

Βιωσιμότητα της εργασίας κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής: Η περίπτωση της Ελλάδας

*Βαρβάρα Λαλιώτη **

Περίληψη

Το άρθρο εστιάζει στη «βιωσιμότητα της εργασίας», έννοια που εμφανίζεται με αυξανόμενη συχνότητα στο λεξιλόγιο ευρωπαϊκών θεσμών και οργανισμών. Βασισμένη σε συνεντεύξεις και την εκτενή εξέταση πρωτογενών και δευτερογενών πηγών, η ανάλυση επικεντρώνεται στη συνοπτική παρουσίαση της συμβολής στην υπό συζήτηση έννοια τεσσάρων συναρτώμενων με αυτή πεδίων πολιτικής: της προστασίας της επαγγελματικής εξέλιξης και απασχόλησης, της προώθησης της υγιεινής και ασφάλειας, της εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, της δια βίου μάθησης. Παρά την ύπαρξη εργαλείων που συμβάλουν στην ενίσχυση της βιωσιμότητας της εργασίας στην Ελλάδα, η ύπαρξη αδυναμιών και οι σοβαρές συνέπειες της κρίσης επισκιάζουν τη σχετική συζήτηση.

Λέξεις κλειδιά: *Βιώσιμη εργασία, κύκλος ζωής, ποιότητα, κρίση*

* DPhil Oxon, Ερευνήτρια, Διδάσκουσα Τμήματος Κοινωνικής Διοίκησης & Πολιτικής Επιστήμης ΔΠΘ.

1. Εισαγωγή

Οι όροι «sustainable work» και «sustainability of work», «βιώσιμη εργασία» και «βιωσιμότητα της εργασίας» στα ελληνικά, εμφανίζονται τα τελευταία χρόνια με αυξανόμενη συχνότητα στο λεξιλόγιο Ευρωπαϊκών θεσμών και οργανισμών όπως το κατ' εξοχήν αρμόδιο για τη στήριξη της ανάπτυξης της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, ευρύτερα γνωστό ως Eurofound). Σύμφωνα με τον ορισμό του Eurofound η εργασία είναι βιώσιμη, όταν χαρακτηρίζεται από συνθήκες τέτοιες που ανταποκρίνονται στις ικανότητες, τα χαρακτηριστικά και τις προσωπικές περιστάσεις του ατόμου κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής του, επιτρέποντάς του να διασφαλίσει έναν μακράς διάρκειας εργασιακό βίο (Eurofound, 2016, σελ. 1).

Υπό την επίδραση θεωρητικών προσεγγίσεων που ρίχνουν φως στις ικανότητες και την πορεία ζωής των ατόμων (capabilities-approach και life-course approach αντίστοιχα) (βλ. π.χ. Nussbaum, 2003 για την πρώτη και Anxo, Bosch and Rubery, 2010 για τη δεύτερη), η βιωσιμότητα της εργασίας σχετίζεται με την επιδιωκόμενη παράταση του εργασιακού βίου, όπως αυτή υπαγορεύεται σε μεγάλο βαθμό από ευρείας έκτασης δημογραφικές αλλαγές, αλλά και με την ανάγκη για βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και τη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για την επιτυχή μετάβαση των ατόμων από ευκαιρίες και επιλογές στην επαγγελματική τους ζωή σε ευκαιρίες και επιλογές στην οικογενειακή και προσωπική τους ζωή.

Για να είναι βιώσιμη η εργασία πρέπει να λαμβάνει χώρα σε ένα «καλό» εργασιακό περιβάλλον και τα άτομα να είναι ικανά να κάνουν αλλαγές κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής τους, βάσει των μεταβολών που έχουν συμβεί στις δεξιότητες, τις ανάγκες και τις προτιμήσεις τους, και χωρίς να διακυβεύεται η υγεία και η ασφάλειά τους. Το ιδανικό θα ήταν τα άτομα να είναι σε θέση να προσαρμόζονται σε κρίσιμες μεταβάσεις κατά τη διάρκεια της προσωπικής τους ζωής, όπως είναι π.χ. η απόκτηση τέκνων, καθώς και σε ρίσκα που σχετίζονται με αλλαγές στον κύκλο παραγωγής ή επιχειρηματικής δραστηριότητας (Schmid, 2014).

Συνολικά, βάσει του ορισμού του Eurofound, η εργασία είναι βιώσιμη όταν ανταποκρίνεται σε τέσσερις κύριες συνθήκες: προστασία της επαγγελματικής εξέλιξης και της απασχόλησης, υγιεινή και ασφάλεια, εξισορρόπηση επαγγελματικής

και προσωπικής ζωής και δια βίου μάθηση (Eurofound, 2002, σελ. 4). Η έννοια της βιώσιμης εργασίας συνδέεται με αυτή της βιώσιμης ανάπτυξης, δηλαδή τον τύπο εκείνο της ανάπτυξης που στοχεύει στην πλήρωση των αναγκών των τωρινών γενεών, χωρίς να υπονομεύει την ικανότητα των μελλοντικών γενεών να καλύψουν τις ανάγκες τους. Η βιωσιμότητα της εργασίας δεν αφορά μόνο στα άτομα, αλλά είναι μεγάλης σπουδαιότητας και για την επίτευξη της κοινωνικής συνοχής τόσο σε εθνικό όσο και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, μέσω ενός καταμερισμού της εργασίας όπου οι «ποιοτικές» θέσεις εργασίας αποτελούν τον κανόνα και όχι την εξαίρεση.

Δεδομένης της ευρύτητας των θεμάτων που καλύπτονται, το παρόν άρθρο αποτελεί μία άσκηση που αποσκοπεί σε μία πρώτη αποτίμηση της βιωσιμότητας της εργασίας στην ελληνική πραγματικότητα. Ο ερευνητικός σκοπός που υπηρετεί το άρθρο είναι η διερεύνηση της ύπαρξης εθνικών στρατηγικών και πολιτικών που συμβάλουν στη βιωσιμότητα της εργασίας στη χώρα μας, με έμφαση στις τέσσερις συναρτώμενες με την υπό συζήτηση έννοια συνθήκες και τα αντίστοιχα πεδία πολιτικής.

Τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα αφορούν στα ακόλουθα: ποια είναι η επικρατούσα προσέγγιση στη βιωσιμότητα της εργασίας στη χώρα μας· ποιες είναι οι προκλήσεις με τις οποίες βρίσκεται αντιμέτωπη· και ποια είναι τα εργαλεία πολιτικής, αλλά και τα προβλήματα, που προωθούν και εμποδίζουν αντίστοιχα το να γίνει η εργασία στην Ελλάδα περισσότερο βιώσιμη. Τα τέσσερα πεδία πολιτικής, τα οποία βρίσκονται στο επίκεντρο του παρόντος άρθρου, αντιστοιχούν στις – βάσει του ορισμού της βιώσιμης εργασίας – τέσσερις κύριες συνθήκες στις οποίες ανταποκρίνεται η εργασία, όταν είναι βιώσιμη.

Το άρθρο βασίζεται σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε μεταξύ Ιανουαρίου και Ιουνίου 2015. Στο πλαίσιο της διεξήχθησαν 12 συνεντεύξεις με εκπροσώπους υπουργείων, κοινωνικών εταίρων και άλλων φορέων, καθώς και με ειδικούς στην κοινωνική πολιτική¹, ενώ έγινε ευρεία χρήση πρωτογενών και δευτερογενών πηγών.

¹ Στοιχεία συνεντευξιαζομένων και ημερομηνία διεξαγωγής συνέντευξης: Σοφοκλής Γόγος (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση, 16.2.2015), Παρασκευάς Λιντζέρης (Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος, 20.2.2015), Κωνσταντίνος Δημουλάς (Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, 26.2.2015), Ελευθερία Ευθυμίου (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, 27.2.2015), Αντώνης Χριστοδούλου (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2.3.2015), Βασιλική Παπαναστασίου (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2.3.2015), Αγγελική Μοίρου (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2.3.2015), Γιάννης Δενδρινός (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2.3.2015), Έλλη Βαρχαλαμά (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών

Η σχετική απουσία από το άρθρο ακαδημαϊκών πηγών, ιδιαίτερα ελληνόγλωσσων, σχετικών με το θέμα της βιωσιμότητας της εργασίας, αιτιολογείται από την ιδιαίτερη πρωτοτυπία του θέματος, το οποίο ως επί το πλείστον διαφεύγει της ερευνητικής προσοχής των ακαδημαϊκών κύκλων. Το παρόν άρθρο φιλοδοξεί να καλύψει το εν λόγω κενό στη βιβλιογραφία, αναδεικνύοντας επίσης την ανάγκη για τη συστηματική διερεύνηση της έννοιας της βιωσιμότητας της εργασίας, ακόμη και σε χώρες όπως η Ελλάδα, όπου οι δραματικές επιπτώσεις της κρίσης ενδέχεται να κάνουν τη σχετική συζήτηση να φαντάζει ως πολυτέλεια.

Για την επιλογή των συνεντευξιαζόμενων έγινε χρήση σκόπιμης δειγματοληψίας (purposive sampling), δηλαδή η επιλογή ήταν τέτοια που να εξυπηρετεί τους γενικούς και ειδικούς σκοπούς της ερευνητικής διαδικασίας. Οι συνεντευξιαζόμενοι επιλέχθηκαν βάσει της ανάμειξής τους στα τέσσερα πεδία πολιτικής που εξετάζονται στο παρόν άρθρο. Στόχος ήταν η εκπροσώπηση ευρείας γκάμας κρατικών φορέων και κοινωνικών εταίρων που εμπλέκονται στα εν λόγω πεδία. Για τις συνεντεύξεις χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της μη δομημένης συνέντευξης (unstructured interview) που βασίζεται σε θεματικές περιοχές πάνω στις οποίες αναπτύσσεται η αλληλεπίδραση του ερευνητή και του ερωτώμενου.

