερο από 10 εργαζόμενους– αντιπροσωπεύουν περίπου το 95% του συνόλου (βλ. ΕΣΔΑ, 2003).

- και η άδεια φροντίδας εξαρτημένων μελών είναι άνευ αποδοχών, δημιουργεί προβλήματα στα ασφαλιστικά δικαιώματα όσων κάνουν χρήση.
- Οι ελάχιστες δυνατότητες για ευέλικτη διαχείριση του εργάσιμου χρόνου και μεταβαλλόμενες μορφές ένταξης στην αγορά εργασίας καθώς και η απουσία μέτρων θετικής ευελιξίας για τους εργαζόμενους, όπως η δυνατότητα της εκούσιας αυξομείωσης του χρόνου εργασίας, προστατευμένες έξοδοι από την αγορά εργασίας, τηλεργασία, κ.λπ.
 - Τα άκαμπτα ωράρια εργασίας: στην Ελλάδα, με εξαίρεση το θηλασμό και τη φροντίδα του βρέφους/παιδιού που ήδη αναφέρθηκαν και τις μειωμένες ώρες εργασίας, δεν υπάρχουν άλλες νομικές διατάξεις που να θεμελιώνουν δικαίωμα σε μειωμένες ώρες εργασίας για λόγους φροντίδας της οικογένειας. Φυσικά, μια τέτοια μείωση θα μπορούσε να συμφωνηθεί ανάμεσα στους εργαζόμενους και στους εργοδότες ως μία (περισσότερο ή λιγότερο προσωρινή) συμφωνία μερικής απασχόλησης.
 - Η έλλειψη συστηματικής παρακολούθησης και αξιολόγησης –με ποσοτικούς αλλά και ποιοτικούς δείκτες– των μέτρων προώθησης της ισότητας.
 - Τα σχολικά βιβλία, παρά την οριακή βελτίωση ως προς το περιεχόμενό τους, στην πλειονότητά τους εξακολουθούν ν' αναπαράγουν τις στερεοτυπικές αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων.
 - Ορισμένες νομοθετικές διατάξεις, όπως το γεγονός ότι η γονική άδεια είναι άνευ αποδοχών και στερείται ασφαλιστικής κάλυψης.
- (β) Η διάρθρωση του επιχειρηματικού τομέα, με την ασυναγώνιστη υπεροχή των μικρο-μεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες δεν θέλουν αλλά και δεν μπορούν να προσφέρουν γνήσιες επιλογές ευελιξίας στο προσωπικό τους.
- (γ) Η επικράτηση αναχρονιστικών μεθόδων οργάνωσης της εργασίας. Για παράδειγμα, στη χώρα μας, η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου (η οποία είναι έτσι και αλλιώς περιορισμένη στην Ελλάδα) δεν έχει αξιοποιηθεί, μέχρι στιγμής, ως εργαλείο που μπορεί να διευκολύνει τη συμφιλίωση οικογένειας/εργασίας, αλλά ως μέσο για τον περιορισμό του εργατικού κόστους (βλ. για παράδειγμα τη μερική απασχόληση, τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, κ.λπ.).
- (δ) Η επιβίωση των παραδοσιακών προτύπων και αντιλήψεων σχετικά με την κατανομή των ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα, κυρίως μέσα στην οικογένεια.
- (ε) Η ελλιπής (έως ανύπαρκτη) ενσωμάτωση της διάστασης της συμφιλίωσης οικογένειας/εργασίας, τόσο στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγ-

ματεύσεων, όσο και στην επιχειρηματική κουλτούρα αλλά και την κοινωνία γενικότερα.

(στ) Οι χαμηλές αμοιβές, σε συνδυασμό με τις υψηλές καταναλωτικές προσδοκίες, εγκλωβίζουν τους εργαζόμενους (ιδίως τους άνδρες) στην επιδίωξη της υπερωριακής απασχόλησης, της δεύτερης ή/και τρίτης δουλειάς, προκειμένου να αντεπεξέλθουν στις ανάγκες τους, γεγονός που ακυρώνει τα δυνητικά πλεονεκτήματα των όποιων πολιτικών συμφιλίωσης.