

Πολιτικές προτεραιότητες και σημαντικά ζητήματα
που αναδύονται σε σχέση με τη συμφιλίωση
οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Copyright © 2008 ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ
Μεσογείων 14-18, 115 27 Αθήνα
Τηλ.: 210 7491717, Fax: 210 7488435
e-mail: ekdosis@ekke.gr
<http://www.ekke.gr>

© 2008 NATIONAL CENTRE FOR SOCIAL RESEARCH
14-18, Messoghion Av., 115 27 Athens-Greece
Tel.: +302107491717, Fax: +302107488435

Κεντρική διάθεση των εκδόσεων:
Μεσογείων 14-18, 115 27 Αθήνα
Τηλ.: 2107491705, Fax: 2107488435
e-mail: ekdosis@ekke.gr
<http://www.ekke.gr>

ISBN 978-960-7093-96-7

Εικόνα εξωφύλλου: Κοικλοθέατρο, 1923, 21, Πάουλ Κλέε, Υδατόχρωμα σε φόντο
περασμένο με κιμωλία, σε δύο μέρη χαρτιού, 52Χ37,6 εκ., Βέρνη, Μουσείο Καλών Τεχνών,
Ίδρυμα Πάουλ Κλέε, εκδ. Taschen, σελ. 56.

Πολιτικές προτεραιότητες και σημαντικά
ζητήματα που αναδύονται σε σχέση
με τη συμφιλίωση οικογενειακής
και επαγγελματικής ζωής

Αλίκη Μουρίκη



ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ
NATIONAL CENTRE FOR SOCIAL RESEARCH

ΑΘΗΝΑ 2008

Η παρούσα μελέτη αποτελεί προϊόν της Δράσης 17 του έργου «Άλκηστις», το οποίο υλοποιείται στο πλαίσιο της ΚΠ EQUAL.

Υπεύθυνος φορέας για την εκπόνηση της εν λόγω μελέτης είναι το Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ).

Επιστημονικός υπεύθυνος για το συνολικό έργο του ΕΚΚΕ στην ΑΣ «Δίκτυο για την Άρση του Κοινωνικού Αποκλεισμού των Γυναικών ΑΛΚΗΣΤΙΣ – RE(START)» είναι ο Ηλίας Κικίλιας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος	9
Κεφάλαιο 1. Περιγραφή της υφιστάμενης κατάστασης στην Ελλάδα και του εθνικού θεσμικού πλαισίου	11
1.1. Η σημαντική υστέρηση της Ελλάδας	11
1.2. Νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικές με τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας	14
Κεφάλαιο 2. Εντοπισμός καλών πρακτικών από την ευρωπαϊκή και ελληνική εμπειρία	31
2.1. Καλές πρακτικές από τις χώρες της ΕΕ	31
2.2. Καλές πρακτικές από την Ελλάδα.....	42
Κεφάλαιο 3. Ανασταλτικοί παράγοντες και περιορισμοί στην εφαρμογή πολιτικών για τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας	47
3.1. Σημαντικότεροι ανασταλτικοί παράγοντες.....	47
3.2. Κυριότεροι περιορισμοί στην προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας /εργασίας	49
Κεφάλαιο 4. Προϋποθέσεις για μια επιτυχή προώθηση πολιτικών για τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας	53
4.1. Αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο και παρεμβάσεις πολιτικής.....	54
4.2. Επιχειρηματικές πρωτοβουλίες	57
4.3. Πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων	59
Συμπερασματικές παρατηρήσεις	61
Βιβλιογραφία	63

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι στη χώρα μας –σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει στις πιο προηγμένες χώρες της ΕΕ– τα θέματα συμφιλίωσης ή εξισορρόπησης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή παραμένουν υποβαθμισμένα, τόσο στην αιζέντα της πολιτικής και τον δημόσιο διάλογο όσο και στις πρακτικές των επιχειρήσεων/οργανισμών. Η υποβάθμιση αυτή αντανακλά στην ουσία την υποδεέστερη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και την αντοχή των παραδοσιακών στερεοτύπων σχετικά με τους ρόλους και τις δυνατότητες των δύο φύλων. Αντανακλά, επίσης, μια παρωχημένη αντίληψη για τη διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού που επικρατεί στην πλειονότητα των ελληνικών επιχειρήσεων και οργανισμών.