Η πρώτη ενότητα του άρθρου αφορά στην επικρατούσα στην Ελλάδα προσέγγιση στη βιωσιμότητα της εργασίας και στις βασικές προκλήσεις που τίθενται για αυτή, όπως αποτυπώνονται σε μία σειρά από δείκτες. Στη δεύτερη ενότητα συζητείται με τρόπο συνοπτικό η συμβολή στη βιωσιμότητα της εργασίας στη χώρα μας των κύριων εργαλείων πολιτικής που εντάσσονται στα τέσσερα συναρτώμενα με τη βιωσιμότητα της εργασίας πεδία: την προστασία της επαγγελματικής εξέλιξης και της απασχόλησης, την υγιεινή και ασφάλεια, την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τη δια βίου μάθηση. Η τελευταία ενότητα συνοψίζει τα ερευνητικά αποτελέσματα.

Ελλάδος, 5.3.2015), Σοφία Μπενέα (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, 11.3.2015), Αθηνά Λάζου (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, 18.3.2015), Απόστολος Ξυράφης (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος, 20.3.2015).

2. Βιώσιμη εργασία: Προσέγγιση και προκλήσεις

2.1. Επικρατούσα προσέγγιση

Όπως και σε άλλα ευρωπαϊκά κράτη, η ιδέα της βιωσιμότητας της εργασίας στην Ελλάδα συνδέεται με έννοιες που κυριαρχούσαν για δεκαετίες στο λεξιλόγιο ευρωπαϊκών θεσμών και οργανισμών, όπως αυτή της βιώσιμης ανάπτυξης. Σχετίζεται επίσης με την ευρύτερη συζήτηση για τον εξευρωπαϊσμό των εθνικών πολιτικών που γνώρισε ξεχωριστή άνθιση στα μέσα της δεκαετίας του 1990.

Η σχετική καθυστέρηση με την οποία εμφανίζονται στην πολιτική ατζέντα και τον δημόσιο διάλογο στη χώρα μας έννοιες δανεισμένες από την ευρωπαϊκή ατζέντα δεν αποτελεί επαρκή εξήγηση για το γιατί η υπό συζήτηση έννοια δεν χρησιμοποιείται με τρόπο περισσότερο συστηματικό. Η μη συχνή αναφορά στη βιώσιμη εργασία αποκαλύπτει, ωστόσο, σε μεγάλο βαθμό τις δυσκολίες στη μετάφραση και κατανόηση των σχετικών αγγλικών όρων και αφήνει περιθώρια για προσωπικές ερμηνείες.

Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, έγινε π.χ. αντιληπτό ότι οι συνεντευξιαζόμενοι συχνά συνέδεαν ή και συνέχεαν τους όρους «βιώσιμη εργασία» και «βιωσιμότητα της εργασίας» με ευρεία γκάμα όρων που σχετίζονται με την εργασία, ειδικά με τη δια βίου μάθηση και τη συνολική ικανότητα των εργαζομένων να παρατείνουν τον εργασιακό τους βίο. Η διεξαγωγή των συνεντεύξεων κατέδειξε επίσης ότι η χρήση των όρων «βιώσιμη» και «βιωσιμότητα» υπογραμμίζει μία έμφαση στην «ικανότητα», πιο συγκεκριμένα την «ικανότητα» της εργασίας να χαρακτηρίζεται από πιο «εύκολες/φιλικές» για τα άτομα συνθήκες.

Επιπρόσθετα, η μη συχνή χρήση των υπό συζήτηση όρων είναι ενδεικτική του πώς τέτοια ζητήματα έρχονται σε δεύτερη μοίρα σε σχέση με το μείζον ζήτημα της καταπολέμησης του εξαιρετικά υψηλού ποσοστού ανεργίας. Ως αποτέλεσμα η επιδίωξη της βιωσιμότητας της εργασίας αντιμετωπίζεται από αρκετούς συνεντευξιαζόμενους ως «είδος πολυτελείας».

Ενώ είναι δύσκολο λοιπόν να ισχυριστεί κανείς ότι η βιωσιμότητα της εργασίας έχει κάποια «εννοιολογική αυτονομία», απουσιάζει επίσης το εξειδικευμένο νομικό πλαίσιο εκείνο που θα οριοθετούσε με τρόπο σαφή και συνεκτικό το περιεχόμενο της βιώσιμης εργασίας, καθώς και των απαραίτητων εργαλείων πολιτικής για τη

συστηματική προώθηση της βιωσιμότητας της εργασίας. Ομοίως, απουσιάζει μία συνολική εθνική στρατηγική που θα αποσκοπούσε στο να γίνει η εργασία περισσότερο βιώσιμη.

Όπως θα διαφανεί στην ακόλουθη ενότητα, η αποτελεσματικότητα και η συμβολή στη βιωσιμότητα της εργασίας των υφιστάμενων μέτρων πολιτικής υπονομεύεται τόσο από ελλείψεις και προβλήματα που αφορούν σε κάθε ένα από τα τέσσερα πεδία ξεχωριστά (ή και σε όλα) όσο και από τις σοβαρές επιπτώσεις της κρίσης. Τέτοιες αδυναμίες αντανακλώνται π.χ. στα λεγόμενα του συνεντευξιαζόμενου-εκπροσώπου της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ) ότι η έλλειψη ακριβών στατιστικών στοιχείων για την αγορά εργασίας και για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποτελεί μία από τις αιτίες του μη συστηματικού «σχεδιασμού» της εκπαιδευτικής και εργασιακής πολιτικής.

Τέτοιου είδους αδυναμίες πρέπει να δει κανείς συνδυαστικά με προβλήματα που διατρέχουν και τα τέσσερα εξεταζόμενα πεδία πολιτικής, καθένα εκ των οποίων γίνεται ωστόσο αντιληπτό από τους συνεντευξιαζόμενους ως ένα ξεχωριστό πεδίο. Ενδεικτικά αναφέρονται ο σοβαρός κατακερματισμός και οι επικαλύψεις στις υπηρεσίες και τις πολιτικές που επιβλέπονται και υλοποιούνται από τις διάφορες κυβερνητικές υπηρεσίες.

Επιπρόσθετα, οι περισσότεροι συνεντευξιαζόμενοι επισημαίνουν μία αντίφαση: ενώ κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, η κρίση, σε συνδυασμό με την ενθάρρυνση από ευρωπαϊκούς οργανισμούς να μπει η έννοια της βιωσιμότητας της εργασίας στην εγχώρια πολιτική ατζέντα έχει συμβάλει στην ενίσχυση του ενδιαφέροντος τουλάχιστον για κάποιες διαστάσεις της βιώσιμης εργασίας, ειδικά την τεχνική εκπαίδευση και κατάρτιση, την ίδια στιγμή οι δραματικές αλλαγές που επήλθαν λόγω της κρίσης και των μέτρων λιτότητας υπονόμισαν σε μεγάλο βαθμό τις όποιες πρωτοβουλίες ανελήφθησαν για την ενίσχυση της βιωσιμότητας της εργασίας. Η «αντίφαση» αποκαλύπτει ουσιαστικά το μειωμένο ενδιαφέρον των διαμορφωτών της εγχώριας πολιτικής για την υπό συζήτηση έννοια.

2.2. Προκλήσεις

Η βιωσιμότητα της εργασίας στην Ελλάδα βρίσκεται αντιμέτωπη με πολλές, σύνθετες και αλληλοσυνδεόμενες προκλήσεις, όπως αυτές αποτυπώνονται σε μία σειρά από παραμέτρους και δείκτες που σχετίζονται με τα τέσσερα συναρτώμενα με τη βιώσιμη εργασία πεδία πολιτικής. Οι εν λόγω παράμετροι και δείκτες, οι οποίοι αφορούν μεταξύ άλλων σε δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως η γήρανση του ελληνικού πληθυσμού, ή σε χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, όπως η δραματική αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σκιαγραφούν μία μελανή εικόνα για τις προοπτικές της βιωσιμότητας της εργασίας στη χώρα μας.

Βάσει στοιχείων της Eurostat, το 2012 19,7% του πληθυσμού στην Ελλάδα είχε ηλικία άνω των 65. Το αντίστοιχο ποσοστό για το 2002 ήταν 17,4%. Και τα δύο ποσοστά είναι υψηλότερα από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (EU28) για τις ίδιες χρονιές (17,9% για το 2012 και 16% για το 2002). Το 2014 η αναλογία στην Ελλάδα μεταξύ των ατόμων που ήταν άνω των 65 ετών και εκείνων που ήταν μεταξύ 15 και 64 ετών ήταν 31,6%, τη στιγμή που ο ευρωπαϊκός μέσος όρος (EU28) ήταν 28,1%. Η γήρανση του πληθυσμού επιδρά αρνητικά στη βιωσιμότητα της εργασίας, καθώς δυσχεραίνει την αναπαραγωγή δεξιοτήτων, τη διαθεσιμότητα του εργατικού δυναμικού για διάφορες οικονομικές δραστηριότητες και τελικά επιβραδύνει την οικονομική ανάπτυξη.

Εμπόδια στην ενίσχυση της βιωσιμότητας της εργασίας θέτει και η δυσχερής οικονομική κατάσταση στην οποία βρίσκεται η χώρα. Η εσωτερική πολιτική υποτίμησης, σε συνδυασμό με τις δραστικές περικοπές στις δημόσιες δαπάνες και τις ριζικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, επέφεραν δραματικές αλλαγές στις συνθήκες διαβίωσης της συντριπτικής πλειοψηφίας του ελληνικού πληθυσμού και κατέστησαν την ίδια την εργασία είδος πολυτελείας για μεγάλο αριθμό πολιτών. Σύμφωνα με μελέτη του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, η μείωση στον πραγματικό κατώτατο μισθό των εργαζομένων οδήγησε στην πτώση της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού, η οποία βρίσκεται στο χαμηλότερο σημείο της από το 1984 (INE-ΓΣΕΕ, 2014). Επίσης, δεκάδες χιλιάδες εργαζόμενοι μένουν απλήρωτοι για μήνες. Υπό αυτές τις συνθήκες δεν πρέπει να προκαλεί έκπληξη ότι το 2013 το ποσοστό των φτωχών εργαζομένων ήταν 13,1%, υψηλότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (EU28) του 8,9%.

