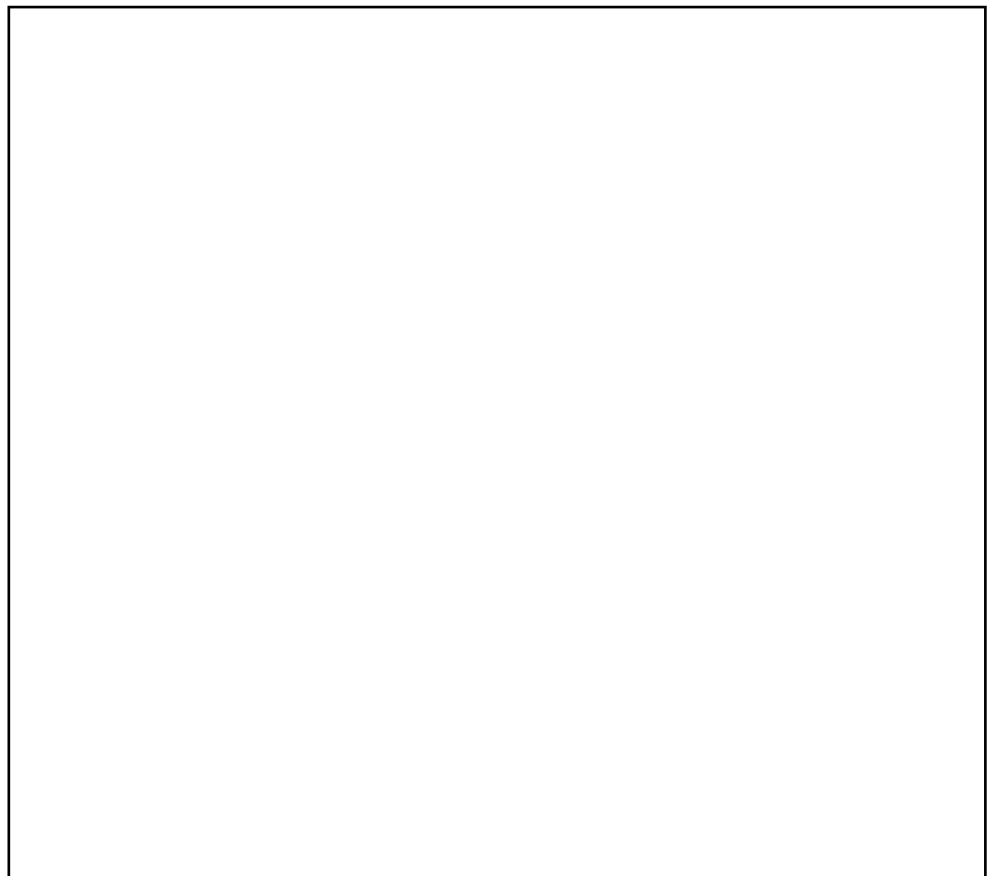




Foundation Findings

Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου – Επίλυση του διλήμματος



Το πλαίσιο πολιτικής

Η Ευρωπαϊκή Ένωση βρίσκεται αντιμέτωπη με ένα δίλημμα που αφορά την κοινωνική πολιτική της: πρέπει να αυξήσει τα ποσοστά απασχόλησης προκειμένου να εξασφαλίσει συνεχή οικονομική ανάπτυξη και να προωθήσει την κοινωνική ένταξη. Ωστόσο, για την επίτευξη του σκοπού αυτού, η ΕΕ πρέπει να παράσχει στους πολίτες τρόπους διευκόλυνσης για την εναρμόνιση των εργασιακών και των οικογενειακών υποχρεώσεών τους ώστε να είναι σε θέση – πρωτίστως, οι γυναίκες – να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί ως προς την επίτευξη μεγαλύτερης ισότητας μεταξύ των φύλων, οι γυναίκες εξακολουθούν να αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες για την εργασία τους, παρότι εκτελούν περισσότερες εργασίες συνολικά, εάν ληφθούν υπόψη και τα οικιακά καθήκοντα. Καθώς στόχος της ισότητας των ευκαιριών είναι να ενθαρρύνει την πιο ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, θα πρέπει να ενισχυθεί η παροχή τυπικής μέριμνας, δεδομένου ότι οι γυναίκες δεν θα μπορούν κατ' ανάγκη να αναλάβουν τον άμισθο ρόλο του ατόμου που παρέχει άτυπη φροντίδα. Περαιτέρω συνέπεια των δυσκολιών που συνεπάγεται ο συνδυασμός των απαιτήσεων της εργασίας και της οικογένειας είναι το γεγονός ότι οι οικογένειες αποκτούν λιγότερα παιδιά. Ο συνδυασμός της μείωσης των ποσοστών γεννητικότητας και της αύξησης του προσδόκιμου ζωής σημαίνει ότι ο πληθυσμός της Ευρώπης γερνά. Ο διογκούμενος πληθυσμός των ηλικιωμένων ασκεί ήδη πιέσεις στα συστήματα κοινωνικής στήριξης. Επιπλέον, οι οικογένειες επωμίζονται μεγαλύτερο μέρος της ευθύνης για τη φροντίδα των ηλικιωμένων. Παρ' όλα αυτά, σε ολόκληρη την Ευρώπη, οι χώροι εργασίας, οι μηχανισμοί κοινωνικής πρόνοιας και οι πολιτικές απασχόλησης δεν επιτρέπουν εύκολα στους ανθρώπους να εργάζονται και ταυτόχρονα να φροντίζουν τις οικογένειές τους. Το γεγονός αυτό αναγνωρίζεται στην έκθεση Kok με τίτλο Η αντιμετώπιση των προκλήσεων: η στρατηγική της Λισαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση, η οποία επιβάλλει λήψη μέτρων που «θα δώσουν την δυνατότητα στους εργαζόμενους να παραμένουν στην απασχόληση ... ιδρύοντας δομές μέσα στις οποίες οι εργαζόμενοι θα μπορούν να συνδυάζουν τις επαγγελματικές και τις μη επαγγελματικές τους ευθύνες».¹

Το πλαίσιο πολιτικής της ΕΕ

Η ΕΕ επιχείρησε να εξετάσει το ζήτημα του συνδυασμού της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής στην εκάστοτε χάραξη πολιτικής. Σε Πράσινη Βίβλο του 2005, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναφέρει: «Εάν η Ευρώπη επιθυμεί να ανατρέψει αυτή τη φθίνουσα δημογραφική τάση θα πρέπει οι οικογένειες να ενθαρρύνονται από κρατικές πολιτικές που να επιτρέπουν στις γυναίκες και στους άνδρες να συμφιλιώνουν την οικογενειακή και την επαγγελματική τους ζωή».²

Η πείρα καταδεικνύει ότι όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν οικογενειακές πολιτικές, οι συγκεκριμένες ανάγκες των οικογενειών γίνονται περισσότερο εμφανείς –ιδίως όσον αφορά τα ζητήματα της φροντίδας των παιδιών, της γονικής άδειας και της άδειας για την φροντίδα ηλικιωμένων συγγενών. Ωστόσο, οι ειδικές οικογενειακές πολιτικές θεωρούνται ότι υπάγονται στην αρχή της επικουρικότητας και, επομένως, αποτελούν μέλημα των επιμέρους κρατών μελών. Ως εκ τούτου, οι οικογενειακές πολιτικές δεν αναφέρονται ρητά σε καμία από τις ευρωπαϊκές συνθήκες και, έτσι, κανένα βασικό πρόγραμμα για την οικογενειακή πολιτική δεν συμπεριλήφθηκε, για παράδειγμα, στην ατζέντα για την κοινωνική πολιτική του 2000 ή στην ανακοίνωση για την κοινωνική ατζέντα του 2005 της Επιτροπής.