Ωστόσο, η ανάγκη για μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση, η διεκδίκηση ευρύτερης ισότητας μέσα στην οικογένεια και καλύτερης ποιότητας ζωής, αλλά και η εξασθένηση των άτυπων δικτύων υποστήριξης της οικογένειας, χωρίς την παράλληλη βελτίωση της κρατικής μέριμνας, καθιστούν επιτακτική την προώθηση πολιτικών που θα διευκόλυναν τους εργαζόμενους στην εκπλήρωση των σύνθετων, μεταβαλλόμενων και συχνά αντικρουόμενων ρόλων τους. Προς την κατεύθυνση αυτή, είναι απαραίτητη μια συντονισμένη προσπάθεια από την πλευρά της πολιτείας, των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά και των ίδιων των ενδιαφερομένων να ξεπεράσουν τους ανασταλτικούς παράγοντες που εμποδίζουν μια ουσιαστική δημόσια συζήτηση και να δημιουργήσουν ένα ευνοϊκότερο περιβάλλον για την εφαρμογή αποτελεσματικών πολιτικών συμφιλίωσης της οικογένειας με την εργασία.

Σε περίοδο έντονων ανταγωνιστικών πιέσεων και αυξανόμενης εργασιακής αβεβαιότητας, το αίτημα για πολιτικές συμφιλίωσης ίσως να θεωρείται άκαιρο και χαμηλής προτεραιότητας ή, ενδεχομένως, ένα ακόμη «ιδεολόγημα» που προωθείται από την ΕΕ. Όμως, η απουσία ή ισχνότητα των πολιτικών συμφιλίωσης είναι αυτή που κινδυνεύει να μας οδηγήσει με μαθηματική ακρίβεια στην περαιτέρω όξυνση αυτών ακριβώς των προβλημά-

των. Κι αυτό γιατί –πέρα από την ηθική πλευρά του ζητήματος που αφορά την ισότιμη μεταχείριση ανδρών και γυναικών και το μοίρασμα των οικογενειακών ευθυνών– υπάρχουν και αδιάσειστα οικονομικά επιχειρήματα: η βιωσιμότητα του ασφαλιστικού και συνταξιοδοτικού συστήματος, η αντιμετώπιση των ελλείψεων ειδικοτήτων στην αγορά εργασίας, ακόμη και η υπογεννητικότητα συναρτώνται απόλυτα με τη δυνατότητα των γυναικών να συμμετέχουν πιο ενεργά και ισότιμα στην αμειβόμενη απασχόληση, χωρίς οδυνηρές παραχωρήσεις και εκπτώσεις στους άλλους τομείς της ζωής τους.

Η παρούσα μελέτη πιστεύουμε ότι μπορεί να αποτελέσει μια μικρή συμβολή στην προσέγγιση των πολύπλευρων διαστάσεων της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας, αλλά και έναυσμα για έναν γόνιμο προβληματισμό γύρω από τα θέματα αυτά, που έχουν ως επίκεντρο την επίτευξη μιας ισορροπίας ανάμεσα στα συμφέροντα και τις ανάγκες των επιχειρήσεων, και τις μεταβαλλόμενες ανάγκες και προτεραιότητες των εργαζομένων, στη δημόσια και ιδιωτική σφαίρα.

*Καθηγητής Ιωάννης Σακέλλης
Διευθυντής του Ινστιτούτου Κοινωνικής Πολιτικής
Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

1.1. Η σημαντική υστέρηση της Ελλάδας

Η συμφιλίωση της οικογένειας με την εργασία, ή –όπως έχει μετεξελιχθεί ο όρος τα τελευταία χρόνια, η «εξισορρόπηση της ζωής με την εργασία» (work-life balance)– έχει αποκτήσει πλέον βαρύνουσα σημασία στις περισσότερες ευρωπαϊκές κοινωνίες καθώς συναρτάται άμεσα με τα επίπεδα απασχόλησης, τη γονιμότητα, τις οικογενειακές σχέσεις και την ποιότητα ζωής.¹ Η προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας – εργασίας αποτελεί, εξάλλου, μία από τις βασικές προτεραιότητες τόσο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, όσο και της Ατζέντας Κοινωνικής Πολιτικής. Οι εθνικές κι ευρωπαϊκές πολιτικές που έχουν ως διακηρυγμένο στόχο την προώθηση της συμφιλίωσης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή διατυπώνονταν με σαφήνεια στα «Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση» και, συγκεκριμένα, στην κατευθυντήρια γραμμή 18 (μέχρι και το 2002).² Οι πολιτικές αυτές έχουν αρχίσει σταδιακά (αν και καθυστερημένα)

1. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι 1 στους 5 εργαζόμενους στην ΕΕ-15 δηλώνει ότι δυσκολεύεται πολύ να συνδυάσει την εργασία με τις οικογενειακές υποχρεώσεις λόγω υπερβολικής κόπωσης, ενώ το 22% αναφέρει ότι οι ώρες εργασίας του ταιριάζουν ελάχιστα έως καθόλου με τις οικογενειακές και άλλες υποχρεώσεις (βλ. European Foundation, 2004). Αλλά και το γεγονός ότι ένας στους τέσσερις άνδρες και μία στις τρεις γυναίκες εργάζεται με ακανόνιστα ή «αντικοινωνικά» ωράρια έχει αρνητικές συνέπειες στην οικογενειακή ζωή και τη γονιμότητα (ό.π.).

2. Βάσει των νέων προδιαγραφών που ισχύουν από το 2003 για τα ΕΣΔΑ των χωρών της ΕΕ, καταργήθηκαν οι 18 κατευθυντήριες γραμμές που ήταν ενταγμένες σε 4 πυλώνες, και κα-

να εφαρμόζονται και στη χώρα μας και περιλαμβάνουν μέτρα όπως η συνεχής βελτίωση της υποδομής φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους και το διευρυμένο ωράριο λειτουργίας σχολείων και υπηρεσιών (βλ. κεφάλαιο 2.1.). Ομοίως, τα «Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (ΕΣΔΕν)» περιλαμβάνουν δράσεις, οι οποίες άμεσα ή έμμεσα ευνοούν τη συμφιλίωση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων.

Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας

Όλα τα στατιστικά ευρήματα αλλά και οι επιστημονικές μελέτες συγκλίνουν στη διαπίστωση ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν έναν από τους βασικότερους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες είτε παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας είτε εγκαταλείπουν τη δουλειά τους (προσωρινά ή μόνιμα). Τα χαμηλά ποσοστά της γυναικείας απασχόλησης υποδηλώνουν συνήθως έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης για τις γυναίκες προσαρμοσμένων στις ανάγκες τους, αλλά και ανεπαρκή υποδομή φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων.

Στην Ελλάδα, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών παραμένει ένα από τα χαμηλότερα στην Ευρώπη, μόλις 45.5%, (ενώ ο μέσος όρος της ΕΕ είναι 56%), και απέχει μακράν του στόχου της Λισαβόνας για αύξηση του ποσοστού στο 60% μέχρι το 2010. Αντίθετα, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών ανέρχεται στο 74% και βρίσκεται πάνω από τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο, που είναι 72.7% (ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2005). Είναι χαρακτηριστικό ότι, παρά τη σχετική βελτίωση, η ψαλίδα στα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών είναι η μεγαλύτερη στην ΕΕ-15 και παραμένει στις 29 μονάδες, τη στιγμή που σε χώρες όπως η Φιλανδία είναι μόλις 4 μονάδες, στη Δανία είναι μόλις 9 μονάδες, και ακόμη και στην Πορτογαλία η ψαλίδα δεν ξεπερνά τις 13.5 μονάδες (Employment in Europe, 2004). Μάλιστα, στην πρόσφατη έρευνα εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης SILC που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα, 1 στις 2 γυναίκες (51.1%) αναφέρει ότι δεν έχει εργαστεί ποτέ, ενώ όσον αφορά τους άνδρες το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται μόλις στο 26.8% (Αριστεία, 2004).

Θιερώθηκαν 10 ειδικές κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες περιλαμβάνουν –μεταξύ άλλων– την ισότητα των φύλων, την αύξηση της προσφοράς εργασίας, την αποδοτικότητα και την ελκυστικότητα της εργασίας, πεδία τα οποία σχετίζονται, έστω έμμεσα, με την προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας κι εργασίας.