Παράλληλα, οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν στην ελληνική οικονομία μεταξύ των ετών 2000 και 2008 χάθηκαν μέσα σε μόλις δύο χρόνια (2010–2011) (INE-ΓΣΕΕ, 2012). Βάσει στοιχείων της Eurostat, η ανεργία εκτινάχθηκε από 7,8% του συνολικού πληθυσμού το 2008, σε 25,8% τον Οκτώβριο 2014, το υψηλότερο ποσοστό από όλα τα ευρωπαϊκά κράτη στην Ευρώπη των 28. Η μακροχρόνια ανεργία, ως ποσοστό της συνολικής ανεργίας απέκτησε δραματικές διαστάσεις, ενώ επλήγησαν ιδιαίτερα οι νέοι.

Το συνολικό ποσοστό απασχόλησης εκείνων που είναι μεταξύ 15 και 64 ετών στην Ελλάδα (49,3% το 2013) είναι αρκετά χαμηλότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (EU28) (64,1% το 2013). Η απόσταση μεταξύ της Ελλάδας και της Ευρώπης των 28 παραμένει μεγάλη, όταν λάβει κανείς υπ' όψιν τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών με ηλικία 20–64 ή των εργαζομένων με ηλικία 55–64. Το 2013 τα ποσοστά αυτά ήταν 43,3% και 35,6% αντίστοιχα, αρκετά χαμηλότερα των αντίστοιχων ευρωπαϊκών μέσων όρων (EU28) για το ίδιο έτος (62,6% και 50,2%). Σύμφωνα με στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, από τους ανέργους που κατάφεραν να βρουν εργασία, η ηλικιακή ομάδα 55–64 αντιπροσώπευε μόλις 3,3% το έτος 2010 και 3,7% το έτος 2011.

Από το 2010, το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στην Ελλάδα έχει πέσει κάτω από το επίπεδο του 2000, ενώ η χώρα είναι μία από τις λίγες ευρωπαϊκές όπου μεταξύ των ετών 2000 και 2011 η διάρκεια της εργασιακής ζωής των ανδρών μειώθηκε (Eurostat, 2013). Το 2013, η μέση διάρκεια της εργασιακής ζωής για τα δύο φύλα στην Ελλάδα (32,1 έτη) ήταν 3,1 έτη λιγότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (EU28) (35,2 έτη).

Σε αντίθεση με το κυρίαρχο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας στην Ελλάδα που χαρακτηριζόταν παραδοσιακά από την παροχή θέσεων πλήρους απασχόλησης αορίστου διάρκειας, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης (μερική και εκ περιτροπής απασχόληση) γνώρισαν εν μέσω της κρίσης δραματική αύξηση. Σύμφωνα με στοιχεία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), τα συμβόλαια μερικής απασχόλησης τα οποία αντιστοιχούσαν σε 17% των νέων συμβολαίων το 2009, το 2013 αποτελούσαν το 37,2% των νέων συμβολαίων. Την ίδια στιγμή, τα συμβόλαια πλήρους απασχόλησης, από 79% των νέων συμβολαίων εργασίας το 2009 μειώθηκαν σε περίπου 56,3% των νέων συμβολαίων το 2013. Όσον αφορά στις νέες

προσλήψεις, το ποσοστό των μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης νέων προσλήψεων το 2013 αποτελούσε περίπου το 46,4% όλων των συμβολαίων.

Σε αυτό το πλαίσιο, ενδεχομένως δεν πρέπει να αποτελεί έκπληξη το ότι η ελληνική πολιτεία δίνει – και όχι πάντοτε με τον πλέον επιτυχημένο τρόπο – προτεραιότητα στην ανάγκη αύξησης, έστω και προσωρινής, του ποσοστού απασχόλησης, και όχι στην ενίσχυση της βιωσιμότητας της εργασίας. Η ανωτέρω, μελανή, εικόνα, δεν αλλάζει, όταν ληφθούν υπ' όψιν παράγοντες όπως η μορφή της οργάνωσης της εργασίας ή η επίδοση της χώρας σε δείκτες που αφορούν στην υγιεινή και την ασφάλεια, την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τη δια βίου μάθηση.

Η Ελλάδα ανήκει στις χώρες εκείνες όπου η μορφή της οργάνωσης της εργασίας έχει την πλέον αρνητική επίδραση στις εργασιακές συνθήκες. Το γεγονός αυτό οφείλεται στο ότι οι μεγάλες απαιτήσεις από τον εργαζόμενο δεν εξισορροπούνται από μεγαλύτερη αυτονομία και έλεγχο του εργαζομένου στο περιεχόμενο της εργασίας του, συμβάλλοντας έτσι στην αύξηση της έντασης της τελευταίας. Σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Έρευνας για την Ποιότητα Ζωής, το έτος 2012 η μέση αξία της ικανοποίησης από την εργασία στους εργαζομένους στην Ελλάδα (6,62) ήταν χαμηλότερη από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (7,42). Επιπρόσθετα, βάσει στοιχείων της Eurostat, το 2013 ο μέσος αριθμός των ωρών που εργάστηκε ανά εβδομάδα ένας εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση στην Ελλάδα ήταν 44,1 ώρες, υψηλότερος του ευρωπαϊκού μέσου όρου (EU28) (41,5 ώρες).

Βάσει επίσης στοιχείων της 5ης Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας, περίπου 50% των εργαζομένων ηλικίας 50–59 που ερωτήθηκαν εάν θα ήταν σε θέση να κάνουν στα 60 τους τη δουλειά που κάνουν τώρα απάντησαν αρνητικά. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι, σε γενικές γραμμές, στην Ελλάδα απουσιάζουν δείκτες και στοιχεία σχετικά με την πρόωρη απόσυρση από την εργασία λόγω εργασιακών ατυχημάτων και ασθενειών, καθώς και για το εργασιακό άγχος.

Η εξέταση στατιστικών στοιχείων που αφορούν στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τη δια βίου μάθηση είναι ως επί το πλείστον ομοίως απογοητευτική. Παρά το γεγονός ότι η ελληνική επίδοση στον δείκτη συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δεν είναι κακή (7,9 στα 10, με κράτη όπως το Ηνωμένο Βασίλειο να σημειώνουν χαμηλότερη επίδοση) (Library of the European Parliament, 2013), μόνο 9% των επιχειρήσεων με δέκα ή

περισσότερους εργαζομένους σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας εκτός από τη γεωργία προσφέρουν υπηρεσίες φύλαξης παιδιών ή παρόμοιας μορφής υποστήριξη στο σπίτι (OECD Family database, 2014). Η βαθμολογία της χώρας για το σύστημα παροχής φροντίδας σε παιδιά είναι η χαμηλότερη στην Ευρώπη (Eurostat, 2013). Περισσότερα από τα μισά παιδιά ηλικίας κάτω των τριών ετών λαμβάνουν φροντίδα στο σπίτι και όχι σε παιδικό σταθμό (European Commission, 2014).

Τέλος, το συνολικό ποσοστό του πληθυσμού στη χώρα μας που συμμετέχει σε προγράμματα δια βίου μάθησης είναι αρκετά χαμηλότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (EU28) (3% έναντι 10,5%), και πολύ χαμηλότερο της ευρωπαϊκής στόχευσης για 15%. Επίσης, η συμμετοχή των άνω των 55 ετών σε προγράμματα δια βίου μάθησης είναι εξαιρετικά χαμηλή (Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, 2013). Συνολικά, η Ελλάδα είναι μία από τις λίγες χώρες, από κοινού με τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία που μεταξύ των ετών 2005 και 2012 έχουν να επιδείξουν ελάχιστη ή μηδαμινή πρόοδο στη βελτίωση του επιπέδου της δια βίου μάθησης (Eurostat, 2013), αναδεικνύοντας για μία ακόμη φορά τους σοβαρούς περιορισμούς που τίθενται στη χώρα μας για τη βιωσιμότητα της εργασίας.

3. Πεδία πολιτικής συναρτώμενα με τη βιωσιμότητα της εργασίας

3.1. Προστασία της επαγγελματικής εξέλιξης και της απασχόλησης

Τα βασικά εργαλεία πολιτικής που στοχεύουν στην προστασία της επαγγελματικής εξέλιξης και της απασχόλησης μπορούν εν γένει να διακριθούν σε αυτά που υλοποιούνται υπό τη σκέπη του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και σε γενικούς κανόνες που διέπουν την επαγγελματική εξέλιξη και την απασχόληση στη χώρα μας. Ο καίριος ρόλος του ΟΑΕΔ στις εν λόγω πολιτικές αντανάκλαται π.χ. σε νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν στην επιδότηση της απασχόλησης ανέργων μητέρων με τουλάχιστον δύο παιδιά (Νόμος 3227/2004, Άρθρο 2, Παράγραφος 2) ή στην επιδότηση της απασχόλησης νέων (Νόμος 3833/2010, Άρθρο 8).

