



### Κείμενο Εργασίας, Νο.3

Γιώργος Μπιθυμήτρης, Ερευνητής Γ', Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών - Ινστιτούτο Κοινωνικών Ερευνών

[gbithymitris@ekke.gr](mailto:gbithymitris@ekke.gr)

### Σχέδιο νόμου για τα εργασιακά: Μία κριτική αποτίμηση

#### Εισαγωγή

Το σχέδιο νόμου για τα εργασιακά πασχίζει εδώ και μέρες να βρει τη θέση που του αρμόζει στο δημόσιο διάλογο. Όπως συμβαίνει συνήθως, στην κωδικοποίηση των επιχειρημάτων της κάθε πλευράς, οι εμπειρικές αναφορές είναι σποραδικές, έως ανύπαρκτες. Ακόμα όμως και αν ήθελαν τα ενδιαφερόμενα μέρη να παρέμβουν πιο συστηματικά και σε μεγαλύτερο βάθος, το εγχείρημα θα ήταν αρκετά δύσκολο, αν λάβει κανείς υπόψη την πυκνότητα του σχεδίου, το πλήθος των ρυθμίσεων, αλλά και την πολλαπλότητα των πεδίων εφαρμογής.

Ήδη η παραπάνω διαπίστωση, λέει κάτι για τις προθέσεις του κυβερνώντος κόμματος: παραδομένη σε μία αίσθηση παντοδυναμίας και ιδεών μεγαλείου που τροφοδοτούνται από τη συγκυρία, τις επιδόσεις της, τη συμμαχία με ισχυρούς παίκτες και σε ακόμα μεγαλύτερο βαθμό, από την ανεπάρκεια των αντιπάλων της, η ΝΔ φαίνεται να εγκαταλείπει τον συντηρητισμό και τις πραγματιστικές του συντεταγμένες στο οικονομικό πεδίο, χωρίς απαραίτητα να διαισθάνεται τις συνέπειες και τις αντιφάσεις αυτής της μετατόπισης.

Από τη μία, ένα εντυπωσιακό εύρος ρυθμίσεων της σχέσης κεφαλαίου-εργασίας, που συνεπικουρείται από τις νέες τεχνολογίες (πχ η ψηφιακή κάρτα, που υπό προϋποθέσεις θα μπορούσε να αποτελέσει εμβληματικό αποτρεπτικό μέσο κλοπής εργάσιμου χρόνου) · από την άλλη, αποδυνάμωση της συλλογικής ρύθμισης υπέρ της ατομικής διαπραγμάτευσης (εργαζόμενος-εργοδοσία), όπου η εργοδοτική πλευρά είναι αναπόφευκτα σε θέση ισχύος.

Από τη μία, το οραματικό στοιχείο της κρατικής παρέμβασης για τις ανάγκες του σύγχρονου νοικοκυριού (άδεια πατρότητας μισθωτών) και η μέριμνα για την προστασία από κινδύνους, όπως η βία και παρενόχληση στην εργασία, ή οι εργοδοτικές αυθαιρεσίες που παρατηρούνται στην εφαρμογή της τηλεργασίας, ή γενικότερα στην οικονομία της πλατφόρμας · από την άλλη μία κρίσιμη μετατόπιση ως προς τον έλεγχο της εφαρμογής των μέτρων προστασίας, όχι πια από μία δημόσια Αρχή εποπτευόμενη από το Υπουργείο Εργασίας (ένα βήμα προς τον εκουγχρονισμό, που πραγματοποιήθηκε μόλις το 1997, ως διεθνής δέσμευση της χώρας), αλλά από έναν Ανεξάρτητο φορέα Επιθεώρησης Εργασίας, στον οποίο εισάγονται αγοραία κριτήρια οργάνωσης, με αποδυναμωμένα τα θεσμικά checks and balances. Η επιλεκτική ανάγνωση της διεθνούς εμπειρίας είναι εδώ εντυπωσιακή.

