

Επαγγελματική και Ιδιωτική Ζωή: η επόμενη μέρα

Θεοδώρα Χατζησολωμού & Κατερίνα Ζάραγκα

Τεταρτοετής φοιτήτρια Νομικής ΑΠΘ & Τριτοετής φοιτήτρια Νομικής ΑΠΘ

Η πρόκληση της ισορροπίας της επαγγελματικής ζωής είναι, χωρίς αμφιβολία, ένας από τους σημαντικότερους αγώνες που αντιμετωπίζει ο σύγχρονος άνθρωπος.

- Στίβεν Ρ. Κόβεϊ | (Αμερικανός συγγραφέας) | 1932-2012

Εισαγωγή

Η επιδίωξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για ενδυνάμωση του κοινωνικού της χαρακτήρα και τη δημιουργία ενός ελάχιστου κοινού παρονομαστή προστασίας¹ και κοινωνικής συνοχής στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου, έχει αποκτήσει πλέον μια σταθερή και δυναμική διάσταση, της οποίας οι εκφάνσεις αφορούν σε ποικίλα αντικείμενα ρυθμίσεων, ανάμεσα στα οποία είναι και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Η προαναφερθείσα ρύθμιση αποτελεί βασική

προτεραιότητα, ενταγμένη στο σχέδιο δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την υλοποίηση του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων², γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα στις 12 Ιουλίου 2019 να δημοσιευθεί, στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 που περιλαμβάνει νομοθετικές διατάξεις οι οποίες ενθαρρύνουν την ισότιμη κατανομή ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, ενώ παράλληλα εντάσσονται και ορισμένα νέα δικαιώματα, με σκοπό την έμπρακτη προαγωγή της ισότητας των δύο φύλων. Η Οδηγία αυτή είναι υψίστης σημασίας για τις εργατικές νομοθεσίες έκαστου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς το ζητούμενο είναι να υπάρχει ισορροπία σε όλους τους τομείς που διαμορφώνουν τη ζωή μας, πόσο μάλλον στους κυρίαρχους, δηλαδή αυτούς της επαγγελματικής και της προσωπικής μας ζωής. Εξάλλου, από τα αρχαία χρόνια η απάντηση είχε δοθεί

¹ ΕΚΔΔΑ (Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης), « Η Κατεύθυνση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου στις Εργασιακές Σχέσεις, Διαθέσιμο στο: https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/17/13/971.pdf

² Επίσημος Ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: “Οι 20 αρχές του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων”, Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_el

λακωνικά, αλλά εύστοχα, με το γνωστό ρητό “μέτρον άριστον”³.

Λόγοι και στόχοι υιοθέτησης της Οδηγίας 2019/1158

Η ύπαρξη αριθμητικών στοιχείων, τα οποία εξακολουθούν να δείχνουν σημαντική απόκλιση τόσο μεταξύ των ποσοστών όσο και των καθεστώτων απασχόλησης⁴ ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, με χαρακτηριστική την υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και τις οικονομικές απώλειες ανερχόμενες στα 370 δις. ευρώ ανά έτος ως απόρροια αυτής της απόκλισης, φαίνεται να λειτούργησε σαν αντανάκλαση ορισμένων κενών σημείων σε σχέση με την παροχή ίσων ευκαιριών, οι οποίες έχρηζαν ειδικών ρυθμίσεων. Έτσι, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το 2017 αποφάσισε να προτείνει την έκδοση Οδηγίας αναφορικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, η οποία και εγκρίθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης στις 13 Ιουνίου 2019⁵.

Σαφής επιδίωξη της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 είναι η, σε πρακτικό επίπεδο, τήρηση της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως αυτή θεμελιώνεται στο άρθρο 23 ΧΘΔ⁶ σε σχέση με τους τομείς της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καθώς και η διασφάλιση της ουσιαστικής εφαρμογής του άρθρου 33 ΧΘΔ περί ισορροπίας οικογενειακών και επαγγελματικών

υποχρεώσεων,⁷ απαλλάσσοντας τους γονείς και τα άτομα με ευθύνες φροντίδας από το δίλημμα της αποκλειστικής επιλογής μεταξύ των δύο, εξασφαλίζοντας παράλληλα τη δυνατότητα συνδυασμού τους.