Οι εν λόγω πολιτικές κατηγοριοποιούνται ανάλογα με το φύλο, την ηλικία ή την επαγγελματική κατάσταση αυτών στους οποίους απευθύνονται. Η διάσταση του

φύλου είναι λιγότερο ισχυρή από αυτήν της ηλικίας, με έμφαση να δίνεται π.χ. όχι μόνο στην ενίσχυση της απασχόλησης νέων, αλλά και μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων (άνω των 50 ή 55 ετών). Επίσης, έμφαση δίνεται περισσότερο στη μετάβαση από την ανεργία στην αγορά εργασίας παρά στην επαγγελματική εξέλιξη της κύριας παραγωγικής ομάδας του πληθυσμού (ετών 30–49). Βελτιώσεις στην επαγγελματική εξέλιξη αυτής της ομάδας επιδιώκονται κυρίως μέσω πολιτικών για τη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, οι οποίες συζητούνται σε ακόλουθη υποενότητα.

Η συγκριτική αξιολόγηση προγραμμάτων που στοχεύουν στην ένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων νέας ηλικίας καταδεικνύει ότι ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα στον σχεδιασμό αυτών των προγραμμάτων είναι ότι αυτός δεν βασίζεται στην εις βάθος αξιολόγηση προηγούμενων προγραμμάτων. Τα προγράμματα είναι μετρίως αποτελεσματικά, ειδικά όσον αφορά στην παραμονή των εργαζομένων στη θέση τους μετά τη λήξη τους. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι η αδυναμία των ελεγκτικών μηχανισμών του ΟΑΕΔ να επιβεβαιώσει την ακρίβεια των στοιχείων που δηλώνονται από επιχειρήσεις που επωφελούνται από προγράμματα απασχόλησης που απευθύνονται τόσο σε νέους όσο και σε μεγαλύτερους στην ηλικία εργαζομένους θέτει σημαντικούς, περαιτέρω περιορισμούς τόσο στα αποτελέσματα όσο και στην αξιολόγηση των προγραμμάτων. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με την απουσία μίας συνολικότερης κουλτούρας αξιολόγησης στη χώρα, δυσχεραίνει την απόκτηση μίας σαφούς εικόνας για την αποτελεσματικότητα των εν λόγω πολιτικών και συνεπώς και κάθε προσπάθεια για βελτίωσή τους.

Παράλληλα, στοιχεία για τις επιχειρήσεις εκείνες που έλαβαν μέτρα για να ενθαρρύνουν την παράταση του εργασιακού βίου των εργαζομένων τους είναι περιορισμένα. Π.χ. στοιχεία από την προ της κρίσης περίοδο δείχνουν ότι το 2006 τέσσερις από τις 27 επιχειρήσεις-μέλη του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη πήραν μέτρα που στόχευαν στην ενθάρρυνση της παράτασης του εργασιακού βίου των εργαζομένων τους έως την ηλικία των 65 ετών (Eurofound, 2013).

Συνολικά, οι όποιες πρωτοβουλίες για την προστασία της επαγγελματικής εξέλιξης και της απασχόλησης επισκιάζονται, ωστόσο, από την εκτενή απορρύθμιση των γενικών κανόνων που αφορούν στην επαγγελματική εξέλιξη και την απασχόληση. Στην προ της κρίσης περίοδο η χώρα απολάμβανε έναν σχετικά υψηλό

βαθμό προστασίας της απασχόλησης. Ένας έντονος δυϊσμός, με άνισα δικαιώματα και παροχές για τους εντός και εκτός των τειχών, χαρακτήριζε την αγορά εργασίας και το κράτος προνοίας. Οι εκτός της αγοράς εργασίας αντιμετωπίζονταν εν πολλοίς ως πολίτες δεύτερης κατηγορίας.

Η κρίση οδήγησε στη ριζική ανατροπή του πρότερου θεσμικού τοπίου για την προστασία της επαγγελματικής εξέλιξης και της απασχόλησης, με δραστικές αλλαγές στα δικαιώματα, την εργασιακή κατάσταση, το εισόδημα και εν γένει τους όρους που διείπαν την επαγγελματική εξέλιξη και απασχόληση των εργαζομένων, ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα. Μεταξύ άλλων, το όριο για συλλογικές απολύσεις αυξήθηκε σημαντικά και η παροχή εργασίας πέρα από τις συμφωνημένες από εργοδότες και εργαζομένους ώρες διευκολύνθηκε.

Ούτε οι συνθήκες και οι όροι εργασίας στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα έμειναν όμως ανέπαφοι, όπως αντανακλάται π.χ. στη μείωση της δυνατότητας προσλήψεων. Σύμφωνα με τον συνεντευξιαζόμενο-εκπρόσωπο της ΓΣΕΕ, οι παρεμβάσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων τα τελευταία χρόνια στόχευαν στη μείωση του κόστους εργασίας και την αποδυνάμωση του κοινωνικού διαλόγου και των κοινωνικών εταίρων. Υπαγορεύονταν από μία κατανόηση της εργασίας αποκλειστικά ως «μισθό».

Την ίδια στιγμή, η εκτίναξη της ανεργίας δυσχέρανε την είσοδο ή την επανένταξη στην αγορά εργασίας εκείνων που ήταν εκτός των τειχών του συστήματος. Σύμφωνα με συνεντευξιαζόμενο-ειδικό σε θέματα κοινωνικής πολιτικής, το ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα και η ανάπτυξη συνακόλουθων προσωπικών σχέσεων μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων ενθαρρύνει τη διακράτηση των ήδη υφιστάμενων εργαζομένων αντί για νέες προσλήψεις.

Εν μέσω της κρίσης, ενδυναμώθηκε η ατομική διάσταση της εργασίας εις βάρος της συλλογικής της διάστασης. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι είναι λιγότερο προστατευμένοι από τους εργοδότες, όπως εν μέρει αντανακλάται στη χωρίς την ουσιαστική συναίνεση των εργαζομένων μετατροπή συμβολαίων πλήρους απασχόλησης σε συμβόλαια μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης. Νέοι κάτω των 25 ετών και γυναίκες έχουν πληγεί δυσανάλογα. Τέλος, στο παρόν πλαίσιο η εισοδηματική ασφάλεια των εργαζομένων έχει επίσης βληθεί ανεπανόρθωτα. Η απώλεια μισθών για τους εργαζομένους με χαμηλές αποδοχές ισούται με τρεις

μισθούς τον χρόνο (ή τέσσερις μισθούς για τους κάτω των 25 ετών) (Καψάλης και Τριανταφύλλου, 2013).

Η ανατροπή του πρότερου θεσμικού τοπίου για την προστασία της επαγγελματικής εξέλιξης και της απασχόλησης των εργαζομένων ενθαρρύνει μία κουλτούρα απόλυσης. Οι περιγραφείσες συνθήκες υπονομεύουν στην πράξη τις όποιες πρωτοβουλίες της ελληνικής πολιτείας για προστασία της επαγγελματικής εξέλιξης και της εργασίας των εργαζομένων, όπως αυτές αποτυπώνονται π.χ. στην πολιτική κινήτρων για εργασία, και δρουν περιοριστικά για τη βιωσιμότητα της εργασίας.

3.2. Υγιεινή και ασφάλεια

Τα βασικά εργαλεία πολιτικής που στοχεύουν στην προώθηση της υγιεινής και της ασφάλειας των εργαζομένων μπορούν εν γένει να διακριθούν σε γενικούς κανόνες που διέπουν την υγιεινή και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας, καθώς και σε διατάξεις που αφορούν στην οργάνωση του χρόνου εργασίας και τις συνθήκες εργασίας για άτομα με χρόνιες ασθένειες. Με τα θεμέλια της σύγχρονης νομοθεσίας για την υγιεινή και την ασφάλεια να τίθενται στα μέσα της δεκαετίας του 1980, οι δεκαετίες που ακολούθησαν χαρακτηρίστηκαν από έναν εντυπωσιακό όγκο υπουργικών αποφάσεων, προεδρικών διαταγμάτων και σε μικρότερο βαθμό νόμων που στόχευαν στην επέκταση της νομοθεσίας σε ευρύτερες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού, αλλά επίσης και στην κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας και την προστασία εργαζομένων που θεωρούνταν ότι ανήκαν σε ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες.

Η εν λόγω νομοθεσία έδινε προτεραιότητα στην προστασία από φυσικούς – και όχι από ψυχοκοινωνικούς κινδύνους – τουλάχιστον έως πρόσφατα. Ζητήματα φύλου λαμβάνονται υπ' όψιν, όπως π.χ. στην περίπτωση της εργασίας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης. Την ίδια στιγμή, απουσιάζουν μέτρα τα οποία αποσκοπούν στην προστασία της υγιεινής και της ασφάλειας των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων, με εξαίρεση πρωτοβουλίες που λαμβάνονται σε εταιρικό επίπεδο. Δεν πρόκειται, ωστόσο, για κοινή πρακτική.

Σε σύγκριση με το παρελθόν, η ελληνική κυβέρνηση έχει αποδυθεί τα τελευταία χρόνια σε μία πιο συστηματική προσπάθεια για την απλοποίηση των κανόνων που

διέπουν ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας και τη θεμελίωση μίας συνεκτικής εθνικής στρατηγικής για τα θέματα αυτά, όπως αποτυπώνεται αντίστοιχα στην προσπάθεια για κωδικοποίηση της σχετικής εθνικής νομοθεσίας το 2010 (Νόμος 3850/2010) και στη για πρώτη φορά χάραξη εθνικής στρατηγικής για την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία (για τα έτη κατ' αρχάς 2010–2013). Ανάμεσα στους στόχους της στρατηγικής αυτής ήταν η δημιουργία μίας κουλτούρας πρόληψης, η αποτίμηση και ελαχιστοποίηση των κινδύνων, η μείωση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών και η προώθηση ζητημάτων υγιεινής και ασφάλειας στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Οι συνεντεύξεις με εκπροσώπους της Διεύθυνσης Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης ανέδειξαν ότι η έλλειψη πόρων για δράσεις στοχευμένες στην υγιεινή και την ασφάλεια, σε συνδυασμό με την απουσία ανάλυσης του κόστους των προτεινόμενων δράσεων και την ανομοιομορφία των στοιχείων για δείκτες που αφορούν στην υγιεινή και την ασφάλεια δρουν περιοριστικά για το χτίσιμο μίας εθνικής στρατηγικής. Το γεγονός αυτό θα πρέπει να δει κανείς συνδυαστικά με την έλλειψη προσωπικού και τα εσωτερικά προβλήματα του ΣΕΠΕ, τα οποία επηρεάζουν με τρόπο αρνητικό τη δυνατότητά του, ειδικά στα τοπικά παραρτήματα, να φέρει εις πέρας αποτελεσματικά τον εποπτικό του ρόλο.

