

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι στη χώρα μας –σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει στις πιο προηγμένες χώρες της ΕΕ– τα θέματα συμφιλίωσης ή εξισορρόπησης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή παραμένουν υποβαθμισμένα, τόσο στην αιζέντα της πολιτικής και τον δημόσιο διάλογο όσο και στις πρακτικές των επιχειρήσεων/οργανισμών. Η υποβάθμιση αυτή αντανακλά στην ουσία την υποδεέστερη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και την αντοχή των παραδοσιακών στερεοτύπων σχετικά με τους ρόλους και τις δυνατότητες των δύο φύλων. Αντανακλά, επίσης, μια παρωχημένη αντίληψη για τη διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού που επικρατεί στην πλειονότητα των ελληνικών επιχειρήσεων και οργανισμών.

Ωστόσο, η ανάγκη για μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση, η διεκδίκηση ευρύτερης ισότητας μέσα στην οικογένεια και καλύτερης ποιότητας ζωής, αλλά και η εξασθένηση των άτυπων δικτύων υποστήριξης της οικογένειας, χωρίς την παράλληλη βελτίωση της κρατικής μέριμνας, καθιστούν επιτακτική την προώθηση πολιτικών που θα διευκόλυναν τους εργαζόμενους στην εκπλήρωση των σύνθετων, μεταβαλλόμενων και συχνά αντικρουόμενων ρόλων τους. Προς την κατεύθυνση αυτή, είναι απαραίτητη μια συντονισμένη προσπάθεια από την πλευρά της πολιτείας, των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά και των ίδιων των ενδιαφερομένων να ξεπεράσουν τους ανασταλτικούς παράγοντες που εμποδίζουν μια ουσιαστική δημόσια συζήτηση και να δημιουργήσουν ένα ευνοϊκότερο περιβάλλον για την εφαρμογή αποτελεσματικών πολιτικών συμφιλίωσης της οικογένειας με την εργασία.

Σε περίοδο έντονων ανταγωνιστικών πιέσεων και αυξανόμενης εργασιακής αβεβαιότητας, το αίτημα για πολιτικές συμφιλίωσης ίσως να θεωρείται άκαιρο και χαμηλής προτεραιότητας ή, ενδεχομένως, ένα ακόμη «ιδεολόγημα» που προωθείται από την ΕΕ. Όμως, η απουσία ή ισχνότητα των πολιτικών συμφιλίωσης είναι αυτή που κινδυνεύει να μας οδηγήσει με μαθηματική ακρίβεια στην περαιτέρω όξυνση αυτών ακριβώς των προβλημά-

των. Κι αυτό γιατί –πέρα από την ηθική πλευρά του ζητήματος που αφορά την ισότιμη μεταχείριση ανδρών και γυναικών και το μοίρασμα των οικογενειακών ευθυνών– υπάρχουν και αδιάσειστα οικονομικά επιχειρήματα: η βιωσιμότητα του ασφαλιστικού και συνταξιοδοτικού συστήματος, η αντιμετώπιση των ελλείψεων ειδικοτήτων στην αγορά εργασίας, ακόμη και η υπογεννητικότητα συναρτώνται απόλυτα με τη δυνατότητα των γυναικών να συμμετέχουν πιο ενεργά και ισότιμα στην αμειβόμενη απασχόληση, χωρίς οδυνηρές παραχωρήσεις και εκπώσεις στους άλλους τομείς της ζωής τους.

Η παρούσα μελέτη πιστεύουμε ότι μπορεί να αποτελέσει μια μικρή συμβολή στην προσέγγιση των πολύπλευρων διαστάσεων της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας, αλλά και έναυσμα για έναν γόνιμο προβληματισμό γύρω από τα θέματα αυτά, που έχουν ως επίκεντρο την επίτευξη μιας ισορροπίας ανάμεσα στα συμφέροντα και τις ανάγκες των επιχειρήσεων, και τις μεταβαλλόμενες ανάγκες και προτεραιότητες των εργαζομένων, στη δημόσια και ιδιωτική σφαίρα.

*Καθηγητής Ιωάννης Σακέλλης
Διευθυντής του Ινστιτούτου Κοινωνικής Πολιτικής
Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών*