

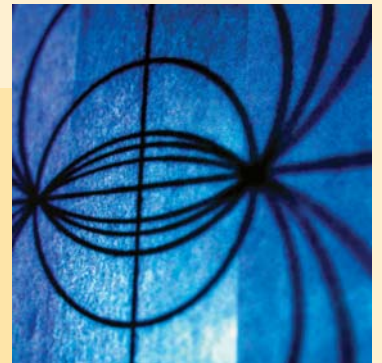


Νέα οργάνωση του χρόνου κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου

Ενημερωτικό φύλλο

«Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ... απευθύνει πρόσκληση για την επανεξέταση του τρόπου κατανομής των περιόδων εργασίας, ελεύθερου χρόνου, μάθησης και φροντίδας καθ' όλη τη διάρκεια του βίου.»

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Οκτώβριος 2001.



ΠΟΙΟ είναι το πλαίσιο;

Οι αλλαγές στους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων και ο καταμερισμός της εργασίας επιτάσσουν την επανεξέταση των συμβατικών προτύπων εργασίας-ζωής. Τα άτομα επιζητούν όλο και περισσότερο μια καλύτερη ποιότητα ζωής, ενώ οι εργοδότες απαιτούν μεγαλύτερη ευελιξία στο χώρο εργασίας. Το 2000 στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας δόθηκε έμφαση στην ανάγκη για ρυθμίσεις του χρόνου που να υποστηρίζουν την «ενεργό γήρανση», να βελτιώνουν τη διά βίου μάθηση και την απασχολησιμότητα και να εγγυώνται ένα βιώσιμο συνταξιοδοτικό σύστημα. Κατόπιν αυτού, οι πολιτικές και κοινωνικές προτεραιότητες στην Ευρώπη στρέφονται όλο και περισσότερο στη βελτίωση της προσφοράς εργασίας και της ευελιξίας για τις επιχειρήσεις, στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας μέσω της καλύτερης διά βίου μάθησης, στην κάλυψη των απαιτήσεων της κοινωνίας για φροντίδα, στη διασφάλιση βιώσιμων συντάξεων και στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων και των εργαζομένων γυναικών.

ΓΙΑΤΙ αυτή η έκθεση;

Το Ίδρυμα έχει ήδη επιτελέσει εκτεταμένο έργο σε θέματα χρόνου, εξετάζοντας ιδίως τη διαχείριση του χρόνου ως εργαλείο για την αντιμετώπιση μερικών από τα πλέον πιεστικά προβλήματα του σήμερα. Η έννοια της οργάνωσης του χρόνου στη διάρκεια του βίου, η οποία βρίσκεται στο περιθώριο των συζητήσεων, είναι μια πιθανή απάντηση. Αυτό το πρόγραμμα εξετάζει τρόπους για την αντιμετώπιση αυτών των μεταβαλλόμενων αναγκών μέσα από την αναδιοργάνωση της χρήσης του χρόνου καθ' όλη τη διάρκεια του βίου, εστιάζοντας συγκεκριμένα στα έτη του επαγγελματικού βίου του ατόμου.

ΠΟΙΑ είναι τα πορίσματα;

Προτιμήσεις για το χρόνο εργασίας

- Το ήμισυ του συνόλου των εργαζομένων θέλει τη μείωση της εβδομάδας εργασίας σε ποσοστό περίπου 10 % κατά μέσο όρο.
- Πάνω από το 20 % των εργαζομένων δηλώνει ότι θα επέλεγε μια τρίμηνη άδεια άνευ αποδοχών.
- Το 14 % των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης έχει καταβάλει προσπάθειες για να μεταπηδήσει στη μερική απασχόληση.
- Το 40 % των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων γυναικών εξετάζουν το ενδεχόμενο να συνταξιοδοτηθούν για να φροντίσουν τα μεγάλης ηλικίας μέλη της οικογένειας.
- Περίπου το 10 έως 15 % του εργατικού δυναμικού εκδηλώνει την επιθυμία να μειωθούν οι συνολικές ώρες εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του βίου.

Τάσεις στο ισοζύγιο εργασίας-ζωής

- Το πρότυπο «εκπαίδευση-εργασία-συνταξιοδότηση» εξακολουθεί να αποτελεί τον κανόνα, αλλά μεταβάλλεται λόγω των πιο ευέλικτων πρακτικών εργασιακού χρόνου και απασχόλησης.
- Οι ρυθμίσεις για ευέλικτο χρόνο εργασίας στην Ευρώπη αυξήθηκαν από το 25 % το 1988 στο 29 % το 1998.
- Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εφαρμόζονται περισσότερο στους νεότερους απ' ό,τι στους μεγαλύτερους.
- Η διάρκεια του επαγγελματικού βίου έχει μειωθεί σημαντικά λόγω των τάσεων για παρατεταμένη εκπαίδευση και πρόωρη συνταξιοδότηση.

Χάσμα των φύλων

- Η συνεχής πλήρης απασχόληση για τις γυναίκες αυξήθηκε μεταξύ 1984 και 1999, αλλά το ποσοστό ποικίλλει σημαντικά στα διάφορα κράτη μέλη.
- Σημαντική αύξηση των γυναικών σε κλάδους που παλαιότερα καταλάμβαναν οι άνδρες στη συνεχή πλήρη απασχόληση.
- Μεγαλύτερη ποικιλομορφία προτύπων απασχόλησης στα ζεύγη με μικρά παιδιά, με συνδυασμό πλήρους και μερικής απασχόλησης.
- Η ανομοιογενής κατανομή του εισοδήματος παραμένει, π.χ. το μέσο εισόδημα βίου των γυναικών στη Γερμανία είναι 43 % του ανάλογου ανδρικού.
- Όλο και περισσότεροι άνδρες κινούνται τώρα βάσει ενός συνήθους «γυναικείου» εργασιακού προτύπου, δηλαδή των διακοπόμενων περιόδων εργασιακής δραστηριότητας.