Αυτή η διαφορά στα ποσοστά συμμετοχής στην απασχόληση υποδηλώνει ότι παραμένει ισχυρή η αντίληψη ότι βασικός προορισμός της γυναίκας είναι η ιδιωτική σφαίρα της αναπαραγωγής και της παροχής φροντίδας. Το χάσμα στα ποσοστά απασχόλησης των δύο φύλων οφείλεται εν πολλοίς στον προκαθορισμό των ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα –που αντανακλάται και στον καταμερισμό της εργασίας εντός και εκτός σπιτιού–, καθώς και στη διαφορετική σημασία που έχει η αμειβόμενη εργασία για τους άνδρες και τις γυναίκες. Είναι χαρακτηριστικό ότι η παρουσία μικρών παιδιών στην οικογένεια λειτουργεί καταλυτικά για τη γυναικεία απασχόληση, καθώς ένα σημαντικό τμήμα των γυναικών –σε αντίθεση με τους άνδρες– αποσύρονται από την αγορά εργασίας, ή καθυστερούν την ένταξή τους σε αυτή, προκειμένου να φροντίσουν τα παιδιά τους. Έτσι, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών με παιδί ή παιδιά κάτω των 6 ετών είναι υπερ-διπλάσιο του αντίστοιχου ποσοστού των γυναικών της ίδιας κατηγορίας (βλ. Διάγραμμα 1).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1

Ποσοστό απασχόλησης ανάλογα με την παρουσία ή όχι παιδιών

	χωρίς παιδιά / με παιδιά άνω των 6 ετών	με παιδί ή παιδιά 0-6 ετών
Άνδρες	64,1%	96,2%
Γυναίκες	42,6%	49,0%

πηγή: ΕΣΣΔΑ, 2002

Το γεγονός ότι η παρουσία μικρών παιδιών περιορίζει τη συμμετοχή των μητέρων στην αμειβόμενη απασχόληση εγείρει ερωτήματα τόσο σχετικά με την επάρκεια και ποιότητα της παιδικής φροντίδας, όσο και σχετικά και με τον καταμερισμό της εργασίας μεταξύ των γονέων στα θέματα φροντίδας παιδιών.

Η παραδοσιακή κατανομή των ρόλων στην οικογένεια και τη δουλειά

Παρά τη συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση, η κατανομή των ρόλων μεταξύ των συντρόφων/συζύγων παραμένει σε μεγάλο βαθμό παραδοσιακή, με τους άνδρες να υστερούν στην ανάληψη του δικού τους μεριδίου ευθύνης στις οικογενειακές και οικιακές υποχρεώσεις.

Στην **Ελλάδα**, τα ευρήματα πρόσφατης εμπειρικής έρευνας υποδεικνύουν ότι η κατανομή των οικιακών καθηκόντων ανάμεσα στους συζύγους εξακολουθεί να αναπαράγει σε μεγάλο βαθμό τις παραδοσιακές διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων (βλ. Symeonidou κ.ά., 2001):

- οι άνδρες διαθέτουν μόλις 9 ώρες την εβδομάδα στις δουλειές του σπιτιού, έναντι 34 ωρών που διαθέτουν οι γυναίκες,
- οι γυναίκες αφιερώνουν διπλάσιο χρόνο στην ανατροφή των παιδιών σε σχέση με τους άνδρες, 15 και 8 ώρες αντίστοιχα,
- οι γυναίκες με παιδιά αφιερώνουν πολύ λιγότερο χρόνο στη δουλειά τους σε σχέση με τους άνδρες,
- οι γυναίκες συχνά χρειάζεται να υποκαταστήσουν τις ανεπαρκείς δομές φροντίδας των εξαρτημένων συγγενών τους,
- οι γυναίκες επιβαρύνονται με το διπλό και τριπλό ρόλο τους, με ελάχιστη βοήθεια από τους συντρόφους τους, ακόμη και όταν οι τελευταίοι έχουν (θεωρητικά τουλάχιστον) προοδευτικές αντιλήψεις όσον αφορά την κατανομή των οικογενειακών/οικιακών βαρών.

Ο διαφορετικός βαθμός συμμετοχής των δύο φύλων στις οικογενειακές/οικιακές ευθύνες έχει ως φυσικό επακόλουθο τόσο τη διαφορετική ένταση της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας, όσο και τη μεγαλύτερη συχνότητα, μεταξύ των γυναικών, των άτυπων ή ευκαιριακών μορφών απασχόλησης. Από την άλλη, η πλήρης συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση των εντάσεων και του συνολικού φορτίου υποχρεώσεων γι' αυτές, και όχι την αναδιανομή αυτών των υποχρεώσεων μεταξύ των δύο φύλων.³

1.2. Νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικές με τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας

Στην κατηγορία των νομοθετικών ρυθμίσεων που αφορούν τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας εμπίπτουν όλες εκείνες οι διατάξεις οι οποίες, άμεσα και έμμεσα, υποβοηθούν τους εργαζόμενους, και κυρίως τις εργαζόμενες, να συνδυάζουν την αμειβόμενη απασχόληση με τις οικογενειακές

3. Σύμφωνα με τα ευρήματα της πρώτης πανευρωπαϊκής έρευνας για την Ποιότητα της Ζωής, το ανώτερο μορφωτικό επίπεδο των συζύγων και η πρόσβαση και των δύο σε μια σχετικά καλά αμειβόμενη θέση εργασίας αντισταθμίζουν, εν μέρει, τον άνισο καταμερισμό των οικογενειακών υποχρεώσεων (βλ. European Foundation, 2005).

