

Ελαστικότητα στη ζωή και στη δουλειά

Ο Κόσμος των Μεταλλείων 90, 5-6

Αθήνα, 1981

ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗ ΖΩΗ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ

Όταν πριν από μια δεκαετία, μερικές μεγάλες εταιρίες άρχισαν να εφαρμόζουν διοικητικά το ελαστικό ωράριο εργασίας (FLEXITIME), το μέτρο θεωρήθηκε επαναστατικό. Έδω και δυόμισυ αιώνες, από τις άρχες της βιομηχανικής επανάστασης, η απασχόληση σε κάποια επιχείρηση ήταν συνυφασμένη με το καμπανάκι ή τη σειρήνα που σημάδευε την έναρξη και τη λήξη του χρόνου εργασίας. Μέχρι τώρα, μόνο οι άγροτικές εργασίες είχαν διατηρήσει μια σχετική χρονική αυτονομία για τον εργαζόμενο. Για όλες τις άλλες, υπάρχει πάντα μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή έναρξης.

Στα συστήματα ελαστικού ωραρίου, όμως, ο εργαζόμενος μπορεί ν' αρχίσει να εργάζεται την κάθε μέρα όποια στιγμή προτιμά μέσα σ' ένα χρονικό διάστημα, που κυμαίνεται από μισή έως τρεις ώρες. Αντίστοιχο διάστημα υπάρχει, βέβαια και για το τέλος της εργασίας.

Όλα τα συστήματα ωραρίου δεν είναι το ίδιο ελαστικά. Η ελαστικότητά τους ποικίλλει ανάλογα με το πλάτος του διαστήματος έναρξης και τον αριθμό των ωρών που ο εργαζόμενος επιτρέπεται να «χρωσιάει» από τη μια

ΤΟΥ ΔΡ. ΑΛΚΗ ΡΑΦΤΗ

μέρα στην άλλη ή και να μεταφέρει από βδομάδα σ' εβδομάδα.

Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να μπορεί ο εργαζόμενος να συντομεύει τη βδομάδα του, αν η ελαστικότητα είναι αρκετή. Να αρχίζει το Σαββατοκύριακό του την Παρασκευή το μεσημέρι, ή να



Βελτιώνει την ποιότητα της ζωής χωρίς να υποβαθμίζει την ποιότητα της εργασίας

μην εργάζεται καθόλου την Παρασκευή.

Φτάνουμε, έτσι, σ' ένα άλλο σύστημα, αυτό που καθιερώθηκε να ονομάζεται «συμπεσμένη εβδομάδα» ή «4 X 10», δηλαδή τέσσερις μέρες από δέκα ώρες εργασίας ή κάθε μία. Η «Κυριακή» άργια γίνεται τότε ένα ολόκληρο τριήμερο και ο καταμερισμός του ελεύθερου χρόνου ολότετα διαφορετικός από το κλασικό «8 με 3».

Το πιο γνωστό από τα αναρθόδοξα ωράρια είναι βέβαια το μερικό ωράριο («PART - TIME»), που είναι, από παλιά καθιερωμένο στην Αμερική. Στην Ελλάδα, όμως, η εφαρμογή του είναι πολύ περιορισμένη. Έξυπνότερα ιδιαίτερα τις νοικοκυρές και τους φοιτητές, που τους εξασφαλίζει έτσι ένα μικρό εισόδημα, χωρίς να έγ-

καταλείψουν την κύρια ασχολία τους. Στη νέα μορφή του, το σύστημα αυτό λέγεται «JOB - SHARING» (μοιρασμένη δουλειά, θα λέγαμε). Δηλαδή το πόστο ενός υπαλλήλου μοιράζεται σε δυο άτομα, που αλληλοσυμπληρώνονται χρονικά, για να καλύψουν ένα οκτάωρο την ημέρα και μοιράζονται το μισθό.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, που εφαρμόστηκαν τα παραπάνω συστήματα, οι εργαζόμενοι ζμειναν πολύ ικανοποιημένοι. Οι εργοδότες διαπίστωσαν, ότι η παραγωγικότητα, όχι μόνο δεν ελαττώνεται, αλλά συχνά αυξάνεται. Βέβαια, πριν από κάθε εφαρμογή, χρειάζεται προετοιμασία διαρκείας μερικών μηνών, καθοδηγημένη από ειδικούς με πείρα στο θέμα αυτό, ώστε να προληφθούν ένδεχόμενες έπιπλοκές στη λει

τουργία της έγκυερσης.

Αυτό που παραιτηρεται γενικά, όταν χαλαρώνουν τα δεσμά του άκαμπτου ώραριου, είναι ότι ό κάθε εργαζόμενος περνάει άρχικά από μιá μικρή περίοδο δοκιμών. Μετά σταθεροποιείται στις ώρες που τον έξυπηρετούν, οι ό ποιες μένουν πιά οι ίδιες κάθε μέρα.