Η απουσία δεικτών για το εργασιακό άγχος, την ικανοποίηση από την εργασία και την πρόωρη συνταξιοδότηση λόγω επαγγελματικών ατυχημάτων και ασθενειών είναι επίσης εντυπωσιακή. Κατά τους συνεντευξιζόμενους-εκπροσώπους της Διεύθυνσης Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας είναι δύσκολο να βγάλει κανείς ασφαλή συμπεράσματα για την αποτελεσματικότητα των εθνικών πολιτικών για την υγιεινή και την ασφάλεια στην αγορά εργασίας.

Επιπρόσθετα, οι συνεντεύξεις έδειξαν ότι παρά το γεγονός ότι τα θεμέλια για τη βελτίωση της υγιεινής και της ασφάλειας στη χώρα μας υπάρχουν, οι σοβαρές περικοπές στις δημόσιες δαπάνες υπονομεύουν κάθε προσπάθεια οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στον χώρο εργασίας να είναι τέτοιες που να προωθούν τη βιωσιμότητα της εργασίας. Επίσης, εν μέσω της κρίσης φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι δίνουν προτεραιότητα στην απόκτηση εργασίας, ανεξαρτήτως των συνθηκών που επικρατούν στον χώρο εργασίας.

Η κρίση επέφερε και αλλαγές σε νομοθετικές διατάξεις για την οργάνωση του χρόνου εργασίας, όπως π.χ. η μείωση του ελάχιστου χρόνου ανάπαυλας ανά 24ωρο (Νόμος 4093/2012, Άρθρο 1). Μία από τις επιπτώσεις της κρίσης είναι ότι ειδικά τα χαμηλότερα στην κοινωνικοοικονομική κλίμακα νοικοκυριά τείνουν συχνά να αυξάνουν τον αριθμό των ωρών της προσφερόμενης εργασίας. Ο μέσος όρος ωρών εργασίας ανά εργαζόμενο στην Ελλάδα έχει αυξηθεί από 1.950 ώρες το 2008 σε περίπου 2.100 ώρες το 2014 (INE-ΓΣΕΕ, 2014). Στον ιδιωτικό τομέα, η εκτός συμβολαίου εργασίας παράταση του ωραρίου είναι συνήθης πρακτική, ενώ από το 2011 έχει αυξηθεί και ο αριθμός των ωρών εργασίας των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα (από 37,5 ώρες την εβδομάδα σε 40) (Νόμος 3979/2011, Άρθρο 41). Στο πλαίσιο αυτό, τίθενται περαιτέρω περιορισμοί στη βιωσιμότητα της εργασίας.

Οι εργασιακές συνθήκες για εργαζομένους με χρόνιες ασθένειες, όπως π.χ. οι καρδιαγγειακές ασθένειες, διέπονται κατά κανόνα από τις διατάξεις που διέπουν την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων εν γένει. Κατ' εξαίρεση, υφίστανται μέτρα για εργαζομένους που πάσχουν από ορισμένες χρόνιες ασθένειες, όπως η αιμοδιάλυση ή το AIDS. Ομοίως, υφίστανται διατάξεις που αφορούν σε εργαζομένους ή μέλη της οικογενείας τους με υψηλά ποσοστά αναπηρίας.

Οι στατιστικές πληροφορίες από εθνικές πηγές για τη σχέση μεταξύ συνθηκών εργασίας και ζητημάτων υγείας είναι πολύ περιορισμένη, ενώ δεν υπάρχει καταγραφή της επαγγελματικής πορείας των ατόμων που πάσχουν από χρόνιες ασθένειες. Είναι, ωστόσο, γνωστό ότι η κρίση συνέβαλε στην αύξηση του αριθμού των ατόμων που πάσχουν από χρόνιες ασθένειες (ειδικά ψυχολογικής φύσης) και δυσχέρανε την εν γένει πρόσβαση των πολιτών σε υπηρεσίες υγείας. Παράλληλα, το δικαίωμα των ατόμων με χρόνιες ασθένειες στην απασχόληση –παρότι θεσμικά κατοχυρωμένο (βλ. π.χ. τους Νόμους 2643/1998 και 3304/2005) – παραμένει για πολλούς άπιαστο όνειρο. Π.χ. από τους 25.000 περίπου τυφλούς στη χώρα μας, μόλις 150 εργάζονται στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα (Αυγή, 2013). Η κρίση επιδείνωσε την κατάσταση.

Συνολικά, μία σειρά από ζητήματα, των οποίων η κρίση έχει μεγεθύνει την αρνητική επιρροή, υπονομεύουν την όποια ενδεχομένως καλή πρόθεση του κράτους να προωθήσει την υγιεινή και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας. Αυτά περιλαμβάνουν τη μεγαλύτερη έμφαση στην πρόληψη από ό,τι στην αντιμετώπιση, την αποτυχία υλοποίησης σε ευρεία κλίμακα πρακτικών όπως η παρουσία τεχνικού

εργασίας και γιατρού ασφαλείας στον χώρο εργασίας, καθώς και την έλλειψη εξειδικευμένων επιθεωρητών υγείας.

Σύμφωνα με έναν από τους συνεντευξιζόμενους-εκπροσώπους της Διεύθυνσης Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, το αίτημα για την προάσπιση της υγιεινής και της ασφάλειας στον χώρο εργασίας συνδεόταν πρωταρχικά με ορισμένους τομείς της οικονομίας, όπως η βιομηχανία και οι κατασκευές, καθώς και με τις μεγάλες επιχειρήσεις, σε μία χώρα που όμως η οικονομία της κυριαρχείται από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Σε αυτό το πλαίσιο, η υγιεινή και η ασφάλεια στον χώρο εργασίας σπανίως τοποθετούνταν στη δημόσια ατζέντα και απουσίαζε από τον κοινωνικό διάλογο. Παρά το γεγονός ότι δεν μπορεί να ισχυριστεί κανείς ότι η νομοθεσία για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας παρέμεινε νεκρό γράμμα, η σχετική απουσία πολιτικού ενδιαφέροντος για ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας αποτυπώνεται και στον υποβιβασμό (από τον Οκτώβριο 2014) της Γενικής Διεύθυνσης Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας σε Διεύθυνση. Στα ανωτέρω, θα πρέπει να προσθέσει κανείς και τον φόβο απόλυσης που εμποδίζει τους εργαζομένους να απαιτήσουν συνθήκες εργασίας τέτοιες που να διασφαλίζουν την υγιεινή και την ασφάλειά τους, φόβο που διευρύνθηκε περαιτέρω εν μέσω της κρίσης.

3.3. Εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Τα βασικά εργαλεία πολιτικής που στοχεύουν στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορούν εν γένει να διακριθούν σε τρεις ευρείες κατηγορίες: πολιτικές αδειών, ρυθμίσεις ευέλικτου χρόνου εργασίας και υπηρεσίες για τη φροντίδα παιδιών. Πολιτικές που στοχεύουν στη φροντίδα ηλικιωμένων και ατόμων με ειδικές ανάγκες είναι λιγότερο αναπτυγμένες στη χώρα μας, καθώς η παροχή φροντίδας στα εν λόγω άτομα θεωρείται πρωταρχικά ευθύνη της οικογένειας · αλλά και διότι η σε ιδρύματα φροντίδα των ηλικιωμένων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες συνοδεύεται συχνά από κοινωνικό στίγμα, το οποίο λειτουργεί αποτρεπτικά για την περαιτέρω ανάπτυξη των πολιτικών φροντίδας για τις συγκεκριμένες κατηγορίες ατόμων.

Οι πολιτικές αδειών μπήκαν στη δημόσια ατζέντα στη χώρα μας κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 μέσω νομοθετικών διατάξεων που αφορούσαν μεταξύ άλλων

στην προστασία της μητρότητας και την ισότιμη κατανομή της φροντίδας των παιδιών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες (βλ. π.χ. τους Νόμους 1302/1982, 1483/1984 και 1539/1985). Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 2000 οι πολιτικές αδείας, όπως και όλες οι πολιτικές που συνέβαλαν στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής συνδέθηκαν όλο και περισσότερο με πολιτικές για το φύλο και την οικογένεια. Η εξέλιξη αυτή οφειλόταν σε μεγάλο βαθμό στην προσπάθεια για αύξηση της απασχόλησης των γυναικών σε μία κοινωνία που ήταν και παραμένει ανδροκρατούμενη και με έντονο καταμερισμό εργασίας βάσει του φύλου. Οι γυναίκες είναι παραδοσιακά οι κύριοι πάροχοι φροντίδας στα πιο αδύναμα μέλη της οικογένειας.