Ωστόσο, ο συνδυασμός της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής ενισχύθηκε με την έμφαση που έδωσε η ΕΕ στην ισότητα των ευκαιριών και στην ενθάρρυνση της εισόδου περισσότερων γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι διατάξεις των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση της ΕΕ (οι οποίες συντονίζουν τα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση των κρατών μελών) και των οδηγιών (όπως η οδηγία για την προστασία της μητρότητας του 1992 και η οδηγία για τη γονική άδεια του 1996) στήριξαν μια αλλαγή στάσης και είχαν ως αποτέλεσμα τη θέσπιση εθνικής νομοθεσίας.

¹ *Facing the challenge: The Lisbon strategy for growth and employment* (Η αντιμετώπιση των προκλήσεων: η στρατηγική της Λισαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση) http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_en.pdf

² *Confronting demographic change: a new solidarity between generations* COM (2005) 94 (Μπροστά στις δημογραφικές αλλαγές, μία νέα αλληλεγγύη μεταξύ γενεών COM (2005) 94)

Βασικές Διαπιστώσεις

- **Οι πολλές ώρες εργασίας δυσχεραίνουν την εξισορρόπηση των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων.** Παρότι οι Ευρωπαίοι στην ΕΕ15 δυσκολεύονται να εκπληρώσουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους λόγω του χρόνου που αφιερώνουν στην εργασία τους, το πρόβλημα οξείνεται ακόμη περισσότερο στα νέα κράτη μέλη και στις υποψήφιες χώρες, όπου οι ώρες εργασίας είναι περισσότερες. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που εργάζονται εβδομαδιαίως περισσότερες ώρες έχουν περισσότερες πιθανότητες να δυσκολεύονται να εξισορροπήσουν τον επαγγελματικό και τον ιδιωτικό τους βίο.
- **Οι διαφορές μεταξύ των φύλων είναι εμφανείς.** Παρότι οι άνδρες μπορεί να εργάζονται πολλές ώρες την εβδομάδα στην έμμισθη εργασία τους, οι γυναίκες εργάζονται ακόμη περισσότερες ώρες την εβδομάδα εξαιτίας του ότι επωμίζονται το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών καθηκόντων, πέραν της έμμισθης εργασίας τους.
- **Οι μειονεκτούσες ομάδες αντιμετωπίζουν πρόσθετες πιέσεις.** Η αντιμετώπιση των συγκρουόμενων απαιτήσεων της έμμισθης εργασίας και των οικιακών καθηκόντων αποβαίνει δυσκολότερη για τις μειονεκτούσες ομάδες, μεταξύ των οποίων και οι μόνοι γονείς, οι οποίοι πρέπει να διαχειριστούν το βάρος της εργασίας και της φροντίδας μόνοι τους. Η προσπάθεια αυτή μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα χαμηλότερα εισοδήματα και χειρότερες συνθήκες εργασίας. Ομοίως, οι γυναίκες ως ομάδα έχουν χαμηλότερα εισοδήματα καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, καθώς και χειρότερες προοπτικές σύνταξης. Αυτό οφείλεται εν μέρει στο γεγονός ότι εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης προκειμένου να εναρμονίσουν τις απαιτήσεις της εργασίας και της οικογένειας.
- **Η διευκόλυνση της εξισορρόπησης του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου των υπαλλήλων μπορεί να αποβεί προς όφελος των επιχειρήσεων.** Η θέσπιση οργανωμένων συστημάτων ευέλικτης εργασίας προκειμένου να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι στην επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ του επαγγελματικού και του ιδιωτικού τους βίου μπορεί να μειώσει τις άδειες ασθένειας και να τονώσει την παραγωγικότητα και τη διατήρηση του προσωπικού στην εργασία.
- **Οικονομικοί παράγοντες και παράγοντες κοινωνικής ασφάλισης εμποδίζουν την αύξηση της ευελιξίας του χρόνου εργασίας.** Η μερική απασχόληση και οι μακροπρόθεσμοι λογαριασμοί χρόνου εργασίας συγκαταλέγονται στα μέτρα που χρησιμοποιούνται για την εναρμόνιση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Ωστόσο, τα υφιστάμενα φορολογικά και συνταξιοδοτικά συστήματα καθώς και τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης δεν έχουν προσαρμοσθεί προκειμένου να ληφθούν υπόψη αυτές οι μορφές οργάνωσης της εργασίας.
- **Η οργάνωση της φροντίδας αποτελεί παράμετρο καθοριστικής σημασίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου.** Καθώς ο πληθυσμός της Ευρώπης γερνά, οι εργαζόμενοι πολίτες υποχρεούνται ολοένα και περισσότερο να συνδυάζουν τη φροντίδα των παιδιών και τη φροντίδα των ηλικιωμένων. Και πάλι, οι γυναίκες επωμίζονται μεγαλύτερο φορτίο από τους άνδρες. Η άδεια φροντίδας εξαρτώμενων προσώπων, όπως και η γονική άδεια, μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο. Ωστόσο, το γεγονός ότι λαμβάνεται ελάχιστα από τους άνδρες εγείρει άλλα ζητήματα ισότητας ευκαιριών.

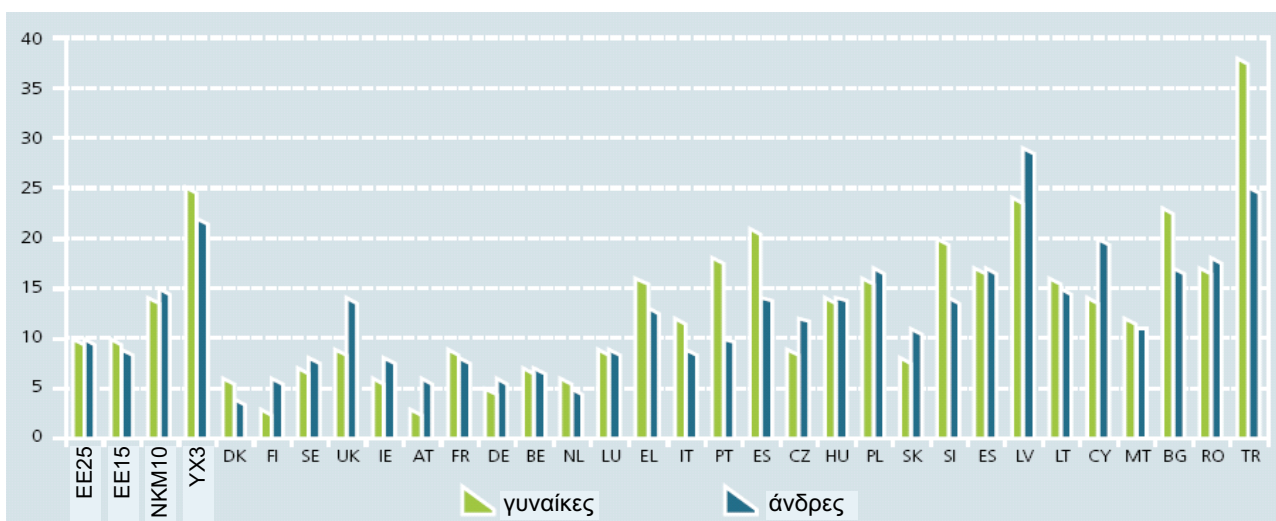
Διερεύνηση των ζητημάτων

Εξισορρόπηση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων

Πολλοί Ευρωπαίοι δυσκολεύονται να βρουν χρόνο για τη φροντίδα των παιδιών τους, των ηλικιωμένων ή των εξαρτώμενων συγγενών τους. Η ισορροπία μεταξύ του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου εμφανίζεται πιο προβληματική στα 10 νέα κράτη μέλη (NKM10), τα οποία εντάχθηκαν στην Ένωση το 2004, σε σύγκριση με την ΕΕ15, επειδή οι ώρες εργασίας τόσο για την έμμισθη όσο και για την άμισθη εργασία είναι περισσότερες στις συγκεκριμένες χώρες. Η κατάσταση γίνεται ακόμη πιο δυσχερής στη Βουλγαρία, τη Ρουμανία και την Τουρκία.