Η τόλμη που χαρακτηρίζει μέτρα όπως η εξίσωση των αποζημιώσεων απόλυσης υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών, συνοδεύεται από υπονόμηση του καθεστώτος προστασίας έναντι της άκυρης απόλυσης, με αντιστάθμισμα το δικαίωμα σε πρόσθετη αποζημίωση. Και στο πεδίο του εργάσιμου

χρόνου όμως, το σήμα είναι σαφές: εφόσον προκύπτει οικονομικό όφελος, το ωράριο μπορεί να επεκταθεί μέχρι να αγγίξει το κατώτατο επιτρεπόμενο όριο ημερήσιας ανάπαυσης του/της εργαζόμενου/ης, που είναι οι 11 συνεχείς ώρες. Στο ίδιο μήκος κύματος, αίρεται η αναχρονιστική, κατά τον νομοθέτη, διάκριση μεταξύ βιομηχανίας και υπηρεσιών (με ενιαίο πλαφόν υπερωριών στις 150 ώρες ετησίως). Υπό το πρίσμα τελικά ενός ουτοπικού οικονομικού φιλελευθερισμού, ο αυξημένος κίνδυνος ατυχήματος σε έναν βιομηχανικό χώρο, ή η συχνότερη εμφάνιση μυοσκελετικών παθήσεων σε επαγγέλματα ρουτίνας, παύουν να συνιστούν λόγους ξεχωριστής μέριμνας ως προς την εντατικοποίηση της εργασίας. Αρκεί απλώς να διασφαλιστεί ένα πιο ικανοποιητικό χρηματικό ισοδύναμο αυτών των κινδύνων.

Γενικά, μέσα από ένα εξαιρετικά πυκνό πλέγμα ρυθμίσεων, το κράτος εμφανίζεται μεν ως πρωταγωνιστής που δίνει καινοτόμες λύσεις σε σύνθετα διλήμματα τεχνο-οικονομικής και κοινωνικής φύσης, για να αποσυρθεί όμως αμέσως μετά, παρασύροντας μαζί του στα παρασκήνια και τον φυσικό συμπρωταγωνιστή, που θα έπρεπε να είναι οι θεσμοί της συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας. Έτσι, στη σκηνή, μένουν μόνοι τους εργαζόμενοι και εργοδότες.

Θα πρέπει ωστόσο να αναγνωρίσουμε την κυβερνητική αμφιθυμία: υποβαθμίζει μεν το ρόλο των συνδικάτων σε ότι απέμεινε προς συλλογική διαπραγμάτευση (θυμίζω ότι τον κατώτατο μισθό τον ορίζει ακόμα νόμος του κράτους), αλλά ταυτόχρονα ενδιαφέρεται για την οργανωτική και θεσμική τους υπόσταση, η οποία έχει εκπέσει. Επικρατεί τελικά η ιδέα μεγαλείου: τα συνδικάτα θα πρέπει να είναι εικόνα και ομοίωση ενός θεσμικού εαυτού που (νομίζει ότι) τα έχει όλα υπό έλεγχο και διευθετεί κάθε αρρυθμία, διαφωνία και σύγκρουση, προτού καν προκύψει.

Εδώ είναι χρήσιμες δύο παρατηρήσεις: Πρώτον, οι θεσμοί αποκτούν δημοκρατικό βάθος, όταν αναγνωρίζεται ένας βαθμός αβεβαιότητας στην επικράτειά τους, όταν γίνεται αποδεκτό ότι ένα μέρος των ανθρώπινων σχέσεων που επιδιώκουν να ρυθμίσουν, θα παραμένει απρόβλεπτο, και ως εκ τούτου ανοικτό σε διάφορες εκβάσεις. Οι δημοκρατικοί θεσμοί είναι παράγοντες διατήρησης του κοινωνικού δεσμού, όχι επειδή έχουν εξαλείψει *a priori* κάθε αβεβαιότητα, αλλά επειδή συμβολίζουν τη δυνατότητα διευθέτησής της, μέσα από δοκιμασμένες πρακτικές που συχνά αντλούν τη νομιμοποίησή τους αναδρομικά.