Οι πολιτικές αδείας για εργαζομένους στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα καλύπτονται κατά κύριο λόγο από νομοθετικές διατάξεις και τον Δημοσιουπαλληλικό Κώδικα στην περίπτωση των δημοσίων υπαλλήλων και νομοθετικές διατάξεις και εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην περίπτωση των ιδιωτικών υπαλλήλων (Kazassi and Karamessini, 2014). Οι πολιτικές αυτές περιλαμβάνουν άδειες όπως οι μητρότητας, πατρότητας, γονική, κ.λπ.. Παρά το γεγονός ότι το ΣΕΠΕ καταγράφει, ανα φύλο, τον αριθμό των εργαζομένων που κάνουν χρήση διαφόρων τύπων αδειών, με τα σχετικά στοιχεία να δείχνουν ότι οι γυναίκες κάνουν πιο εκτενή χρήση τους από ό,τι οι άνδρες, δεν παρέχει ωστόσο πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των εργαζομένων που αν και δικαιούνται αδείας δεν κάνουν χρήση της.

Είναι επίσης πιθανό ότι εν μέσω υψηλής ανεργίας, μείωσης εισοδήματος και φόβου απόλυσης υφίσταται μείωση στη χρήση αδειών στον ιδιωτικό τομέα. Υπάρχουν σοβαρές ενδείξεις π.χ. ότι μετά τη χρήση της άδειας μητρότητας εργοδότες αρνούνται να χρησιμοποιήσουν εργαζόμενες στην προηγούμενη θέση εργασίας τους. Φαίνεται επίσης ότι η υποστελέχωση του ΣΕΠΕ και η χρονοβόρος διαδικασία της καταγγελίας παραβίασης εργασιακών δικαιωμάτων λειτουργεί αποτρεπτικά για τέτοιου τύπου καταγγελίες.

Επιπρόσθετα, το γεγονός ότι σε γενικές γραμμές η λήψη γονικής αδειας δεν αποζημιώνεται, καθώς και η μικρή χρονική διάρκεια αποζημίωσης λήψης αδειας εν γένει, σε συνδυασμό με την υπανάπτυξη των υπηρεσιών παροχής φροντίδας σε παιδιά στη χώρα μας είναι ενδεικτικά της έλλειψης μίας συνεκτικής στρατηγικής για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Το γεγονός αυτό δρά

ανασταλτικά για την στην πράξη συμβολή των εν λόγω πολιτικών στη βιωσιμότητα της εργασίας.

Ομοίως με τις πολιτικές αδειών, η ευέλικτη ρύθμιση του χρόνου εργασίας των γονέων μπήκε στη δημόσια ατζέντα για πρώτη φορά κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 και αφορά τόσο σε δημοσίους όσο και σε ιδιωτικούς υπαλλήλους. Παρά την απουσία στοιχείων για τη χρήση της ανωτέρω ρύθμισης στην Ελλάδα, έρευνα του Eurofound για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις το 2009 έδειξε ότι οι εργοδότες στη χώρα μας τη βλέπουν με τρόπο αρνητικό (OECD Family Database, 2010).

Φαίνεται ότι οι παραβιάσεις της εν λόγω ρύθμισης είναι λιγότερο συχνές στον δημόσιο τομέα, καθιστώντας από τη σκοπιά της εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής περισσότερο ελκυστική την απασχόληση στον τομέα αυτό. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι το 2014 νομοθετήθηκε το ανεξάρτητο δικαίωμα του πατέρα-εργαζομένου στον ιδιωτικό τομέα για τη χρήση μειωμένου ωραρίου εργασίας με σκοπό τη φροντίδα των παιδιών του. Η εν μέσω κρίσης συρρίκνωση του ιδιωτικού τομέα και οι καταγγελίες για εξαναγκασμό σε μη λήψη αδειών αφήνουν όμως περιορισμένα περιθώρια αισιοδοξίας σχετικά με τη χρήση του εν λόγω δικαιώματος.

Συνολικά, η έλλειψη στοιχείων για τη χρήση της ευέλικτης ρύθμισης του χρόνου εργασίας των γονέων θέτει σημαντικούς περιορισμούς στην αποτίμηση της αποτελεσματικότητας των εν λόγω πολιτικών. Επίσης, διαφορές στα δικαιώματα των εργαζομένων στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα παραβιάζουν της αρχή της ισότητας στην προστασία της οικογένειας των εργαζομένων. Την ίδια στιγμή – και παρά το εξαιρετικά υψηλό ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων στη χώρα μας – οι αυτοαπασχολούμενοι μένουν ουσιαστικά εκτός τέτοιων ευνοϊκών ρυθμίσεων.

Τέλος, τα θεμέλια για υπηρεσίες φροντίδας παιδιών τέθηκαν, όπως και στην περίπτωση των έτερων δύο κατηγοριών πολιτικών, τη δεκαετία του 1980, με την τοπική αυτοδιοίκηση να αναλαμβάνει από το 2001 την παροχή τέτοιων υπηρεσιών για λογαριασμό του κράτους (βλ. τον Νόμο 2880/2001). Έως και σήμερα, η επέκταση των σχετικών υπηρεσιών οφείλει πολλά σε ευρωπαϊκούς πόρους.

Τα τελευταία χρόνια, και σε ένα πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από τα οικονομικά προβλήματα της τοπικής αυτοδιοίκησης και τη μειωμένη ικανότητα των πολιτών να στέλνουν τα παιδιά τους σε ιδιωτικούς παιδικούς σταθμούς, σημαντικός είναι ο ρόλος του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρωπίνου Δυναμικού 2007–2013» και πιο συγκεκριμένα δράσης του υπό τον τίτλο «Συμφιλίωση Οικογενειακής και

Επαγγελματικής Ζωής». Η μείωση, ωστόσο, του προϋπολογισμού της δράσης για την επόμενη προγραμματική περίοδο, σε συνδυασμό με τη συνεχιζόμενη υπανάπτυξη των παρεχόμενων υπηρεσιών φροντίδας παιδιών στη χώρα μας αποτελεί κακό οιωνό για τις εν λόγω υπηρεσίες και τη δυνατότητα συμβολής τους στην ενίσχυση της βιωσιμότητας της εργασίας.

3.4. Δια βίου μάθηση

Τα βασικά εργαλεία πολιτικής που αφορούν στη δια βίου μάθηση στη χώρα μας διακρίνονται εν γένει σε τρεις κύριες κατηγορίες: πολιτικές για την κατάρτιση εργαζομένων ανεξαρτήτως ηλικίας, πολιτικές για την κατάρτιση ανέργων νέων και πολιτικές που στοχεύουν στην προσαρμογή μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στις επιταγές της αγοράς εργασίας. Παρά το γεγονός ότι κυβερνητικές υπηρεσίες και κοινωνικοί εταίροι συμμετείχαν για δεκαετίες στη διαμόρφωση και την υλοποίηση πολιτικών που αφορούσαν στη δια βίου μάθηση, τα θεμέλια για μία ενιαία στρατηγική στο εν λόγω πεδίο μπήκαν τη δεκαετία του 2000 (βλ. π.χ. τους Νόμους 3191/2003, 3879/2010, 3966/2011, 4093/2012 και 4115/2013). Είναι ενδεικτικό ότι μόλις το 2012 προετοιμάστηκε για πρώτη φορά ετήσια έκθεση για τη δια βίου μάθηση στη χώρα (Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, 2013).

Στην πραγματικότητα, οι δύο κύριοι πυλώνες της δια βίου μάθησης στην Ελλάδα, η γενική εκπαίδευση ενηλίκων και η κατάρτιση, αναπτύχθηκαν ξεχωριστά και με έναν κατακερματισμένο και μη συστηματικό τρόπο. Στο πλαίσιο αυτό – και παρά τη μάλλον μειούμενη προτίμηση για την ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω της ακαδημαϊκής εκπαίδευσης – δραστηριότητες όπως η συμβουλευτική είναι ιδιαίτερες υπανάπτυκτες. Την ίδια στιγμή, σύμφωνα με τον συνεντευξιαζόμενο-εκπρόσωπο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», το αυξανόμενο ενδιαφέρον για κατάρτιση αντανακλάται π.χ. στην απόφαση για ενοποίηση των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» και «Ανάπτυξη Ανθρωπίνου Δυναμικού».

Η ετήσια έκθεση του 2012 για τη δια βίου μάθηση ρίχνει φως σε προβλήματα, όπως η έλλειψη μίας ενιαίας, συνεκτικής στρατηγικής για τη δια βίου μάθηση, αδυναμίες στη διαδικασία εποπτείας των εισροών και των εκροών του συστήματος και δυσκολίες που συνδέονται με την ποικιλότητα των φορέων, των τομέων

κατάρτισης και των ωφελουμένων (Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, 2013). Επίσης, σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους-εκπροσώπους του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» και ΓΣΕΒΕΕ, παρά την πρόοδο που έχει επέλθει σε σχέση με το παρελθόν, οι μηχανισμοί αντιστοίχισης δεξιοτήτων με την αγορά εργασίας βρίσκονται ακόμη σε εμβρυακό στάδιο.

Στην περίπτωση των πολιτικών που στοχεύουν στην κατάρτιση των εργαζομένων, ανεξαρτήτως ηλικίας, ο ρόλος των προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται μέσω του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ), τον οποίο διαχειρίζεται ο ΟΑΕΔ, είναι καθοριστικός (βλ. τον Νόμο 2434/1996, άρθρο 1). Ο σχετικά υψηλός αριθμός των ωφελουμένων, ο υψηλός προϋπολογισμός και η μακρά διάρκεια της κατάρτισης κάνει τα προγράμματα αυτά να ξεχωρίζουν. Σύμφωνα με τον συνεντευξιαζόμενο-εκπρόσωπο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» ο ΛΑΕΚ είναι ένα από τα ελάχιστα εργαλεία κατάρτισης που έχει αγκαλιάσει το ελληνικό κράτος ως ένα μέσο για την παράταση του εργασιακού βίου των εργαζομένων και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της εργασίας. Εν μέσω της κρίσης, άλλα προγράμματα βασίζονται στον συσχετισμό της στοχευμένης κατάρτισης εργαζομένων με την αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων.