Τις περισσότερες δυσκολίες προσαρμογής τις έχουν οι προϊστάμενοι, συνηθισμένοι καθώς είναι να επιβλέπουν έναν όμοιομορφο ρυθμό εργασίας. Τώρα, πρέπει να άποκτήσουν μιá νέα αίσθηση του τμήματός τους, πò πολυδιάστατη. "Ένα τμήμα, όπου κάθε υπάλληλος λειτουργεί με διαφορετικό ρυθμό και όπου χρειάζεται μεγαλύτερος συντονισμός για τον χρονικό προγραμματισμό της κάθε εργασίας.

Και έρχόμαστε σε ιδέες πò προχωρημένες, πò τολμηρές, πò άρχίζουν τώρα να ανατέλουν στον εργασιακό όρίζοντα. Ίδέες που πηγαινουν πò μακριά από το έλαστικό ώραριο, επέκτεινοντας την έννοια της έλαστικότητας σ' όλόκληρη την ένεργό ζωή του εργαζόμενου. Θα προτείνουμε για όλες αυτές τις ιδέες, τον γενικό όρο «έλαστική ζωή εργασίας» (FLEXILIFE).

Γιατί ό καθένας μας ν' άρχίζει να δουλεύει μετά το τέλος των σπουδών του και να συνεχίζει, χωρίς διακοπή, μέχρι την συνταξιοδότησή του; Γιατί ή ζωή μας να χωρίζεται σε τρία βασικά στάδια: Προετοιμασία για εργασία, εργασία, μη - εργασία; Δέν θα μπορούσαν οι τρεις αυτές καταστάσεις να έναλλάσσονται κατά βούληση, κρατώντας ένα είδος λογιστικής του χρόνου που δαπάνησε κανείς στην κάθε μία, μέσα σε όλο το μήκος της ζωής του;

Μιá εικόνα ένός τέτοιου συστήματος μπορούμε να πάρουμε από τον καταμερισμό του χρόνου εργασίας των καθηγητών Πανεπιστημίου. "Ήδη, από το διάστημα των μεταπτυχιακών σπουδών του κανείς μπορεί να προσληφθεί σαν βοηθός και να επιβλέπει τους προπτυχιακούς φοιτητές. "Έτσι, σπουδάζει και εργάζεται συγχρό-

τως. "Αργότερα, σαν πανεπιστημιακός δάσκαλος, έχει το δικαίωμα να παίρνει κάθε λίγα χρόνια ένα «σαββατικό έτος», δηλαδή μιá χρονιά, όπου διακόπτει την συμβατική εργασία του στο Πανεπιστήμιο, χωρίς μισθό, για να επανέλθει και να συνεχίσει μετά, στην ίδια θέση. Βλέπουμε, δηλαδή, τα διαστήματα μόρφωσης, προσφοράς εργασίας και άποχής από την εργασία, να συνυπάρχουν παράλληλα ή να διαδέχονται το ένα το άλλο.

Μπορούμε κάλλιστα να φανταστούμε τον κάθε εργαζόμενο στο μέλλον ν' άρχίζει την επαγγελματική του ζωή όποτε θέλει και να την διακόπτει για μόρφωση ή για ξεκούραση για όσο διάστημα θέλει. "Αντίθετα, με το σημερινό σύστημα, έξοπλίζεται κανείς πριν άρχίσει να εργάζεται με ένα σύνολο γνώσεων, το όποιο χρησιμοποιεί άναγκαστικά επί 40 χρόνια,

χωρίς τη δυνατότητα να το ανανεώσει. "Υποχρεώνεται άκόμη να σταματήσει μιá μέρα άπότομα να εργάζεται, ενώ θα μπορούσε να μειώσει την προσφορά του σταδιακά, για να προσαρμοστεί στη ζωή του συνταξιούχου. Και δέν έχει τη δυνατότητα να διακόψει την εργασία του για ένα διάστημα (π.χ. κάθε φορά που κάνει ένα παιδί, για να του άφιερώσει περισσότερο χρόνο).

"Όταν άρχισε να εφαρμόζεται το έλαστικό ώραριο, οι αντιδράσεις και οι άνηυχίες για την άποτυχία του ήταν πολλές.

Παρόμοια δυσπιστία θα προκαλέσουν και οι ιδέες για μιá έλαστική ζωή εργασίας. Είναι, όμως, βέβαιο, πòς στο μέλλον θα οδηγηθεί ή κοινωνία μας να πειραματισθεί με τις νέες αυτές αντιλήψεις και να τις άφομοιώσει; ώστε να πετύχει μιá καλύτερη ποιότητα ζωής.

Ο ΚΟΣΜΟΣ ΤΩΝ ΜΕΤΑΜΕΤΕΩΝ

ΜΑΡΤΙΟΣ -
ΑΠΡΙΛΙΟΣ
1981

ΕΤΟΣ 15ο
ΤΕΥΧΟΣ 90