Η δύναμη των συνδικάτων έγκειται στο ότι υπό την απειλή της διακοπής της παραγωγής, μπορούν να πιέσουν το ισχυρό μέρος της διαπραγμάτευσης να προβεί σε παραχωρήσεις. Εάν το θεσμικό πλαίσιο αποκλείει (ή περιστέλλει δραστικά) την πιθανότητα διασάλευσης της κανονικότητας στον εργασιακό χώρο, τότε τα συνδικάτα χάνουν το θεσμικό τους βάρος και μετατρέπονται σε γραφειοκρατικούς μηχανισμούς, ανίκανους να προστατέψουν αποτελεσματικά τα συμφέροντα όσων εκπροσωπούν.

Έτσι, μία παρέμβαση που στόχο έχει να συμβάλει στην αποκατάσταση της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, βάζει τελικά εναντίον της ίδιας της ανάγκης για αντιπροσωπευτικότητα: εάν οι μισθωτοί μπορούν να προστατευθούν καλύτερα κατά μόνας, γιατί να χάνουν το χρόνο τους;

Και εδώ λοιπόν παρατηρείται το ίδιο μοτίβο: από τη μία η εκτελεστική εξουσία οραματίζεται παρεμβάσεις σε ένα εντυπωσιακά ευρύ φάσμα λειτουργιών και δράσης των συνδικάτων, παίρνοντας τη δόξα (και όχι μόνο) από τη δικαστική εξουσία · από την άλλη, μία τεράστια απροθυμία να θιγεί η συλλογική (αλλά και ατομική) ευθύνη των εργοδοτών στην αποδυνάμωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Η δεύτερη παρατήρηση, είναι πραγματολογικού χαρακτήρα. Από την πλευρά της ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας, η αναγκαιότητα του νομοσχεδίου θεμελιώνεται στην ανάγκη προστασίας της

εργασίας, με βασικό πυλώνα την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής. Στην αιτιολογική έκθεση γίνεται συχνά λόγος για τις σύγχρονες ανάγκες των εργαζομένων και ειδικότερα για τις ανάγκες των εργαζόμενων γονέων να ρυθμίζουν το χρόνο εργασίας με τρόπο που εξυπηρετεί τις οικογενειακές τους ανάγκες. Μιας και καμία από τις αναφορές δεν παραπέμπει σε εμπειρικά δεδομένα, θα ήταν ενδεχομένως χρήσιμο να δούμε τι γνώμη έχουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι για αυτά τα ζητήματα.

### **Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής**

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας Flash Eurobarometer (2018), οι 6 στους 10 απασχολούμενους δηλώνουν ικανοποιημένοι από την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, όταν η αντίστοιχη αναλογία σε επίπεδο ΕΕ είναι περίπου 8 στους 10.

Σε έρευνα ωστόσο του Eurofound (2016), το 67% δήλωσαν ότι επιστρέφουν από τη δουλειά πολύ κουρασμένοι/ες για να ασχοληθούν με πράγματα που πρέπει να γίνουν στο σπίτι (71% το ποσοστό μεταξύ των γυναικών). Στην ίδια έρευνα οι μισοί ερωτώμενοι δήλωσαν ότι τους είναι δύσκολο να ανταποκριθούν στις οικογενειακές υποχρεώσεις εξαιτίας του χρόνου που δαπανούν στην εργασία τους. Προκύπτει επομένως μία ανάγκη παρέμβασης προς την κατεύθυνση της στήριξης, πρωτίστως των εργαζόμενων με χαμηλή εξειδίκευση και γενικότερα όσων απασχολούνται σε τεχνικά επαγγέλματα.

Το συμπέρασμα αυτό εμπλουτίζεται, αν ανατρέξει κανείς στην έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ για το συνδυασμό οικογενειακής ζωής και εργασίας (2018), η οποία εστιάζει όμως σε μία μόνο πτυχή της οικογενειακής ζωής, που είναι η φροντίδα παιδιών και εξαρτώμενων συγγενών, κάτι που αφορά συνολικά το ένα τρίτο των απασχολούμενων: ένα αρκετά υψηλό ποσοστό των φροντιστών και συγκεκριμένα οι τρεις στους τέσσερις, δηλώνουν ότι η εργασία τους δεν προκαλεί κανένα εμπόδιο στη φροντίδα παιδιών και συγγενών. Το ποσοστό είναι χαμηλότερο για τις γυναίκες (71%), την ηλικιακή ομάδα 30-34 (71,5%), τους τεχνικούς και συναφή επαγγέλματα (67,1%). Το εμπόδιο που αναφέρεται από τους περισσότερους, είναι οι πολλές ώρες εργασίας (7,3%).