Επιπροσθέτως, το προϋπάρχον νομικό πλαίσιο που ίσχυε στην πλειοψηφία των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σχετικά με την ανάληψη ευθυνών φροντίδας από τους άνδρες ήταν περιορισμένο, αόριστο και ανεπαρκές, εάν όχι ανύπαρκτο, καθώς ήταν φανερό ότι έμφαση δινόταν μόνο στις γυναίκες, έναν «κανόνα» τον οποίο τηρούσε και η Ελλάδα μέχρι προσφάτως, με την αναφορά μόνο σε άδεια μητρότητας⁸.

Όλες οι άνωθεν επισημάνσεις κατέστησαν σαφές στα αρμόδια όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ότι χρειαζόταν μια μεγάλη και αισθητή αλλαγή όσον αφορά τους εργασιακούς κανονισμούς, προκειμένου να αρθούν στερεότυπα, δεδομένα και διακρίσεις που τροφοδοτούνταν από τους ρόλους που καλούνταν να εκπληρώσουν τα δύο φύλα στο οικογενειακό και επαγγελματικό τους περιβάλλον.

Ένα ερώτημα που είχε ακουστεί στα αμφιθέατρα της Νομικής Σχολής είναι το εάν η νομοθετική εξουσία αναγκάζει μια συντηρητική κοινωνία να εξελιχθεί, θεσπίζοντας προοδευτικές διατάξεις ή το αντίστροφο, εάν δηλαδή μια εκσυγχρονισμένη κοινωνία ασκεί πιέσεις με τα συλλογικά μέσα που διαθέτει, προκειμένου να αλλάξουν τυχόν

³ Μέτρον άριστον, Κλεόβουλος

⁴ Διαθέσιμο στο: <https://www.consilium.europa.eu/el/policies/work-life-balance/>

⁵ Διαθέσιμο στο: <https://www.consilium.europa.eu/el/policies/work-life-balance/>

⁶ Άρθρο 23 ΧΘΔ της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Ισότητα γυναικών και ανδρών

⁷ Άρθρο 33 ΧΘΔ της ΕΕ: Οικογενειακή και επαγγελματική ζωή

⁸ Ν. 2874/2000, Αρ 11.

αναχρονιστικοί και οπισθοδρομικοί νόμοι. Πιθανώς η απάντηση να βρίσκεται κάπου στη μέση, δηλαδή οι διεργασίες να γίνονται παράλληλα. Με άλλα λόγια, αφενός να διαφαίνεται ότι η κοινωνία έχει φτάσει σε ένα συγκεκριμένο επίπεδο ωριμότητας και αφετέρου τα μέλη που απαρτίζουν τη νομοθετική εξουσία να αντιλαμβάνονται πως χρειάζεται να αλλάξουν ορισμένα σημεία της νομοθεσίας, καθώς πλέον καθίσταται αισθητό πως δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των καιρών. Ίσως, λοιπόν, και στην περίπτωση της θέσπισης της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 να ίσχυαν σωρευτικά τα παραπάνω, καθώς τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελούν μια μεγάλη κοινωνία πολιτών, για τους οποίους οφείλουν να φροντίσουν τα αρμόδια θεσμικά όργανα.

Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 στην εθνική έννομη τάξη

Ο νέος εργασιακός νόμος 4808/2021 που δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ στις 19 Ιουνίου 2021⁹, αποτελεί την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 στην ελληνική έννομη τάξη¹⁰. Οι διατάξεις που διαμορφώνουν το προαναφερθέν νομοθετικό κείμενο, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, προάγουν εμπράκτως την έμφυλη ισότητα και αλλάζουν τα δεδομένα ενός τμήματος της εργατικής νομοθεσίας, όπως τη γνωρίζαμε μέχρι το καλοκαίρι του 2021¹¹.

Ο νόμος εισάγει σημαντικότερες μεταρρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις, οι οποίες με τη σειρά τους επηρεάζουν ένα μεγάλο μέρος της ιδιωτικής ζωής των πολιτών, καθώς πλέον δίνεται έμφαση στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών¹² τόσο εντός του εργασιακού χώρου όσο και εκτός, προσφέροντας κατάλληλες άδειες και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Με τον τρόπο αυτό καθίσταται δυνατή η ισομερής κατανομή των αρμοδιοτήτων των γονέων και των φροντιστών στο πλαίσιο του οικογενειακού τους περιβάλλοντος, προκειμένου να συνδυάζεται η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή. Η πιο κορυφαία, ίσως, ρύθμιση της σχετικής κοινοτικής Οδηγίας 2019/1158, της οποίας οι διατάξεις αποτελούν πλέον μέρος του εσωτερικού δικαίου, είναι η επέκταση της άδειας πατρότητας σε 14 μέρες μετ' αποδοχών¹³ από 2 ημέρες, που ήταν το χρονικό πλαίσιο στο παλαιό καθεστώς¹⁴. Η άδεια πατρότητας χορηγείται υποχρεωτικά από τον εργοδότη και είναι ανεξάρτητη της συζυγικής ή οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου¹⁵. Με τη νέα αυτή ρύθμιση προάγεται εμπράκτως η ισότητα των δύο φύλων και διαφαίνεται ότι λαμβάνονται ουσιαστικά νομοθετικά μέτρα, με σκοπό τη διάπλαση ίσων ευκαιριών για τους άντρες και για τις γυναίκες. Επιπροσθέτως, καταρρίπτονται έμφυλα στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους που καλούνται να εκπροσωπήσουν τα 2 φύλα στο οικογενειακό πλαίσιο, καθώς η ισότιμη μεταχείριση τους στο εργασιακό

⁹ Ν.4808/2021 - ΦΕΚ 101/Α/19-06-2021

¹⁰ Οδηγία 2019/1158/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019

¹¹ Οδηγία 2019/1158/ΕΕ, σ.1, (2)

Διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EL>

¹² Ν. 4808/2021, Άρθρο 32

¹³ Ν. 4808/2021, Άρθρο 27 παρ. 1

¹⁴ Διαθέσιμο στο: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=157>

¹⁵ Ν. 4808/2021, Άρθρο 27 παρ. 2

περιβάλλον έχει άμεσο αντίκτυπο και στην ιδιωτική τους ζωή.

Παρόμοια έμφαση με την άνωθεν, παραμένοντας στο φάσμα των αδειών του πατέρα, έχει και η χορήγηση γονικής άδειας τεσσάρων μηνών για κάθε γονέα¹⁶. Η άδεια αυτή είναι για τους 2 μήνες επιδοτούμενη από τον ΟΑΕΔ, σε αντίθεση με την άνευ αποδοχών γονική άδεια ανατροφής που προβλεπόταν στο Ν. 4075/2012¹⁷. Με την αλλαγή αυτή, αφενός προσφέρεται στον πατέρα η προοπτική διαμόρφωσης μιας πιο στενής σχέσης με το τέκνο του, αφού έχει την ευκαιρία να αφιερώσει σε αυτό περισσότερο χρόνο και ως εκ τούτου να το γαλουχήσει πιο άμεσα και αφετέρου επιφέρει τη μείωση της μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας που κατέβαλε μέχρι πρότινος μια μητέρα, εργαζόμενη ή μη¹⁸.

Άλλο ένα καίριο σημείο της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158, το οποίο και ενσωματώθηκε παρομοίως των υπολοίπων στην εθνική έννομη τάξη, είναι αυτό της θεμελίωσης μιας νέας μορφής άδειας από την εργασία, της λεγόμενης “άδειας φροντιστή”¹⁹. Πιο αναλυτικά, με το άρθρο 29 του Ν. 4808/2021, το οποίο αποτελεί απόρροια του άρθρου 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158, δίνεται έμφαση στην υποστήριξη και των δύο φύλων, προκειμένου να μπορέσουν έκαστοι να επωμιστούν τα οικογενειακά βάρη και τις παρεπόμενες υποχρεώσεις τους. Με τον τρόπο αυτό αναγνωρίζεται εμπράκτως, και στους δύο γονείς, η προοπτική της από κοινού άσκησης του δικαιώματος γονικής μέριμνας, μέρος της οποίας αποτελεί και η επιμέλεια. Παρά

ταύτα, όπως προβλέπεται, η άδεια φροντιστή είναι άνευ αποδοχών²⁰.