- 10 % των ανδρών και των γυναικών στην ΕΕ25 δυσκολεύονται να εκπληρώσουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους αρκετές φορές την εβδομάδα λόγω του χρόνου που αφιερώνουν στην εργασία τους.
- Στα ΝΚΜ10, το αντίστοιχο ποσοστό είναι 15% για τους άνδρες και 14% για τις γυναίκες.
- Στη Βουλγαρία, τη Ρουμανία και την Τουρκία, τα ποσοστά είναι ακόμη υψηλότερα (22% για τους άνδρες και 25% για τις γυναίκες).

Σχήμα 1: Δυσκολίες στην εκπλήρωση των οικογενειακών υποχρεώσεων αρκετές φορές την εβδομάδα λόγω του χρόνου που αφιερώνεται στην εργασία (%)



Πηγή: Πρώτη ευρωπαϊκή έρευνα για την ποιότητα ζωής, 2003

Σημείωση: Η συντομογραφία ΥΧ3 αναφέρεται στις τότε υποψήφιες χώρες Βουλγαρία, Ρουμανία και Τουρκία.

Στη νότια Ευρώπη – Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία και Πορτογαλία – το ποσοστό των γυναικών που αναφέρουν ότι δυσκολεύονται να εξισορροπήσουν τον επαγγελματικό και τον ιδιωτικό βίο τους είναι υψηλότερο από αυτό των ανδρών (17% των γυναικών, 11% των ανδρών), παρότι λιγότερες γυναίκες ασκούν έμμισθη απασχόληση στις τέσσερις αυτές χώρες από ό,τι στην υπόλοιπη ΕΕ15. Αυτό οφείλεται ενδεχομένως στο γεγονός ότι στη νότια Ευρώπη τα συστήματα πρόνοιας βασίζονται πολύ περισσότερο στη φροντίδα που παρέχεται εντός της οικογένειας, και ιδίως από τις γυναίκες.

Συνδυασμός έμμισθης εργασίας και νοικοκυριού

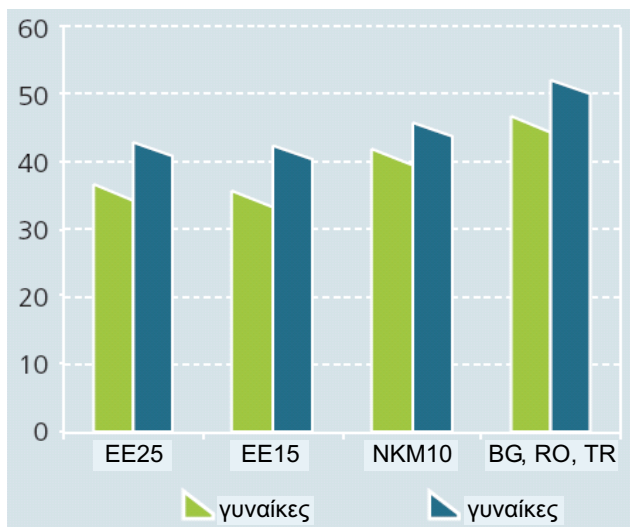
Οι οικιακές και οι επαγγελματικές υποχρεώσεις δεν επιμερίζονται ομοιόμορφα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το 2003, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών ήταν 71% έναντι 55% για τις γυναίκες στην τότε ΕΕ25.³ Σύμφωνα με την έρευνα για το εργατικό δυναμικό του 2003, οι άνδρες στην Ευρώπη εργάζονται περισσότερο επ' αμοιβή από ό,τι οι γυναίκες:

¹ Facing the challenge: The Lisbon strategy for growth and employment (Η αντιμετώπιση των προκλήσεων: η στρατηγική της Λισαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση) http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_en.pdf

στην ΕΕ25 οι άνδρες εργάζονται κατά μέσο όρο τουλάχιστον 17% περισσότερο στην κύρια έμμισθη απασχόλησή τους από ό,τι οι γυναίκες (πιθανότατα επειδή περισσότερες γυναίκες παρά άνδρες εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης ή δεν διαθέτουν κάποια έμμισθη απασχόληση).

Ωστόσο, οι γυναίκες εκτελούν το μεγαλύτερο μέρος της άμισθης εργασίας στο σπίτι, όπως το νοικοκυριό και η φροντίδα των παιδιών. Για παράδειγμα, στην ΕΕ25, οι γυναίκες αφιερώνουν περίπου 50% περισσότερες ώρες από τους άνδρες στη φροντίδα των παιδιών.

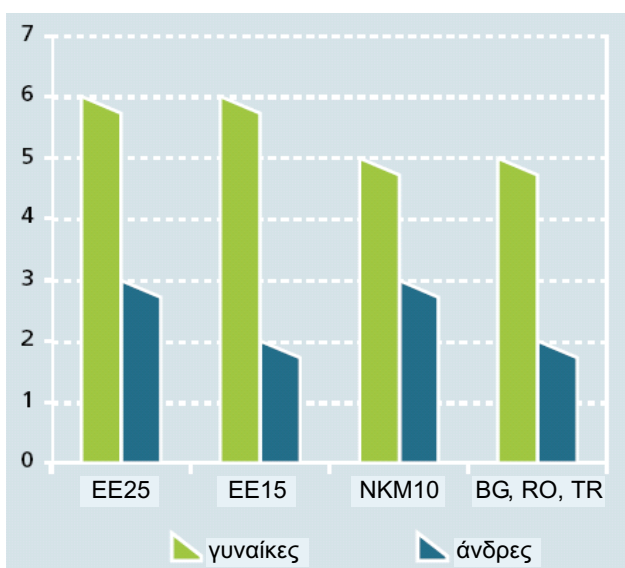
Σχήμα 2: Πληρωμένες ώρες εργασίας την εβδομάδα στην κύρια εργασία



Πηγή: Έρευνα για το εργατικό δυναμικό, 2003

Σε ολόκληρη την Ευρώπη, οι γυναίκες εκτελούν περισσότερα οικιακά καθήκοντα από τους άνδρες. Στην ΕΕ25, 80% των γυναικών εκτελούν οικιακά καθήκοντα καθημερινά, έναντι 40% των ανδρών.