### **Ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας**

Η Ειδική έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ (2019) για την οργάνωση της εργασίας και τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, επιτρέπει πιο ασφαλή συμπεράσματα σε σχέση με το είδος της στήριξης που θεωρούν ότι χρειάζονται οι εργαζόμενοι.

Όπως φαίνεται, το 62,1% των απασχολούμενων δηλώνει ότι είναι αναγκασμένο να αλλάξει το ωράριο του (λόγω εργοδότη ή πελατών ή αντικειμένου εργασίας) σπανιότερα από μία φορά την εβδομάδα ή ποτέ (έναντι 68,4% μεταξύ των μισθωτών). Φυσικά, υπάρχουν διαφοροποιήσεις, καθώς το ποσοστό αυτό είναι χαμηλότερο στους άνδρες απασχολούμενους (57,8%), στους απασχολούμενους ηλικίας 15-24 (58,5%), στα χαμηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα (57,5%), στις επιχειρήσεις μέχρι και 10 ατόμων (55%) και στους ημι-ειδικευμένους εργάτες (52,6%).

Το 55,6% των απασχολούμενων δηλώνει ότι δεν απασχολήθηκε ποτέ με θέματα της εργασίας εκτός κανονικού ωραρίου στη διάρκεια των 2 τελευταίων μηνών. Στους μισθωτούς το ποσοστό αυτό ανεβαίνει στο 63,1%. Γενικά, χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται μεταξύ απασχολούμενων σε επιχειρήσεις μέχρι και 10 ατόμων (48,9%) και μεταξύ των ανώτερων διευθυντικών και διοικητικών στελεχών (35,7%).

Ωστόσο, το γεγονός ότι η ανάγκη για υπέρβαση ωραρίου είναι σε μεγάλο βαθμό υπόθεση του πιο έμπειρου εργατικού δυναμικού, που κατά κανόνα έχει μεγαλύτερη εξειδίκευση και υψηλότερη θέση στην εταιρική ιεραρχία, συνιστά μία μόνο πτυχή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Με

βάση την ίδια έρευνα, το 47,8% των απασχολούμενων δηλώνει ότι εργάζεται συχνά ή πάντοτε κάτω από πίεση χρόνου (51,3% μεταξύ των μισθωτών). Το ποσοστό αυτό είναι μεγαλύτερο στους αλλοδαπούς υπηκόους (62,5%), στους απασχολούμενους σε επιχειρήσεις με πάνω από 10 άτομα προσωπικό (52%), στους ημι-ειδικευμένους εργάτες (61,4%), στα ανώτερα διευθυντικά στελέχη (56,7%), αλλά και στους ανειδίκευτους εργάτες (56,5%).

Επομένως, θα ήταν λάθος να υποθέσει κανείς, ότι μία «κανονική» εργασιακή ημέρα, έχει τον ίδιο αντίκτυπο σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων. Η εντατικοποίηση της εργασίας, είναι πιο βλαπτική για τα πιο ευάλωτα τμήματα της αγοράς εργασίας και γενικότερα για επαγγέλματα χαμηλής εξειδίκευσης όπου μάλιστα, σύμφωνα πάντοτε με την έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ (2019), οι εργαζόμενοι μπορούν να επηρεάσουν σε πολύ μικρότερο βαθμό το περιεχόμενο της εργασίας και τη σειρά των καθηκόντων που εκτελούν.