Ξεκινάει λοιπόν, μια νέα εποχή δυνατοτήτων και για τα δύο φύλα, καθώς με τη σχετική πρόβλεψη μπορούν οι γονείς-φροντιστές να καλύψουν ουσιαδείς ανάγκες φροντίδας, οι οποίες τυχόν προκύπτουν στο οικογενειακό και συγγενικό τους περιβάλλον, διασφαλίζοντας παράλληλα και την απουσία εξουθένωσης των ιδίων, λόγω του βεβαρημένου φόρτου εργασίας που δύναται να συμπέσει σε παρόμοιο χρονικό διάστημα με τα αυξημένα οικογενειακά τους βάρη.

Συμπληρωματικά, δεν έμεινε στην αφάνεια και το ζήτημα της τηλεργασίας, μιας δυνατότητας που ήρθε στο προσκήνιο εξαιτίας της πανδημικής κρίσης, η οποία παρέλυσε πλήρως για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα την καθημερινότητα μας. Με το άρθρο 31 του Ν. 4808/2021 προβλέπονται ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, με πρωταρχική την αναφορά της τηλεργασίας, ώστε να αποπερατωθεί σφαιρικά και ως πρέπει η φροντίδα του τέκνου των γονέων²¹. Ο γονέας, όντας στο ιδιωτικό του περιβάλλον και εργαζόμενος από εκεί, έχει τη δυνατότητα να ελέγχει περισσότερο την κατάσταση που επικρατεί σε αυτό και ως εκ τούτου να επιτυγχάνει την αποτελεσματικότερη του παρέμβαση όπου και όποτε χρειάζεται, έχοντας πάντοτε ως γνώμονα την ενδελέχεια.

Επίλογος

¹⁶ Ν. 4808/2021, Άρθρο 28 παρ. 1

¹⁷ Ν. 4075/2012, Άρθρο 50 παρ. 3

¹⁸ Οδηγία 2019/1158/ΕΕ, σ.2, (10)

Διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EL>

¹⁹ Ν. 4808/2021, Άρθρο 29

²⁰ Υπ' αριθμ. 47972/07.07.2021 Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

²¹ Ν. 4808/2021, Άρθρο 31 παρ 1

Η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 για την ισορροπία της επαγγελματικής με την ιδιωτική ζωή αποτελεί αδιαμφισβήτητο σημείο αναφοράς για το Εργατικό Δίκαιο τόσο της δικής μας χώρας όσο και των υπολοίπων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αφού όλες ανεξαιρέτως οφείλουν να μεταφέρουν τις διατάξεις της Οδηγίας στο εσωτερικό τους δίκαιο έως τις 22 Αυγούστου 2022²². Η επαγγελματική ζωή επηρεάζει σε τεράστιο βαθμό την καθημερινότητα κάθε πολίτη, λαμβάνοντας υπόψιν πως πολλές φορές ο προσωπικός χρόνος που εναπομένει είναι ελάχιστος, εάν όχι μηδαμινός, εξαιτίας του βεβαρημένου φόρτου εργασίας, επηρεάζοντας έτσι ανεπανόρθωτα το οικογενειακό περιβάλλον. Ως εκ τούτου, ήταν απαραίτητο να θεσπιστούν μέτρα και ρυθμίσεις που θα δημιουργούσαν πρόσφορο έδαφος για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, τόσο στην ιδιωτική όσο και στην επαγγελματική τους ζωή. Με τα άρθρα για τη σχετική εξισορρόπηση των δύο τομέων, καθίσταται βιώσιμη, από τη σκοπιά του πατέρα, η ανάληψη ίσου μεριδίου ευθυνών φροντίδας και η αφιέρωση περισσότερου χρόνου στην οικογένεια και στα τέκνα του, ενώ από τη σκοπιά της μητέρας, επιτυγχάνεται η αποφυγή της ψυχικής και σωματικής της εξασθένησης, που ήταν συχνό φαινόμενο με το προϋπάρχον νομικό πλαίσιο. Τεκμαίρεται λοιπόν, ότι το περιεχόμενο της Οδηγίας ήταν μια επιβεβλημένη ανάγκη των καιρών που έγινε πραγματικότητα.

22

Διαθέσιμο

στο:

<https://www.consilium.europa.eu/el/policies/work-life-balance/>