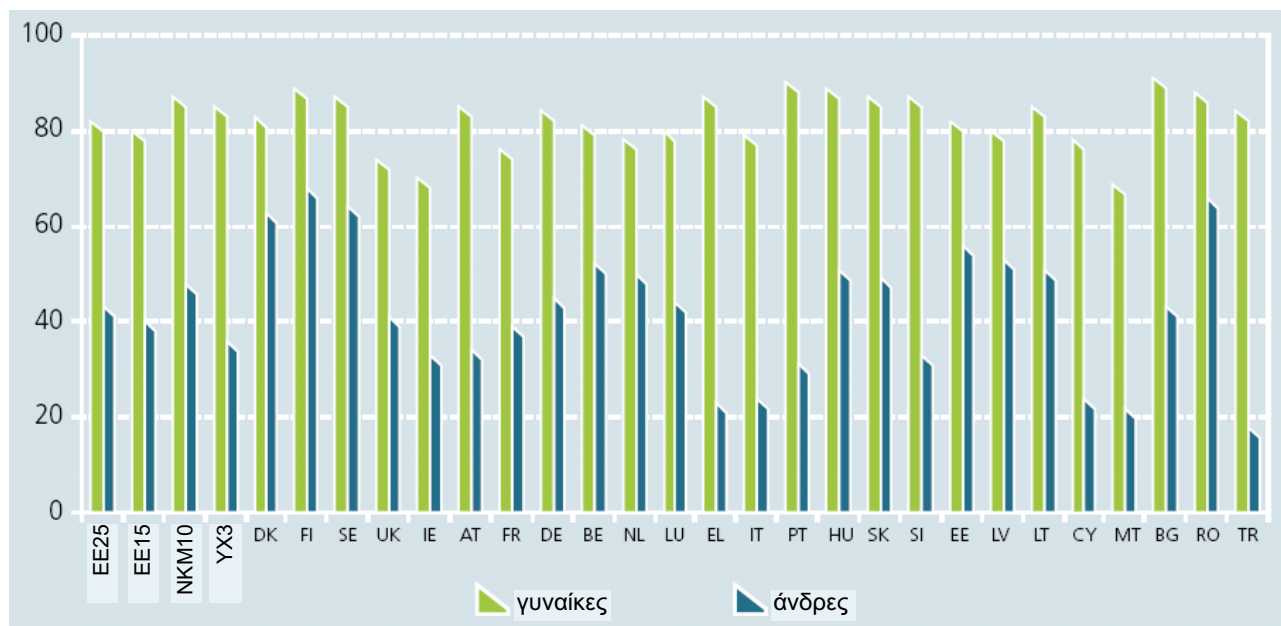
Σχήμα 3: Φροντίδα παιδιών – ώρες ημερησίως (για ερωτηθέντες που φροντίζουν παιδιά καθημερινά)



Πηγή: Πρώτη ευρωπαϊκή έρευνα για την ποιότητα ζωής, 2003

Οι άνδρες εργάζονται περισσότερες ώρες από τις γυναίκες σε έμμισθη απασχόληση. Ωστόσο, εάν ληφθούν υπόψη τόσο οι ώρες έμμισθης όσο και οι ώρες άμισθης εργασίας, είναι εμφανές ότι οι γυναίκες (ακόμη και εκείνες που εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης) εργάζονται περισσότερες ώρες από τους άνδρες οι οποίοι εργάζονται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.⁴

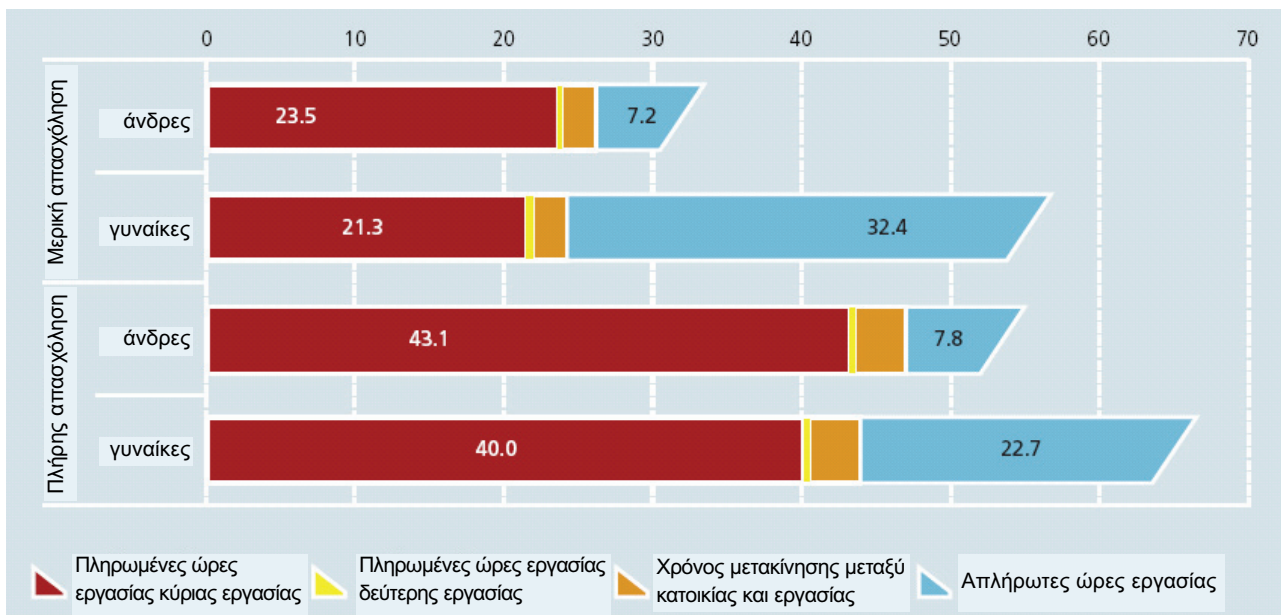
Σχήμα 4: Ποσοστό ανδρών και γυναικών που εκτελούν οικιακά καθήκοντα καθημερινά



Πηγή: Πρώτη ευρωπαϊκή έρευνα για την ποιότητα ζωής, 2003

Σημείωση: Δεν υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα για την Τσεχική Δημοκρατία, την Πολωνία και την Ισπανία. Οι ΥΧ3 είναι οι τρεις υποψήφιες χώρες το 2003: Βουλγαρία, Ρουμανία και Τουρκία.

Σχήμα 5: Σύνθετος δείκτης ωρών εργασίας την εβδομάδα, ανά μερική απασχόληση και φύλο (EE27 μόνο)



Πηγή: Τέταρτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας, 2005

⁴ Τέταρτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας, 2005

Οφέλη μέτρων προληπτικού χαρακτήρα

Η λήψη μέτρων για την εναρμόνιση των συχνά συγκρουόμενων απαιτήσεων της εργασίας και της οικογένειας μπορεί να επιφέρει ποικίλα οφέλη. Τα εν λόγω μέτρα μπορούν:

- να δώσουν λύση στο δίλημμα της αυξημένης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας
- να βελτιώσουν την ποιότητα ζωής και τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας των ευρωπαίων πολιτών
- να αμβλύνουν τον αντίκτυπο που έχει ο γηράσκων πληθυσμός της Ευρώπης στην παροχή κοινωνικής προστασίας
- να διασφαλίσουν προστασία ενάντια του κοινωνικού αποκλεισμού, ιδίως σε μειονεκτούσες περιοχές.

Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), οι οποίες συνιστούν την πλειοψηφία των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, συνήθως επιδεικνύουν απροθυμία στη θέσπιση μέτρων εξισορρόπησης του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου, θεωρώντας τα υπερβολικά δαπανηρά και δύσκολα εφαρμόσιμα σε μικρή κλίμακα. Ωστόσο, φαίνεται ότι – τουλάχιστον για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις – τα εν λόγω μέτρα μπορούν να έχουν επωφελείς οικονομικές συνέπειες: οι έρευνες αποδεικνύουν ότι οι επιχειρήσεις που επενδύουν σε προγράμματα ισορροπίας του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου μπορούν να εξοικονομήσουν ως 16 ευρώ για κάθε 1 ευρώ που επενδύουν. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η Χεροκ ισχυρίζεται ότι εξοικονόμησε 1 εκατομμύριο λίρες στερλίνες στο διάστημα 1999–2004 θεσπίζοντας ευέλικτο ωράριο εργασίας και δυνατότητες λήψης γονικής άδειας. Οι άδειες ασθένειας που συνδέονται με το άγχος εκτιμάται ότι κοστίζουν στις επιχειρήσεις του Ηνωμένου Βασιλείου περισσότερα από 7 εκατομμύρια λίρες στερλίνες κάθε εβδομάδα. Τα μέτρα ισορροπίας του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου μπορούν να μειώσουν σημαντικά την απουσία από την εργασία λόγω ασθένειας, καθώς και να αυξήσουν την παραγωγικότητα και τα ποσοστά διατήρησης του προσωπικού.⁵

Για περισσότερες πληροφορίες

Οι εκθέσεις στις οποίες βασίζεται το παρόν τεύχος Foundation Findings είναι διαθέσιμες στον δικτυακό τόπο του Ιδρύματος.