Στην κατηγορία των πολιτικών που στοχεύουν στην κατάρτιση ανέργων νέων, ευρέως χρησιμοποιούνται τα τελευταία χρόνια προγράμματα μαθητείας, στα οποία η κατάρτιση συνδυάζεται με την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας. Παρά το γεγονός ότι μικρός αριθμός των εν λόγω προγραμμάτων έχει αξιολογηθεί, θεωρείται ότι συμβάλουν στη μείωση της ανεργίας των νέων, προσφέροντάς τους την ευκαιρία να αποκτήσουν την πολύτιμη εκείνη εργασιακή εμπειρία που θα τους επιτρέψει να αποκτήσουν πρόσβαση σε μια πιο μόνιμη θέση. Οι κοινωνικοί εταίροι κατηγορούν, ωστόσο, την ελληνική πολιτεία για χρήση των προγραμμάτων ως ένα μέσο για την προσωρινή ενσωμάτωση των νέων στην αγορά εργασίας και τη μείωση των κοινωνικών εντάσεων που προκαλούνται από την ανεργία, παρά ως τρόπο για την αποφασιστική μείωση της ανεργίας. Επίσης, η χαμηλή – κάτω από τον εθνικό κατώτατο μισθό των μαθητευομένων – αποζημίωση καταδεικνύει το ενδιαφέρον της πολιτείας για βιαστική ενσωμάτωση των ανέργων στην αγορά εργασίας, ανεξαρτήτως της ποιότητάς της.

Τέλος, η μειωμένη έμφαση των υφιστάμενων πολιτικών στην κατάρτιση των μεγαλύτερων στην ηλικία εργαζομένων είναι ένα από τα θέματα που συζητούνται στην πρώτη ετήσια έκθεση για τη δια βίου μάθηση στην Ελλάδα. Επίσης, η έκθεση αναφέρεται στο εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό των ατόμων άνω των 55 που συμμετέχουν σε δραστηριότητες δια βίου μάθησης (Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, 2013). Οι διαπιστώσεις αυτές επιβεβαιώνονται και από τον συνεντευξιαζόμενο-εκπρόσωπο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδος (ΟΚΕ), που αναφέρει επίσης ότι η ΟΚΕ είναι ένας από τους ελάχιστους φορείς στην Ελλάδα που ενδιαφέρεται για την ενεργό γήρανση και υλοποιεί δράσεις στον τομέα αυτό. Κατά την άποψή του ένας από τους κύριους λόγους του μειωμένου ενδιαφέροντος των διαμορφωτών πολιτικής για την κατάρτιση των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων είναι το εξαιρετικά υψηλό ποσοστό των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα που πρόσφερε προστασία σε εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας. Σε σύγκριση με εταιρείες ανάλογου μεγέθους σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι επιχειρήσεις μικρομεσαίου μεγέθους στην Ελλάδα είναι λιγότερο πιθανό να εκπαιδεύσουν τους εργαζομένους τους και οι εργαζόμενοί τους είναι λιγότερο πιθανό να συμμετάσχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (GSEVEE et al., 2014).

Σε γενικές γραμμές, η τεχνική κατάρτιση στη χώρα μας εξακολουθεί να λειτουργεί σε μεγάλο βαθμό ως υποκατάστατο για τα επιδόματα ανεργίας. Σύμφωνα με τον συνεντευξιαζόμενο-εκπρόσωπο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», με τις μεγάλες επιχειρήσεις να είναι εκείνες που εκδηλώνουν ενδιαφέρον για προγράμματα κατάρτισης και τους εργοδότες στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, δηλαδή τους ιδιοκτήτες της συντριπτικής πλειοψηφίας των ελληνικών επιχειρήσεων, να μην δίνουν συχνά άδεια στους εργαζομένους για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης τίθενται σοβαροί περιορισμοί στη δυνατότητα της κατάρτισης να συμβάλει στη βελτίωση της ποιότητας και στην παράταση του εργασιακού βίου των εργαζομένων.

4. Συμπεράσματα

Οι όροι «βιώσιμη εργασία» και «βιωσιμότητα της εργασίας» παραμένουν σχετικά άγνωστοι στην Ελλάδα, τόσο για τον νομοθέτη όσο και για τους συμμετέχοντες στον

δημόσιο διάλογο για τη διαμόρφωση εθνικής πολιτικής για την εργασία και το μέλλον της εργασίας γενικότερα. Υπό αυτές τις συνθήκες, η όποια συζήτηση για τους ανωτέρω, δανεισμένους από το ευρωπαϊκό λεξιλόγιο και την ευρωπαϊκή πολιτική ατζέντα όρους είναι ανοιχτή σε πολλαπλές προσωπικές ερμηνείες και νοηματοδοτήσεις. Η έρευνα ανέδειξε π.χ. ότι τα όρια της βιωσιμότητας της εργασίας για τους συνεντευξιαζόμενους είναι ασαφή.

Εν τη απουσία σαφούς πλαισίου οριοθέτησης της βιώσιμης εργασίας, θα μπορούσε άραγε να ισχυριστεί σοβαρά κανείς ότι η μείωση των ωρών εργασίας ή η ευρεία χρήση της αδήλωτης εργασίας ως μέσο μείωσης του εργατικού κόστους και των πραγματοποιούμενων απολύσεων είναι θεμιτή για την παράταση του εργασιακού βίου των εργαζομένων; Γίνεται κατ' αυτό τον τρόπο η εργασία περισσότερο βιώσιμη; Η έλλειψη σαφήνειας, συνδεδεμένη με την απουσία ενός ξεκάθਾਰου νομοθετικού πλαισίου σχετικά με την έννοια της βιωσιμότητας της εργασίας, αυξάνει την πιθανότητα πρακτικές οι οποίες παραβιάζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων να παρουσιάζονται (εσφαλμένα) ως μέσα για την παράταση του εργασιακού βίου των εργαζομένων και ως συμβάλλουσες εν μέρει στο να γίνει η εργασία περισσότερο βιώσιμη.

Η κατάσταση αυτή καθιστά επιτακτική την ανάγκη για τη θεσμοθέτηση κριτηρίων για το τι σημαίνει βιωσιμότητα της εργασίας, καθώς και για μία ηχηρή διάκριση μεταξύ «εύθραυστων» μορφών εργασίας και των χαρακτηριστικών εκείνων που καθιστούν την εργασία βιώσιμη. Η λέξη-κλειδί είναι «ποιότητα», ενώ καθοριστικής σημασίας είναι η συμμόρφωση με τη διεθνή και ευρωπαϊκή νομοθεσία.

Στις παρούσες συνθήκες δεν προκαλεί έκπληξη ότι, όπως ανέδειξε και η παρούσα έρευνα, απουσιάζει μία εθνική στρατηγική, η οποία να συνδέει με τρόπο συνεκτικό τα εργαλεία που αντιστοιχούν σε κάθε ένα από τα τέσσερα πεδία που άπτονται της βιωσιμότητας της εργασίας, δηλαδή την προστασία της επαγγελματικής εξέλιξης και απασχόλησης, την υγιεινή και την ασφάλεια, την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και τη δια βίου μάθηση. Η απουσία αυτή μόνον εν μέρει οφείλεται στην ασάφεια ή αμφισημία της έννοιας της βιωσιμότητας της εργασίας. Αντιθέτως, οφείλεται περισσότερο στις καθυστερημένες προσπάθειες για την ανάπτυξη στρατηγικής για κάθε ένα από τα τέσσερα πεδία πολιτικής που σχετίζεται με τη βιώσιμη εργασία, καθώς και στον μεγάλο αριθμό των εμπλεκόμενων

στη διαμόρφωση και την υλοποίηση των συναφών με τη βιωσιμότητα της εργασίας πολιτικών.

Η ελληνική πολιτεία δεν δίνει τη δέουσα σημασία σε «μεταβάσεις», από το ένα στάδιο της ζωής του ατόμου σε άλλο. Ούτε ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας στη χώρα μας συνάδει με βασικές αρχές προσεγγίσεων στην εργασία που θέτουν στο επίκεντρό τους τις ικανότητες του ατόμου (capabilities-approach) ή την πορεία της ζωής του (life-course approach), όπως αυτές αποτυπώνονται στο να παρέχεται στα άτομα η ευκαιρία να επιδιώκουν τις επιθυμίες τους σύμφωνα και με τις ικανότητές τους ή στο να αναγνωρίζεται η δυνατότητα των ατόμων να αλλάζουν εργασιακές προτιμήσεις κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Ομοίως, η διάσταση του φύλου στις πολιτικές που σχετίζονται με τη βιωσιμότητα της εργασίας δεν είναι ισχυρή.

Αποτιμάται βεβαίως θετικά το γεγονός ότι η εξέταση των τεσσάρων συναφών με τη βιωσιμότητα της εργασίας πεδίων πολιτικής αποκαλύπτει δράσεις που συμβάλουν δυνητικά στο να γίνει η εργασία περισσότερο βιώσιμη, όπως αντανακλάται π.χ. στη σχετική αποτελεσματικότητα προγραμμάτων για την ένταξη στην αγορά εργασίας νέων ανέργων ή στην ύπαρξη γενικών κανόνων που προάγουν την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας. Συνολικά, τα εργαλεία που συμβάλουν στη βιωσιμότητα της εργασίας στην Ελλάδα στοχεύουν σε μία ευρεία γκάμα πληθυσμιακών ομάδων. Τα εργαλεία αυτά κατηγοριοποιούνται κατά κύριο λόγο βάσει της εργασιακής κατάστασης των ατόμων στα οποία απευθύνονται και της ηλικίας τους. Επιπρόσθετα, οι εν λόγω δράσεις θέτουν στο επίκεντρό τους τους μισθωτούς και αγνοούν τους αυτοαπασχολούμενους. Δεδομένου του εξαιρετικά υψηλού ποσοστού των αυτοαπασχολούμενων στην Ελλάδα, μία τέτοια προσέγγιση είναι ασφαλώς προβληματική.