Εξάλλου, σύμφωνα με έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ (2013) για τα ατυχήματα και τα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία, οι επαγγελματικές ομάδες που υποφέρουν περισσότερο από προβλήματα υγείας σχετιζόμενα με την εργασία είναι οι ειδικευμένοι, ημι-ειδικευμένοι, καθώς και οι ανειδίκευτοι εργάτες (9,2%, 8,8% και 8,3% αντίστοιχα). Η αύξηση των υπερωριών στη βιομηχανία, από 48 ανά εξάμηνο (που ισχύει σήμερα) σε 150 ώρες ετησίως, αναμένεται να επιδεινώσει την κατάσταση, ως προς την καταπόνηση της σωματικής υγείας, που δρα σωρευτικά (μία μεγαλύτερης διάρκειας άδεια, δεν διορθώνει τη ζημιά που έχει υποστεί ο/η εργαζόμενος/η από μία περίοδο υπερεντατικής εργασίας).

Η ασύμμετρη ισχύς στους εργασιακούς χώρους, έχει την αντανάκλασή της και στο ποιός/ποια μπορεί να κάνει χρήση της ευέλικτης ρύθμισης υπέρ του/της. Για τους μισούς περίπου μισθωτούς (ΕΛΣΤΑΤ, 2019) είναι εύκολο ή πολύ εύκολο να λείψουν εκτάκτως μία-δύο ημέρες από την εργασία τους, σε περίπτωση οικογενειακού ή προσωπικού προβλήματος. Το ποσοστό αυτό είναι χαμηλότερο μεταξύ των αλλοδαπών υπηκόων (41,1%), μεταξύ των επιχειρήσεων με πάνω από 10 άτομα (54,3%) και μεταξύ των ανειδίκευτων εργατών (44,9%).

Το σχέδιο νόμου, δίνει μεγάλο βάρος στην ψηφιακή κάρτα εργασίας, ως βασικό εργαλείο ελέγχου τήρησης της εργατικής νομοθεσίας. Πράγματι, τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ δίνουν μία εικόνα του προβλήματος, καθώς μόλις το 55,3% δηλώνει ότι οι ώρες εργασίας καταγράφονται. Σε χαμηλότερο ποσοστό καταγράφονται οι ώρες για τους κατόχους χαμηλών προσόντων (49,56%), για τους αλλοδαπούς υπηκόους (42,06%), τους απασχολούμενους σε επιχειρήσεις μέχρι και 10 ατόμων (38,37%), τα ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη (47,73%) και τους επαγγελματίες (50,21%). Επομένως, η ψηφιακή κάρτα φαίνεται να αποτελεί επιτακτική ανάγκη, ιδιαίτερα στις μικρές επιχειρήσεις, πλην όμως η εφαρμογή της στο σύνολο της αγοράς, παραπέμπεται στο μέλλον.

Ας δούμε τώρα ποια είναι η υφιστάμενη κατάσταση στους εργασιακούς χώρους, σχετικά με τη δυνατότητα χρήσης ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, από πλευράς εργαζόμενων. Η έρευνα του Ευροβαρόμετρου (2018) είναι αρκετά κατατοπιστική (αν και το μέγεθος του δείγματος, επιβάλλει μία σχετική εγρήγορση). Το 54,1% των μισθωτών, δηλώνει ότι υπάρχουν ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις στην εταιρεία ή τον οργανισμό όπου εργάζεται και εξ αυτών το 66,7% θεωρεί ότι είναι εύκολο να κάνει χρήση των ρυθμίσεων. Το αντίστοιχο ποσοστό σε επίπεδο ΕΕ είναι 67% και 76% και επομένως η διαθεσιμότητα τέτοιων εργαλείων φαίνεται να είναι μεγαλύτερη σε άλλες χώρες.

Στην Ελλάδα, πάνω από τους μισούς μισθωτούς που καταγράφουν ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις στην εταιρεία τους, θεωρούν ότι οι συνάδελφοι δεν βλέπουν με καλό μάτι τη χρήση τέτοιων ευέλικτων ρυθμίσεων (25,2% το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ). Σημαντικό είναι και το ποσοστό όσων θεωρούν ότι η χρήση ευέλικτων ρυθμίσεων έχει αρνητικό αντίκτυπο στη σταδιοδρομία (46,7%

έναντι 28,9% στην ΕΕ). Οι μισοί επίσης δηλώνουν ότι είναι πιο εύκολο για τις γυναίκες να κάνουν χρήση των ρυθμίσεων (έναντι 32,5% στην ΕΕ). Η απροθυμία διευθυντών και προϊσταμένων επιλέγεται σε σαφώς χαμηλότερα ποσοστά ως αποτρεπτικός παράγοντας ευελιξίας (35,6% έναντι 28,9% σε επίπεδο ΕΕ). Συνεπώς, δεν είναι τόσο η έλλειψη μέσων ευελιξίας, αλλά το υποστηρικτικό πλαίσιο εντός της επιχείρησης, που καθιστά λιγότερο ελκυστική μία τέτοια επιλογή.