Fourth European Working Conditions Survey (Τέταρτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Working-time preferences and work–life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life (Προτιμήσεις χρόνου εργασίας και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου στην ΕΕ: Ορισμένοι παράγοντες πολιτικής για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0342.htm>

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies (Επιλογές χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια της ζωής: νέα μοντέλα εργασίας και εταιρικές στρατηγικές)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

⁵ Από τις ιστοσελίδες του Φόρουμ 2004 του Eurofound <http://www.eurofound.europa.eu/events/2004/forum2004/>

Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005 (Ο χρόνος εργασίας και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις – Έρευνα σε επιχειρήσεις σχετικά με τον χρόνο εργασίας 2004-2005)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies (Επιλογές χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια της ζωής: νέα μοντέλα εργασίας και εταιρικές στρατηγικές)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Employment developments in childcare services for school-age children (Εξελίξεις στην απασχόληση στις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών σχολικής ηλικίας)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0632.htm>

Working time options over the life course: Changing social security structures (Επιλογές χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια της ζωής: μεταβαλλόμενες δομές κοινωνικής ασφάλισης)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05101.htm>

Employment in social care in Europe (Απασχόληση στην κοινωνική μέριμνα στην Ευρώπη)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05125.htm>

Family-related leave and industrial relations (Άδεια για οικογενειακούς λόγους και εργασιακές σχέσεις)

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/tn0403101s.html>

First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks (Πρώτη ευρωπαϊκή έρευνα για την ποιότητα ζωής: οικογένειες, εργασία και κοινωνικά δίκτυα)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0592.htm>

A new organisation of time over working life (Νέα οργάνωση του χρόνου κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Σημεία αναφοράς της πολιτικής

Μείωση του χρόνου εργασίας

- Διερεύνηση του κόστους και των οφελών που απορρέουν από τη μείωση του ορίου των 48 ωρών εβδομαδιαίως της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας

Η πολιτική απασχόλησης θα μπορούσε να μειώσει επωφελώς τη διάρκεια της εργάσιμης εβδομάδας, καθώς και να μειώσει το εβδομαδιαίο όριο των 48 ωρών της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας.⁶ Έρευνες του Ιδρύματος υπογράμμισαν τον αντίκτυπο των πολλών ωρών εργασίας στους εργαζομένους: για παράδειγμα, η τέταρτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας που εκπονήθηκε από το Ίδρυμα το 2005 διαπίστωσε ότι άνω του 44% αυτών που εργάζονται περισσότερες από 48 ώρες εβδομαδιαίως είναι δυσαρεστημένοι από την εξισορρόπηση μεταξύ του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου τους. Επιπλέον, στην έρευνα σε επιχειρήσεις σχετικά με τον χρόνο εργασίας που διεξήγαγε το Ίδρυμα, 19% των εκπροσώπων των εργαζομένων (η δεύτερη μεγαλύτερη ομάδα) ανέφερε ότι η μείωση της διάρκειας της εργάσιμης εβδομάδας είναι, κατά τη γνώμη τους, το σημαντικότερο μέτρο που θα μπορούσε να ληφθεί για την περαιτέρω βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου των εργαζομένων. Επίσης, όπως προαναφέρθηκε, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου είναι πιο προβληματική στα ΝΚΜ παρά στην ΕΕ15, εν μέρει επειδή οι εργάσιμες ώρες τόσο για την έμμοισθη όσο και για την άμισθη εργασία είναι περισσότερες στις συγκεκριμένες χώρες.

Μερική απασχόληση

- Ενθάρρυνση της αύξησης της μερικής απασχόλησης από τους άνδρες και τους εργαζόμενους σε υψηλότερες θέσεις
- Δυνατότητα εναλλαγής μερικής και πλήρους απασχόλησης
- Διερεύνηση διατάξεων της κοινωνικής ασφάλισης που θα καθιστούν πιο εφικτή τη μερική απασχόληση μακροπρόθεσμα

Η ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας διαπίστωσε ότι 85% όσων εργάζονται λιγότερο από 30 ώρες εβδομαδιαίως είναι ικανοποιημένοι από την εξισορρόπηση μεταξύ του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου τους. Επιπλέον, όσοι εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης καθώς και όσοι εργάζονται λιγότερο από 35 ώρες εβδομαδιαίως ανέφεραν τα χαμηλότερα ποσοστά τόσο σωματικών όσο και ψυχολογικών προβλημάτων υγείας.

Η μερική απασχόληση είναι μια στρατηγική που επιλέγουν συχνά οι εργαζόμενοι που επιδιώκουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Σύμφωνα με την έρευνα σε επιχειρήσεις σχετικά με τον χρόνο εργασίας, η κατηγορία των εργαζομένων που αναφέρει συχνότερα ότι εργάζεται με καθεστώς μερικής απασχόλησης είναι οι μητέρες. Για την επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου, η μερική απασχόληση πρέπει να διευκολύνεται γενικότερα και σε όλα τα επίπεδα οργανώσεων. Αυτό απαιτεί την αναβάθμιση της ποιότητας και των χαρακτηριστικών των θέσεων μερικής απασχόλησης. Η μερική απασχόληση πρέπει να προωθηθεί σε περισσότερα και υψηλότερου επιπέδου επαγγέλματα.⁷

⁶ *Working-time preferences and work-life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life* (Προτιμήσεις χρόνου εργασίας και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου στην ΕΕ: Ορισμένοι παράγοντες πολιτικής για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής)

⁷ Για παράδειγμα, η Daimler Chrysler στη Γερμανία προωθεί τη μερική απασχόληση σε ηγετικές θέσεις της επιχείρησης. Βλ. επίσης *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies* (Επιλογές χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια της ζωής: νέα μοντέλα εργασίας και εταιρικές στρατηγικές)

Ωστόσο, η τρέχουσα συγκέντρωση της μερικής απασχόλησης σε επαγγέλματα χαμηλότερου κύρους και σε τομείς στους οποίους κυριαρχούν οι γυναίκες υποδηλώνει ότι οι γυναίκες θα συνεχίσουν να επωμίζονται το μεγαλύτερο φορτίο του συνδυασμού εργασίας και οικογένειας (όπως αποδεικνύεται ότι κάνουν ήδη, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή έρευνα για την ποιότητα ζωής), δυσχεραίνοντας το πρόγραμμα της ΕΕ για την ισότητα των ευκαιριών. Η δυνατότητα προσωρινής μετάβασης σε καθεστώς μερικής απασχόλησης, όταν οι οικιακές υποχρεώσεις είναι ιδιαίτερα πιεστικές, θα εξυπηρετούσε πολλούς εργαζόμενους. Επί του παρόντος, η μετάβαση μεταξύ καθεστώτος πλήρους και μερικής απασχόλησης είναι δύσκολη για πολλούς εργαζόμενους.⁸ Η αύξηση της ευελιξίας εκ μέρους των χώρων εργασίας για τη διευκόλυνση τέτοιου είδους προσωρινών μεταβάσεων θα ήταν επωφελής. Θα μπορούσε να ενθαρρύνει επίσης περισσότερους άνδρες να εργασθούν με καθεστώς μερικής απασχόλησης και, ενδεχομένως, να συνεισφέρουν περισσότερο στις οικιακές υποχρεώσεις.⁹ Αυτό θα μπορούσε επίσης να συμβάλει στην αύξηση της υποκειμενικής ικανοποίησης των ανδρών όσον αφορά την ισορροπία του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου τους. Επιπλέον, στις Κάτω Χώρες, χρησιμοποιήθηκαν διάφορες μορφές μερικής απασχόλησης για την προώθηση μιας ασυνήθιστα ταχείας μετάβασης των γυναικών στην έμμισθη εργασία.¹⁰

Εάν, ωστόσο, διευκολυνθεί η μερική απασχόληση, εγείρονται ζητήματα όσον αφορά την κοινωνική προστασία και την παροχή των συντάξεων: σε ορισμένες χώρες, όσοι έχουν μειωμένο ωράριο εργασίας ή αποδοχές κατώτερες ενός ορισμένου ορίου δεν έχουν (ή έχουν περιορισμένη μόνο) πρόσβαση στην κοινωνική ασφάλιση. Τα θέματα αυτά πρέπει να εξετασθούν σε συνδυασμό με μέτρα για μια οργάνωση της εργασίας πιο φιλική προς την οικογένεια.