Οι πολιτικές που στοχεύουν στο να γίνει η εργασία περισσότερο βιώσιμη συμπληρώνουν η μία την άλλη. Αυτή η συμπληρωματικότητα αποτυπώνεται π.χ. στο ότι η άδεια μητρότητας, η οποία συμβάλει στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των ατόμων, καθώς και μέτρα τα οποία αποσκοπούν στη βελτίωση της υγιεινής και της ασφάλειας στην εργασία, συμβάλουν από κοινού στη μετάβαση των γυναικών στη μητρότητα.

Σε κάθε πεδίο όμως πολιτικής διαπιστώνονται και αδυναμίες, οι οποίες, από κοινού με την καθυστέρηση στην υιοθέτηση συνεκτικής στρατηγικής σε κάθε ένα από τα τέσσερα πεδία, λειτουργούν με τρόπο σωρευτικό και αρνητικό για τη συμβολή των

εν λόγω πεδίων στη βιωσιμότητα της εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρονται οι εκτεταμένες αλλαγές στις νομοθετικές διατάξεις που διέπουν την προστασία της επαγγελματικής εξέλιξης και της απασχόλησης των εργαζομένων και που ενθαρρύνουν μία κουλτούρα απολύσεων· η έλλειψη πόρων, η απουσία ανάλυσης του κόστους για τις προτεινόμενες δράσεις και η ανομοιομορφία των στοιχείων που συλλέγονται για διάφορους δείκτες στο πεδίο της υγιεινής και της ασφάλειας· η έλλειψη στοιχείων για τη χρήση ευέλικτου ωραρίου εργασίας και για την επιλογή μη χρήσης αδειών στο πεδίο της εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής· το χαμηλό ενδιαφέρον για συμμετοχή σε προγράμματα δια βίου μάθησης, η διστακτικότητα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων απέναντι σε προγράμματα κατάρτισης και οι σχετικά ισχυροί δεσμοί ανάμεσα στην εκπαίδευση, την εργασία και την αγορά εργασίας στο πεδίο της δια βίου μάθησης.

Όπως αναφέρθηκε, οι αδυναμίες αυτές δρουν κατασταλτικά στην όποια προσπάθεια να γίνει η εργασία πιο βιώσιμη. Ως αδυναμία κοινή σε όλα τα πεδία πολιτικής αναδεικνύεται η ανεπάρκεια των εποπτικών μηχανισμών, όπως π.χ. αντανακλάται στην υποστελέχωση του ΣΕΠΕ και τη χρονοβόρο διαδικασία της καταγγελίας της παραβίασης των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Παράλληλα, η υλοποίηση των εν λόγω πολιτικών δεν υπονομεύεται όμως μόνο από τη μειωμένη διοικητική ικανότητα των αρμοδίων, αλλά και από τις σοβαρές συνέπειες της κρίσης, οι οποίες θέτουν σημαντικά, αν όχι τα πλέον σημαντικά, εμπόδια στη βιωσιμότητα της εργασίας στη χώρα μας. Οι συνεντευξιζόμενοι συμφωνούν ότι η κρίση συνέβαλε στη διεύρυνση του χάσματος μεταξύ νομοθεσίας και υλοποίησης ή, με άλλα λόγια, μεταξύ θεωρίας και πρακτικής, επισκιάζοντας και υπονομεύοντας τις όποιες πρωτοβουλίες ανελήφθησαν τα τελευταία χρόνια για την ενίσχυση της βιωσιμότητας της εργασίας. Το αποτύπωμα της κρίσης γίνεται π.χ. προφανές στις εκτενείς περικοπές στις δημόσιες δαπάνες, τη δραματική αύξηση της ανεργίας και της κακοπληρωμένης εργασίας και τις παραβιάσεις των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο αυτό, όπως ανέφεραν χαρακτηριστικά οι περισσότεροι από τους συνεντευξιζόμενους, το ενδιαφέρον του ελληνικού κράτους επικεντρώνεται – και όχι πάντοτε με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο – στη μείωση, ακόμη και προσωρινή, των δραματικών ποσοστών της ανεργίας, ανεξαρτήτως της ποιότητας των προσφερόμενων θέσεων εργασίας. Επιπρόσθετα, οι πολίτες αντιμετωπίζουν συχνά

το δίλημμα είτε να αποδεχθούν υποβάθμιση των εργασιακών συνθηκών τους είτε να απωλέσουν την εργασία τους.

Την ίδια στιγμή, τα περιθώρια για ενίσχυση της βιωσιμότητας της εργασίας είναι σημαντικά. Ο κατάλογος των μέτρων που πρέπει να ληφθούν για τον σκοπό αυτό είναι μακρύς. Περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την επιβολή αυστηρότερων ποινών σε αυτούς που παραβιάζουν εργασιακά δικαιώματα, την ενίσχυση οργανισμών όπως το ΣΕΠΕ και ο ΟΑΕΔ, την πιο συστηματική καταγραφή και συγκέντρωση στοιχείων που αφορούν στις επαγγελματικές ασθένειες, το εργασιακό άγχος και άλλες διαστάσεις της υγιεινής και της ασφάλειας των εργαζομένων, τη συλλογή στοιχείων για τη χρήση ευέλικτων ρυθμίσεων ωραρίου, καθώς και την ανάλυση των αναγκών κατάρτισης σε κάθε τομέα της οικονομίας.

Οι εν λόγω παρεμβάσεις πρέπει όμως να προωθηθούν από κοινού με τη διόρθωση χρόνιων μακροοικονομικών ανισορροπιών και τη μείωση της υψηλής ανεργίας. Εν τη απουσία οικονομικών πόρων και θετικών προοπτικών για απασχόληση, ο κίνδυνος είναι η όποια συζήτηση για βιωσιμότητα της εργασίας να αποδειχθεί ατελέσφορη. Η απάντηση βρίσκεται στην επεξεργασία και διαμόρφωση ενός σαφούς νομοθετικού πλαισίου και μίας ξεκάθαρης εθνικής στρατηγικής για τη βιωσιμότητα της εργασίας ως αναπόσπαστου μέρους μίας ολιστικής προσέγγισης στην οικονομική ανάπτυξη, η οποία θα θέτει στο επίκεντρο τόσο αυξήσεις στις επενδύσεις, την παραγωγικότητα και τις θέσεις εργασίας, όσο και τη βελτίωση της κοινωνικής συνοχής. Ένα τέτοιος σχεδιασμός αφήνει δίχως άλλο περιθώρια για αισιοδοξία, σε μία εποχή κατά την οποία η βιωσιμότητα της εργασίας, αλλά και η προώθηση της εργασίας εν γένει, αποτελεί σημαντικό ζητούμενο.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Αυγή, 2013. Τα άτομα με αναπηρία βιώνουν τη χειρότερη μεταπολεμική κρίση. 3 Δεκεμβρίου.
- Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, 2013. *Έκθεση 2012 για τη δια βίου μάθηση στην Ελλάδα*. Υπουργείο Παιδείας, Θρησκευτικών Υποθέσεων, Πολιτισμού και Αθλητισμού.
- INE-ΓΣΕΕ, 2012. *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια έκθεση 2012*.
- INE-ΓΣΕΕ, 2014. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια έκθεση 2014*.
- Καψάλης, Α. και Τριανταφύλλου, Χ., 2013. *Συλλογικές διαπραγματεύσεις, νέοι όροι διαμόρφωσης των αποδοχών και μισθολογικές εξελίξεις στην εποχή των Μνημονίων*. Στο Γ. Κουζής (συντον.), *Συλλογικές διαπραγματεύσεις, νέοι όροι διαμόρφωσης των αποδοχών και μισθολογικές εξελίξεις στην εποχή των μνημονίων*. Ειδική έκδοση Τετράδια του ΙΝΕ, Μελέτες, 40.

Ξενόγλωσση

- Anxo, D., Bosch, G. and Rubery, J., 2010. Shaping the life course: A European perspective. In D. Anxo, G. Bosch and J. Rubery (eds.), *The welfare state and life transitions: A European perspective*. Edward Elgar: Cheltenham, UK, pp. 1–77.
- Eurofound, 2002. *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound, 2013. *Greece: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*. EurWORK (European Observatory of Working Life), Dublin.
- Eurofound, 2016. *Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission, 2014. *Use of childcare in the EU Member States and progress towards the Barcelona targets, Short statistical report No.1*. Contract ref. no. JUST/2011/GEND/PR/1081/A4.
- Eurostat, 2013. *Sustainable development in the European Union, 2013 monitoring report of the EU sustainable development strategy*.
- GSEVEE et al., 2014. *The development of SMEs in Greece*. Policy document, Athens.
- Kazassi, E.H. and Karamessini, M., 2014. Greece country note. In P. Moss (ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2014*, pp. 145–153.

- Library of the European Parliament, 2013. *Work-life balance. Measures to help reconcile work, private and family life*. 27 May.
- Nussbaum, M.C., 2003. Capabilities as Fundamental Entitlements: Sen and Social Justice. *Feminist Economics*, 9(2), pp. 33–59.
- OECD Family Database, 2010. LMF2.4: Family-Friendly Workplace Practices.
- OECD Family database, 2014. PF3.1: Public spending on childcare and early education.
- Schmid, G., 2014. Beyond flexibility: Active securities for flexible employment relationships. In M. Keune and Am. Serrano (eds), *Deconstructing Flexicurity and Developing Alternative Approaches: Towards New Concepts and Approaches for Employment and Social Policy*. Abingdon: Routledge, pp. 88–115.