Πιο συνηθισμένος τύπος ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων είναι το ευέλικτο ωράριο (57,8% περίπου όσο και στην ΕΕ) και ακολουθεί η μερική απασχόληση (42,2%, περίπου όσο και στην ΕΕ). Η τηλεργασία έπεται με 21,7% (έναντι 26,7% στην ΕΕ). Από την άποψη της δημοφιλίας, το ευέλικτο ωράριο θα ήταν προτιμητέο για το 45,9% (54,4% στην ΕΕ), ενώ η τηλεργασία θα προτιμούνταν από το 26% (υψηλότερο κατά 6,6 μονάδες από το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ). Επομένως, δεν προκύπτει κάποιο έλλειμμα ευελιξίας στο ωράριο, όπως θα ανέμενε κανείς, διαβάζοντας το νομοσχέδιο.

Τι γίνεται όμως με όσους/όσες δεν έχουν καμία εξουσία στην εργασία, γιατί απλά βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας; Το 73,4% μεταξύ ανέργων, φοιτητών και νοικοκυρών δηλώνει ότι θα είχαν περισσότερες πιθανότητες να μπουν σε αμειβόμενη εργασία, αν ήταν πιο συχνή η χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (υψηλότερο κατά 5 περίπου μονάδες σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ). Ακόμα πιο εντυπωσιακό είναι το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων στην Ελλάδα, που θεωρούν ότι με τη χρήση τέτοιων ρυθμίσεων θα μετέβαιναν σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης (72% έναντι 40,9% στην ΕΕ). Επίσης, στο σύνολο του δείγματος, οι 6 στους 10 θεωρούν ότι με τη συχνότερη χρήση ευελιξίας θα αποφάσιζαν να συνεχίσουν να εργάζονται αντί της επιλογής της παρατεταμένης άδειας, ή της συνταξιοδότησης (έναντι 57,5% στην ΕΕ).

Εδώ παρατηρούμε την ισχύ που έχουν τα επιχειρήματα υπέρ της ευελιξίας, σε τμήματα του εργατικού δυναμικού, που είτε έχουν μικρότερη εμπειρία εργασιακού βίου, είτε βρίσκονται σε μία κατάσταση αναζήτησης απασχόλησης. Σε κάθε περίπτωση, η παρατεταμένη ανεργία της δεκαετίας της ελληνικής κρίσης, φαίνεται πως έχει διαμορφώσει ένα υπόστρωμα θετικής υποδοχής ρυθμίσεων, που υπόσχονται αύξηση της απασχόλησης με κάθε τίμημα, κάτι που τείνουν να υποτιμούν όσοι/ες στέκονται κριτικά απέναντι στο νομοσχέδιο.

### **Άδεια πατρότητας**

Εστιάζοντας τώρα στο ζήτημα της γονικής άδειας και ειδικότερα της άδειας πατρότητας, από τα στοιχεία του Ευρωβαρόμετρου, διαπιστώνεται ότι μόλις το 8,8% των ανδρών στην Ελλάδα έχει πάρει άδεια πατρότητας (έναντι 23,3% στην ΕΕ). Το 23,3% των ανδρών που θα ήθελαν να πάρουν άδεια πατρότητας, δηλώνει ότι δεν υπάρχει κάτι τέτοιο στην εταιρεία ή τον οργανισμό όπου εργάζεται (έναντι μόλις 9% στην ΕΕ). Ως προς τους λόγους που γενικά οι άνδρες δεν παίρνουν γονική άδεια (ενώ το επιθυμούν), το 24% δηλώνει ότι ο/η σύντροφος του δεν εργάζεται (ποσοστό θεαματικά υψηλότερο από το 9,4% του συνόλου της ΕΕ), ενώ άλλο ένα 24% δηλώνει ότι έχει πάρει ή θα πάρει άδεια ο/η σύντροφος τους (36,7% στην ΕΕ).