Φροντίδα των παιδιών

- Θέσπιση μιας πανευρωπαϊκής πολιτικής ως βάση μίας υψηλής ποιότητας, προσιτής και ευέλικτης φροντίδας των παιδιών
- Αύξηση της παροχής φροντίδας για παιδιά σχολικής ηλικίας
- Ενσωμάτωση της μέριμνας των παιδιών στην πολιτική απασχόλησης

Η τρίτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας του 2000 διαπίστωσε ότι ένας από τους παράγοντες που δημιουργεί περισσότερα προβλήματα στους εργαζόμενους γονείς είναι η έλλειψη κέντρων φροντίδας των παιδιών.

Επί του παρόντος, η διαθεσιμότητα και το κόστος της φροντίδας των παιδιών διαφέρει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Επιπλέον, η αύξηση της ευελιξίας των ωρών εργασίας των γονέων απαιτεί αντίστοιχη ευελιξία στην παροχή φροντίδας για τα παιδιά, δηλαδή διευρυμένο ωράριο λειτουργίας και λειτουργία το σαββατοκύριακο και κατά την περίοδο των διακοπών.¹¹ Μια πανευρωπαϊκή πολιτική διευκόλυνσης της παροχής μέριμνας για τα παιδιά, η οποία να είναι προσιτή, επαρκώς ευέλικτη και υψηλής ποιότητας θα ήταν ιδιαίτερα επωφελής για τους ευρωπαίους πολίτες στην προσπάθειά του να συμβιβάσουν τις υποχρεώσεις του σπιτιού με αυτές της εργασίας. Μια τέτοια πολιτική πρέπει να

⁸ Ο χρόνος εργασίας και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις – Έρευνα σε επιχειρήσεις σχετικά με τον χρόνο εργασίας 2004–2005

⁹ Η Berlinwasser, μια άλλη γερμανική επιχείρηση, διαθέτει ένα πρόγραμμα «ελαφράς πλήρους απασχόλησης» –μείωση 10% του χρόνου εργασίας– με εγγυημένη δυνατότητα επιστροφής στην πλήρη απασχόληση. Πολλοί άνδρες υπάλληλοι κάνουν χρήση αυτής της δυνατότητας. Βλ. επίσης *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies* (Επιλογές χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια της ζωής: νέα μοντέλα εργασίας και εταιρικές στρατηγικές)

¹⁰ *A new organisation of time over working life* (Νέα οργάνωση του χρόνου κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου)

¹¹ *Employment developments in childcare services for school-age children* (Εξελίξεις στην απασχόληση στις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών σχολικής ηλικίας)

αναγνωρίζει επίσης την αναγκαιότητα φροντίδας που θα επεκτείνεται και στα μεγαλύτερης ηλικίας παιδιά: ενώ οι ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες για την απασχόληση, όπως οι στόχοι της Βαρκελώνης, αποβλέπουν στην ενίσχυση της φροντίδας των μικρότερων παιδιών, δεν έχει θεσπιστεί ειδική πολιτική για τη φροντίδα των παιδιών σχολικής ηλικίας.¹²

Μια άλλη βασική πτυχή για τη βελτίωση της μέριμνας για τα παιδιά είναι η ενσωμάτωση της πολιτικής για τη φροντίδα των παιδιών σε ένα ευρύτερο φάσμα πολιτικών απασχόλησης που αφορούν την εναρμόνιση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής –όπως η γονική άδεια και τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας.¹³ Ωστόσο, ελάχιστες είναι οι κυβερνήσεις στην ΕΕ που έχουν ήδη ενσωματώσει με επιτυχία πολιτικές με τον τρόπο αυτό.

Φροντίδα ηλικιωμένων

- Θέσπιση διατάξεων για τη χορήγηση άδειας μετ' αποδοχών για τη φροντίδα των ηλικιωμένων σε βάση ανάλογη της γονικής άδειας
- Επέκταση της παροχής ειδικευμένου προσωπικού φροντίδας

Η έκθεση Kok αναγνωρίζει τη σημασία της φροντίδας των ηλικιωμένων: «Ο καλύτερος συνδυασμός της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής απαιτεί επίσης την παροχή προσβάσιμων, οικονομικά προσιτών και καλής ποιότητας υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και τους ηλικιωμένους».¹⁴

Η γήρανση του ευρωπαϊκού πληθυσμού συνεπάγεται ότι η φροντίδα των ηλικιωμένων συγγενών απασχολεί ολοένα και περισσότερο το ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό και ενδέχεται να προκύψει σε ζήτημα εξίσου επιτακτικό με αυτό της φροντίδας των παιδιών. Επί του παρόντος όμως δεν υπάρχουν προβλέψεις σε επίπεδο ΕΕ για τη διευκόλυνση των εργαζομένων που φροντίζουν ηλικιωμένους συγγενείς. Σε εθνικό επίπεδο, εξάλλου, σχεδόν καμία ευρωπαϊκή χώρα (με εξαίρεση τη Σουηδία και τις Κάτω Χώρες) δεν προβλέπει άδεια για τη φροντίδα των ηλικιωμένων.¹⁵

Παρότι πρέπει να διευκολυνθεί η χορήγηση άδειας για τη φροντίδα εξαρτώμενων ατόμων, πρέπει επίσης να επεκταθεί η διάθεση ειδικευμένου προσωπικού, το οποίο θα μπορεί να συμπληρώσει αλλά και να υποκαταστήσει τη φροντίδα που παρέχει η οικογένεια. Έρευνες του Ιδρύματος εξέτασαν πρωτοβουλίες σε ολόκληρη την Ευρώπη για την προώθηση της παροχής εργαζομένων στον τομέα της φροντίδας: μια προσέγγιση η οποία φαίνεται επωφελής είναι η αναβάθμιση των χαρακτηριστικών και των συνθηκών του τομέα καθώς και η διευκόλυνση της εργασίας των μεταναστών που εργάζονται στον συγκεκριμένο τομέα. Μια άλλη δυνατότητα είναι η παροχή φορολογικών εκπτώσεων σε ιδιωτικά νοικοκυριά ώστε να ενθαρρυνθούν στην παροχή έμμισθης απασχόλησης σε άτομα που βοηθούν στην παροχή φροντίδας ή σε εργαζόμενους στον τομέα της πρόνοιας. Προγράμματα τέτοιου είδους, όπως αυτά που εφαρμόζονται στη Φινλανδία, είχαν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, επιτρέποντας παράλληλα στους εργαζομένους να εκπληρώνουν καλύτερα τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους.¹⁶

¹² όπ. π.