Δύο πρότυπα δομής της πορείας του βίου

Ηλικία	Διαφοροποίηση της ηλικίας	Ενσωμάτωση της ηλικίας
Μεγάλη	Ελεύθερος χρόνος	Ελεύθερος Χρόνος
Μέση	Εργασία	Εργασία
Νεαρή	Εκπαίδευση	Εκπαίδευση

Πηγή: Riley and Riley, 1994.

Συναφή ζητήματα

- Ανακατανομή του εισοδήματος σε όλη τη διάρκεια του βίου.
- Πρόσβαση σε αμειβόμενο χρόνο για τις ευθύνες της φροντίδας και τη διά βίου εκπαίδευση.
- Παράταση του επαγγελματικού βίου.
- Χρήση της συνταξιοδοτικής αποταμίευσης για τη χρηματοδότηση άλλων δραστηριοτήτων κατά τη διάρκεια του βίου.
- Δικαιώματα μισθωτού για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης.
- Μέτρα συμβιβασμού των αναγκών εργαζομένου και επιχείρησης.

Από τη πλευρά της πολιτικής

- Αυξανόμενη υποστήριξη της πολιτικής στα σενάρια συνδυασμού: παροχή προσιότερων ρυθμίσεων μερικής απασχόλησης και ευέλικτης εργασίας.
- Βελτιωμένη πρόσβαση σε ρυθμίσεις μακροχρόνιας άδειας, κυρίως γονικής και εκπαιδευτικής άδειας, διακοπή σταδιοδρομίας και ειδικές άδειες άνευ αποδοχών στα περισσότερα κράτη μέλη.
- Τα περισσότερα κράτη μέλη εφαρμόζουν πολιτικές «ενεργού γήρανσης» στην προσπάθεια να αντιστραφεί η τάση πρόωρης συνταξιοδότησης.

Και τώρα τι;

Η έκθεση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ο γενικός στόχος είναι η βελτίωση της ποιότητας ζωής για τους εργαζομένους και αναφέρει ότι η πρόκληση για την πολιτική πρέπει να είναι η κατάλληλη διάρθρωση προτύπων για την πορεία του βίου. Αυτό θα έδινε στα άτομα περισσότερες εναλλακτικές λύσεις και ελευθερία επιλογής, ενώ ταυτόχρονα θα ισχύουν ρυθμίσεις που θα εξασφαλίζουν το εισόδημα ή την κοινωνική ασφάλιση. Διατυπώνεται πρόταση βάσει της οποίας οι διαμορφωτές της πολιτικής πρέπει να βελτιώσουν τις υφιστάμενες ή να δημιουργήσουν νέες επιλογές χρόνου και εισοδήματος στην προσπάθεια για ανακατανομή του χρόνου εργασίας μέσα στη διάρκεια του βίου ώστε να δοθεί η δυνατότητα για βελτιωμένους όρους εργασίας, αναβαθμισμένη ιδιωτική ζωή και καλύτερη πρόσβαση στην κατάρτιση ή στον εθελοντισμό. Συγκεκριμένα, η έκθεση ισχυρίζεται ότι, καθώς η ηλικία συνταξιοδότησης αυξάνεται, παρατείνοντας κατά συνέπεια τον επαγγελματικό βίο, οι διαμορφωτές της πολιτικής πρέπει να εξασφαλίσουν ότι, σε αντάλλαγμα, υπάρχει πρόσβαση σε περισσότερη άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια των «αγχωτικών» φάσεων της ζωής. Υπογραμμίζει επίσης τη μεγάλη σημασία που έχουν οι νέες δομές κοινωνικής ασφάλισης ώστε το άτομο να μπορεί να εκμεταλλευτεί τη νέα οργάνωση του χρόνου καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου.

Πλήρες κείμενο:

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0336.htm>

Περισσότερες πληροφορίες:

Teresa Renehan at ter@eurofound.eu.int

Εργασίες του ιδρύματος για συναφή θέματα:

Active strategies for an ageing population

<http://www.eurofound.eu.int/living/ageing.htm>

Employment options of the future

<http://www.eurofound.eu.int/working/options.htm>

Third European working conditions survey

<http://www.eurofound.eu.int/working/surveys.htm>

Family care of the elderly

<http://www.eurofound.eu.int/living/family.htm>

Reconciliation of work and family life and collective bargaining

http://www.eurofound.eu.int/Other_Reports/work_family_life.pdf

Time constraints at work and health risks in Europe

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0307.htm>

Gender, employment and working time preferences in Europe

(Φύλο, απασχόληση και προτιμήσεις σχετικά με το χρόνο εργασίας στην Ευρώπη)

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0145.htm>

(διατίθεται και περίληψη:

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0149.htm>)

Time and work: work intensity

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0248.htm>

Time and work: duration of work

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0211.htm>

Times in the city and quality of life

(Διαστάσεις του χρόνου στο αστικό περιβάλλον και ποιότητα ζωής)

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9940.htm>

(διατίθεται και περίληψη:

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9957.htm>)

Flexibility in working conditions

http://www.eurofound.eu.int/working/flex_wip.htm

Monitoring quality of life in Europe

<http://www.eurofound.eu.int/living/monitor.htm>