Γενικά πάντως, ο πήχης των απαιτήσεων στην Ελλάδα είναι χαμηλός: Σε περίπτωση άδειας μετ' αποδοχών, το 48,9% θα έπαιρνε γονική άδεια απλά και μόνο με την προϋπόθεση ότι δεν θα ήταν χαμηλότερη του 50% ή ότι δεν θα ήταν χαμηλότερη του 75% του μισθού. Αντίστοιχα χαμηλότερο είναι το ποσοστό που θεωρεί ότι η αύξηση της αμοιβής της άδειας, θα ενθάρρυνε τους πατέρες να πάρουν άδεια (28,9% έναντι 39,6% στην ΕΕ). Μεγαλύτερο είναι το ποσοστό των ατόμων που θεωρούν ως σοβαρό κίνητρο την ύπαρξη εγγυήσεων σε σχέση με την καριέρα κατά τη διάρκεια της άδειας, ή μετά από αυτήν (32% στην Ελλάδα, 26,8% στην ΕΕ).

Το 70,3% των μισθωτών θεωρεί ότι είναι εύκολο να πάρει άδεια για οικογενειακούς λόγους (πολύ μικρή διαφορά σε σχέση με την ΕΕ), κάτι που συνεπικουρεί τα ευρήματα της έρευνας της ΕΛΣΤΑΤ (2018). Ωστόσο, το 44,1% θεωρεί ότι διευθυντές και προϊστάμενοι συνήθως έχουν αποθαρρυντική στάση (έναντι 27% στην ΕΕ), ενώ το 42,3% δηλώνει ότι η λήψη άδειας για οικογενειακούς λόγους έχει αρνητικό αντίκτυπο στη σταδιοδρομία κάποιου (38,2% στην ΕΕ.). Τέλος, το 41,4% δηλώνει ότι οι συνάδελφοι δεν βλέπουν με καλό μάτι τη λήψη άδειας για οικογενειακούς λόγους (έναντι 23,8% στην ΕΕ).

Και εδώ λοιπόν, διαπιστώνεται ότι λείπει το υποστηρικτικό πλαίσιο εντός επιχείρησης, το οποίο θα έκανε πιο ελκυστική τη χρήση της γονικής άδειας. Τέλος, το 48,6% των μισθωτών δηλώνει ότι σε περίπτωση ανάγκης φροντίδας κάποιου άρρωστου, ανάπηρου, ή ευπαθούς συγγενούς, είναι σε θέση να πάρει άδεια, έστω και μετά από ειδοποίηση την τελευταία στιγμή (σημαντικά υψηλότερο σε σχέση με το αντίστοιχο 31,6% στο σύνολο της ΕΕ).

### **Καταληκτικό σχόλιο**

Συνοψίζοντας, τα διαθέσιμα δεδομένα δείχνουν ότι από τη σκοπιά της μισθωτής εργασίας, υφίσταται ένα πλαίσιο ευέλικτων ρυθμίσεων, που όμως δεν αρκεί από μόνο του για να καλύψει τις ανάγκες εναρμόνισης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ούτε φυσικά αντιμετωπίζει το πρόβλημα της ανισότιμης συμμετοχής της γυναίκας στην απασχόληση. Η αιτιολογική έκθεση του σχεδίου νόμου ορθά επισημαίνει τα εν λόγω προβλήματα, αφήνει ωστόσο ανέπαφο τον πυρήνα τους, που είναι η χαμηλή ποιότητα της απασχόλησης.

Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση Απασχόλησης του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, το 2019 η Ελλάδα βρισκόταν στην τελευταία θέση στην ΕΕ-27 με βάση το δείκτη ποιότητας της απασχόλησης, κυρίως λόγω του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, που είναι ο μεγαλύτερος μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ, αλλά και του εξαιρετικά υψηλού ποσοστού εργαζομένων με παρατεταμένο ωράριο, άνω των 49 ωρών (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2021).