¹³ *Employment developments in childcare services for school age children* (Εξελίξεις στην απασχόληση στις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών σχολικής ηλικίας)

¹⁴ *Facing the challenge: The Lisbon strategy for growth and employment* (Η αντιμετώπιση των προκλήσεων: η στρατηγική της Λισαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση) http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_en.pdf

¹⁵ *Working time options over the life course: Changing social security structures* (Επιλογές χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια της ζωής: μεταβαλλόμενες δομές κοινωνικής ασφάλισης)

¹⁶ *Employment in social care in Europe* (Απασχόληση στην κοινωνική μέριμνα στην Ευρώπη)

Άδεια μητρότητας και γονική άδεια

- Παροχή αμοιβής και μη μεταβιβάσιμης άδειας σε αμφοτέρους τους γονείς ώστε να εκμεταλλεύονται περισσότερο τις διατάξεις περί γονικής άδειας, ιδίως για τους άνδρες
- Διασφάλιση της δυνατότητας των γονέων που αποχωρούν με άδεια μητρότητας ή γονική άδεια να επιστρέψουν στην ίδια θέση
- Επέκταση των νόμιμων δικαιωμάτων γονικής άδειας και άδειας μητρότητας σε εργαζόμενους με άτυπες συμβάσεις εργασίας

Η γονική άδεια μπορεί να μειώσει την ανισότητα των φύλων, δίνοντας της δυνατότητα τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες να φροντίζουν τα παιδιά. Ενδέχεται ωστόσο να διακόψει τη σταδιοδρομία ενός εργαζομένου: εάν οι γυναίκες είναι αυτές που κάνουν κυρίως χρήση της γονικής άδειας, στην πραγματικότητα μπορεί να ενισχυθεί η ανισότητα των φύλων.¹⁷ Ένα ακόμη πρόβλημα που σχετίζεται με τη γονική άδεια, όπως αυτή εφαρμόζεται επί του παρόντος, είναι ότι διαφοροποιείται ως προς τη διάρκεια και την ευελιξία της καθώς και ως προς την παρεχόμενη αμοιβή – σε ορισμένα κράτη μέλη είναι άνευ αποδοχών, ενώ σε εκείνα στα οποία είναι μετ'αποδοχών, το ποσοστό του μισθού που καταβάλλεται διαφέρει και πολλοί γονείς δεν είναι σε θέση να επωφεληθούν από τη γονική άδεια, λόγω της οικονομικής παραμέτρου.

Η λήψη άδειας μπορεί να θεωρηθεί ανασταλτικός παράγοντας στη σταδιοδρομία των εργαζόμενων γονέων. Η εξασφάλιση της επιστροφής στη θέση που κατείχαν προηγουμένως θα ενθάρρυνε περισσότερους γονείς να λάβουν την άδεια. Στην Ιρλανδία, για παράδειγμα, η λήψη της γονικής άδειας είναι μεγαλύτερη στον δημόσιο τομέα, όπου οι εγγυήσεις επιστροφής στην εργασία είναι ισχυρότερες.¹⁸

Με την αύξηση της ευελιξίας και της περιστασιακής εργασίας, έχει αυξηθεί ο αριθμός των εργαζομένων που δεν υπάγονται πλέον στις παραδοσιακές ρυθμίσεις περί άδειας. Η επέκταση των νόμιμων δικαιωμάτων και στις άτυπες συμβάσεις, αφενός, θα ήταν πιο δίκαιη και, αφετέρου, θα καταργούσε ορισμένα από τα αντικίνητρα που ενδέχεται να δημιουργούν επί του παρόντος αυτές οι εργασιακές ρυθμίσεις. Η άδεια μητρότητας και η γονική άδεια είναι κατά κάποιον τρόπο διαθέσιμες στους συνήθεις μισθωτούς στα περισσότερα κράτη μέλη. Όμως, με την αυξανόμενη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και τον αυξανόμενο αριθμό άτυπων συμβάσεων εργασίας, είναι ίσως πλέον καιρός να αναπτυχθούν νέες μορφές προστασίας που θα συμβαδίζουν με την πραγματικότητα της μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας.¹⁹

Η εμπειρία από τη Σουηδία και τη Νορβηγία όσον αφορά τη λήψη της γονικής άδειας υποδεικνύει ότι η διατήρηση ενός μέρους της άδειας για κάθε γονέα αποτελεί βασικό κίνητρο ενθάρρυνσης των ανδρών να κάνουν χρήση της εν λόγω άδειας.²⁰ Οι περισσότεροι άνδρες κάνουν χρήση της γονικής άδειας όταν η παρεχόμενη αμοιβή ανέρχεται σχεδόν στο κανονικό επίπεδο της αμοιβής τους και όταν υπάρχει συγκεκριμένο αναλογικό μερίδιο ημερών που δεν είναι μεταβιβάσιμο στη μητέρα.²¹

¹⁷ *Family-related leave and industrial relations* (Άδεια για οικογενειακούς λόγους και εργασιακές σχέσεις)

¹⁸ όπ. π.

¹⁹ *First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks* (Πρώτη ευρωπαϊκή έρευνα για την ποιότητα ζωής: Οικογένειες, εργασία και κοινωνικά δίκτυα)

²⁰ *Family-related leave and industrial relations* (Άδεια για οικογενειακούς λόγους και εργασιακές σχέσεις)

²¹ Bruning, G. και Plantega, J. «*Parental leave and equal opportunities: Experience in eight European countries*» (Γονική άδεια και ισότητα ευκαιριών: εμπειρίες σε οκτώ ευρωπαϊκές χώρες), *Journal of European Social Policy*, 9 (3), 1999, αναφερόμενη στην πρώτη ευρωπαϊκή έρευνα για την ποιότητα ζωής: Οικογένειες, εργασία και κοινωνικά δίκτυα.

Ωστόσο, κατά μέσο όρο, οι άνδρες εργαζόμενοι έκαναν χρήση της γονικής άδειας μόνον σε 30% των επιχειρήσεων σε 21 ευρωπαϊκές χώρες. Τα αριθμητικά στοιχεία εμφανίζουν μεγάλη διαφοροποίηση – σε 69% των σουηδικών επιχειρήσεων οι άνδρες υπάλληλοι έλαβαν γονική άδεια, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην Κύπρο είναι μόλις 2%.²²

Εάν καταβάλλεται γονική άδεια, και μάλιστα σε ποσό που προσεγγίζει τον μισθό, οι άνδρες έχουν περισσότερες πιθανότητες να κάνουν χρήση της εν λόγω άδειας. Έχουν επίσης περισσότερες πιθανότητες να κάνουν χρήση της γονικής άδειας όταν το μερίδιο της άδειάς τους δεν είναι μεταβιβάσιμο. Καθώς οι γυναίκες έχουν γενικά χαμηλότερες αποδοχές από τους άνδρες, η μείωση του εισοδήματος του νοικοκυριού είναι μικρότερη όταν οι γυναίκες λαμβάνουν γονική άδεια.