Όπως είδαμε, το πρόβλημα επιδεινώνει η έλλειψη υποστηρικτικού πλαισίου από πλευράς επιχείρησης, σε ότι αφορά τη δυνατότητα ορθολογικής χρήσης ευέλικτων ρυθμίσεων, δηλαδή ρυθμίσεων που δεν θα θίξουν τη θέση του/της εργαζόμενου/ης μέσα στην επιχείρηση.

Η εισαγωγή περαιτέρω ευελιξίας και μάλιστα στο επίπεδο της ατομικής διαπραγμάτευσης, δεν λειτουργεί βελτιωτικά ως προς τους όρους ποιοτικής απασχόλησης, καθώς ενισχύει εργοδοτικές έξεις που πηγάζουν από την ουτοπική αξίωση της απόλυτης προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις μεταβολές και τις διακυμάνσεις της αγοράς. Η πολυλειτουργικότητα του προσωπικού και η συναφής απουσία επένδυσης στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων του στο εργασιακό του αντικείμενο, είναι εξάλλου μία διαπιστωμένη όψη αυτής της αξίωσης.

Σε συνθήκες χαμηλών μισθών και υψηλής ανεργίας, το πιθανότερο είναι η περαιτέρω ευελιξία να ευνοήσει όσους/ες είναι σε σχετικά ισχυρή διαπραγματευτική θέση (λόγω ρόλου στην επιχείρηση, ή/και εξειδίκευσης), προσφέροντάς τους δυνατότητες καλύτερης ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής. Για όσους/ες είναι εκτός αγοράς εργασίας, ή βρίσκονται στο μεταίχμιο (πχ μερική απασχόληση), η εισαγωγή μεγαλύτερης ευελιξίας στο σύστημα, συνδέεται (ενδεχομένως βάσιμα) με μεγαλύτερες ελπίδες για αύξηση ζήτησης εργασίας, έστω ευκαιριακής. Μετά από μία δεκαετία κρίσης, για ένα σημαντικό τμήμα της κοινωνίας, κάθε ευκαιρία απασχόλησης μετράει.

Τέλος, για τους εργαζόμενους/ες χαμηλής εξειδίκευσης και μεσαίων προσόντων, που κατά τεκμήριο είναι και οι χαμηλότερα αμειβόμενοι/ες, η προσδοκώμενη αύξηση των εισοδημάτων που

μπορεί να προέλθει μετά από ακραίες διευθετήσεις του χρόνου εργασίας, είναι πολύ πιθανόν να συνοδευτεί από επιδείνωση της ποιότητας της εργασίας τους.

Υπό αυτήν την έννοια, η καταπόνηση της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζόμενων, ενδεχομένως να απασχολήσει την επόμενη δημόσια συζήτηση για τα εργασιακά και αυτό μόνον υπό την προϋπόθεση ότι οι δυνάμεις της εργασίας θα έχουν ανακτήσει τη φωνή τους στην κοινωνία και στους εργασιακούς χώρους.

#### **Πηγές:**

INE ΓΣΕΕ (2021). Ετήσια Έκθεση: Η ελληνική οικονομία και απασχόληση. Διαθέσιμη στο: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2021-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

Eurofound (2016). Living in Greece: Work-life balance. Διαθέσιμο στο: <https://www.eurofound.europa.eu/country/greece#worklife-balance>

ΕΛΣΤΑΤ (2019). Ad hoc έρευνα για την Οργάνωση της Εργασίας και τη Ρύθμιση του Χρόνου Εργασίας. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO32/->

ΕΛΣΤΑΤ (2018). Ad hoc Έρευνα για τον συνδυασμό οικογενειακής ζωής και εργασίας (Ad hoc 2018). Διαθέσιμη στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO31/->

ΕΛΣΤΑΤ (2013). Ειδική έρευνα για τα ατυχήματα και τα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία. Διαθέσιμη στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO26/->

Flash Eurobarometer (2018). Flash Eurobarometer 470 (Work-Life Balance). Διαθέσιμη στο: [https://search.gesis.org/research\\_data/ZA6964](https://search.gesis.org/research_data/ZA6964)