Προοπτικές καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής

- Εξέταση προγραμμάτων μεταφοράς των λογαριασμών χρόνου εργασίας μεταξύ θέσεων εργασίας και επιχειρήσεων
- Διευκόλυνση των εργαζομένων στην αποταμίευση εισοδήματος για τη χρηματοδότηση απουσιών σε μεταγενέστερο στάδιο της σταδιοδρομίας τους
- Καθώς το ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης αυξάνεται παρατείνοντας τον εργάσιμο βίο, μεγαλύτερη άδεια μετ' αποδοχών θα μπορούσε να χορηγείται κατά την φάση «αιχμής» της ζωής

Οι λογαριασμοί χρόνου εργασίας επιτρέπουν στους υπαλλήλους να εργάζονται περισσότερες ώρες από τις κανονικές και να «αποταμιεύουν» τις επιπλέον ώρες σε έναν ατομικό λογαριασμό χρόνου εργασίας. Στην έρευνα σε επιχειρήσεις σχετικά με τον χρόνο εργασίας, 26% των εκπροσώπων των εργαζομένων ανέφερε τη θέσπιση ή την επέκταση ετησιοποιημένων ωρών εργασίας (και ευέλικτων προγραμμάτων χρόνου εργασίας) ως το σημαντικότερο μέτρο που θα μπορούσε να θεσπισθεί για την περαιτέρω βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου των υπαλλήλων στην επιχείρησή τους. Ωστόσο, οι εκτεταμένοι λογαριασμοί χρόνου εργασίας, οι οποίοι θα επέτρεπαν στους υπαλλήλους να λάβουν εφάπαξ όλα τα συσσωρευμένα δικαιώματα περί ελεύθερου χρόνου και να διαμορφώσουν μια μεγαλύτερης διάρκειας περίοδο άδειας, καθιερώνονται σπανίως και απαντώνται μόνον σε 13% των επιχειρήσεων.²³ Αυτό συμβαίνει παρά το γεγονός ότι 68% των διευθυντικών στελεχών αναφέρει τη θέσπιση ευέλικτων ωραρίων εργασίας ώστε να «επιτραπεί στους υπαλλήλους να συνδυάσουν καλύτερα την εργασία και την οικογενειακή ή προσωπική τους ζωή». Φαίνεται ότι, για την πλειοψηφία των επιχειρήσεων, η διαφορά μεταξύ θεωρίας και πράξης εξακολουθεί να είναι μεγάλη. Τα προγράμματα αυτά, παρά το γεγονός ότι μπορούν να βοηθήσουν τους υπαλλήλους να εξισορροπήσουν καλύτερα τον επαγγελματικό και τον ιδιωτικό τους βίο, παρουσιάζουν ένα καίριο πρόβλημα – τι θα γίνουν οι συσσωρευμένες ώρες σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αλλάξει εργασία ή χώρα. Δεδομένου ότι η ΕΕ επιθυμεί να ενισχύσει την γεωγραφική κινητικότητα και την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, θα ήταν σκόπιμο να εξετασθούν προγράμματα που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να μεταφέρουν τις δεδουλευμένες ώρες τους σε άλλες θέσεις και σε άλλες χώρες.

Σε ορισμένες χώρες – στις Κάτω Χώρες – έγιναν προτάσεις σε εθνικό επίπεδο, θέσπισης, για παράδειγμα, φορολογικών ρυθμίσεων που να επιτρέπουν στους εργαζομένους να αποταμιεύσουν εισόδημα ειδικά για την κάλυψη των εξόδων κατά την περίοδο απουσίας σε μεταγενέστερο στάδιο της σταδιοδρομίας τους. Αυτή η περίοδος απουσίας θα μπορούσε να

²² *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005* (Ο χρόνος εργασίας και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις – Έρευνα σε επιχειρήσεις σχετικά με τον χρόνο εργασίας 2004–2005)

²³ όπ. π.

χρησιμοποιηθεί για υποχρεώσεις φροντίδας. Η εφαρμογή και η επιτευξιμότητα ενός τέτοιου μέτρου πρέπει να διερευνηθεί περαιτέρω. (Το πλεονέκτημα του εν λόγω προγράμματος είναι ότι παρέχει μια κάποια απάντηση στο ερώτημα «πώς χρηματοδοτείται ο χρόνος εκτός έμμισθης απασχόλησης».)

Καθώς η ηλικία συνταξιοδότησης αυξάνεται παρατείνοντας τον εργάσιμο βίο, οι υπεύθυνοι για τη χάραξη πολιτικής πρέπει να διασφαλίσουν, ως αντάλλαγμα, ότι θα παρέχεται περισσότερη άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια της λεγόμενης «περιόδου αιχμής της ζωής».²⁴ Τη δυνατότητα μιας τέτοιας ανταλλαγής έχει εισηγηθεί, μεταξύ άλλων, η Odile Quintin, πρώην Γενική Διευθύντρια Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής: «... οι υπεύθυνοι για τη χάραξη πολιτικής πρέπει να επανεξετάσουν τον τρόπο με τον οποίο οι περίοδοι εργασίας, αναψυχής, μάθησης και φροντίδας κατανέμονται ανάλογα στη διάρκεια του κύκλου ζωής. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν την ελευθερία να επιλέγουν διακοπές μεγαλύτερης διάρκειας ως αντάλλαγμα για τη συνταξιοδότησή τους σε μεγαλύτερη ηλικία».²⁵

Ευέλικτος χρόνος εργασίας

■ Διευκόλυνση της ευελιξίας γενικότερα

Ο ευέλικτος χρόνος εργασίας πρέπει να επεκταθεί σε περισσότερα επίπεδα μεγαλύτερου αριθμού οργανώσεων. Ο ευέλικτος χρόνος εργασίας έτυχε θετικής ανταπόκρισης, σύμφωνα με έρευνα του Eurofound: περίπου 61% των διευθυντικών στελεχών αναφέρει ότι η θέσπιση ρυθμίσεων ευέλικτου χρόνου εργασίας συνεπάγεται μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία. Άλλες θετικές συνέπειες που ανέφεραν τα διευθυντικά στελέχη είναι η μείωση των απουσιών (27%) και η μείωση των αμειβόμενων υπερωριών (22%).²⁶

²⁴ *A new organisation of time over working life* (Νέα οργάνωση του χρόνου κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου)

²⁵ Quintin, O., Εναρκτήρια ομιλία στη διάσκεψη με θέμα «*A new architecture for social protection in Europe*» (Μια νέα αρχιτεκτονική για την κοινωνική προστασία στην Ευρώπη), η οποία οργανώθηκε από το βελγικό ομοσπονδιακό υπουργείο κοινωνικών υποθέσεων, δημόσιας υγείας και περιβάλλοντος με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Leuven, 19–20 Οκτωβρίου 2001.

²⁶ *Working time and work–life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005* (Ο χρόνος εργασίας και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις – Έρευνα σε επιχειρήσεις σχετικά με τον χρόνο εργασίας 2004–2005)

«Για πολλούς ανθρώπους, η εργάσιμη ημέρα δεν τελειώνει με την επιστροφή στο σπίτι από την έμμισθη εργασία τους: εκεί ξεκινά μια δεύτερη εργάσιμη ημέρα, η οποία περιλαμβάνει οικιακές εργασίες, την διαπαιδαγώγηση των παιδιών και την φροντίδα των εξαρτώμενων συγγενών και των ηλικιωμένων. Στη χάραξη στρατηγικών, ο πρόσθετος αυτός χρόνος πρέπει να λαμβάνεται υπόψη, όπως και το γεγονός ότι αυτός ο διπλός φόρτος εργασίας σπάνια κατανέμεται ομοιόμορφα μεταξύ ανδρών και γυναικών».

**Bernhard Jansen, πρώην Διευθυντής, ΓΔ Απασχόλησης,
Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας των Ευκαιριών,
Ευρωπαϊκή Επιτροπή**

Το παρόν τεύχος Foundation Findings είναι αφιερωμένο στη μνήμη του

Henrik Litske, 1958–2007,

διευθυντή ερευνών του Ιδρύματος.

Η σειρά Foundation Findings παρέχει συναφείς γενικές πληροφορίες και σημεία αναφοράς της πολιτικής για όλους τους συντελεστές και τους ενδιαφερομένους που συμμετέχουν στον σημερινό ευρωπαϊκό διάλογο για το μέλλον της κοινωνικής πολιτικής. Το περιεχόμενο βασίζεται σε έρευνες του Eurofound και απηχεί την αυτόνομη και τριμερή δομή του.