τους υποχρεώσεις. Περιλαμβάνονται, επομένως, η νομοθεσία που έχει ως στόχο την προστασία της οικογένειας και της μητρότητας, η νομοθεσία που προάγει την ισότητα των δύο φύλων, η νομοθεσία για την παροχή φύλαξης και φροντίδας εξαρτημένων ατόμων, η νομοθεσία για την ευελιξία του χρόνου και των μορφών απασχόλησης καθώς και για την παροχή διαφόρων μορφών αδειάς, η νομοθεσία που κατοχυρώνει την παροχή διαφόρων επιδομάτων, καθώς και η νομοθεσία που αφορά τα ωράρια λειτουργίας της κοινωνικής υποδομής της χώρας. Καλύπτεται, επομένως, ένα ευρύτατο φάσμα θεσμικών προβλέψεων, οι οποίες συνήθως συμπληρώνονται και από τις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τόσο του ιδιωτικού, όσο και του δημόσιου τομέα.

Το άρθρο 21(1) του Ελληνικού Συντάγματος δηλώνει ότι η οικογένεια, ο γάμος, η μητρότητα και η παιδική ηλικία προστατεύονται από την Πολιτεία. Ωστόσο, το μόνο ρητό νομικό κείμενο σχετικά με το συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας είναι ο *Νόμος 1483/1984* με τίτλο “Προστασία και διευκολύνσεις για εργαζόμενους με οικογενειακές ευθύνες”, ο οποίος υλοποιεί τη Συνθήκη 156 του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Το 1988, ο ίδιος νόμος επεκτάθηκε και στο δημόσιο τομέα. Τελικά αφορά την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα, τις δημόσιες υπηρεσίες, την τοπική αυτοδιοίκηση και άλλα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.

Επιπλέον, διάφορες διατάξεις για το συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας περιλαμβάνονται στο Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα, σε διάφορα άρθρα συλλογικών συμβάσεων, όπως οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις που ορίζουν τα υποχρεωτικά εθνικά κατώτερα επίπεδα για όλους τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, ή οι συλλογικές συμβάσεις σε τομείς με ισχυρά συνδικάτα (π.χ. τα συνδικάτα των τραπεζοϋπαλλήλων, του προσωπικού ασφαλιστικών εταιριών, φαρμακευτικών επιχειρήσεων κ.λπ.), καθώς επίσης και σε άρθρα διάσπαρτα στην κατακερματισμένη και περίπλοκη νομοθεσία για την κοινωνική ασφάλιση και την κοινωνική πρόνοια.

Επίσης, σε επίπεδο ευρωπαϊκών πολιτικών, ήδη από τη δεκαετία του 1990, έχουν προωθηθεί, μέσα από κοινωνικό διάλογο και δημόσια συζήτηση, μια σειρά από **Οδηγίες** που δημιουργούν ένα ευνοϊκό περιβάλλον για την προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας κι εργασίας, όπως οι οδηγίες για τη μερική απασχόληση, τη γονική άδεια, τη μείωση του χρόνου εργασίας και, πιο πρόσφατα, για την τηλεργασία.⁴ Οι Οδηγίες αυτές, οι οποίες ενσω-

4. Ειδικά η συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία, που υπεγράφη το 2002 από τις ευρωπαϊ-

ματώνονται σταδιακά στην εθνική νομοθεσία κάθε χώρας-μέλους, είναι οι εξής:

- Οδηγία 92/85/ΕΟΚ για την ελάχιστη διάρκεια της άδειας μητρότητας (1992),
- Οδηγία 96/34/ΕΚ για τη γονική άδεια (1996),

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2

*Θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων, την προστασία της οικογένειας και τη συμφιλίωση οικογενειακής κι επαγγελματικής ζωής
1984 – 2003*

Νόμος	Σημαντικότερες ρυθμίσεις
N. 1329/83	προσαρμόζει το Οικογενειακό Δίκαιο στη συνταγματική επιταγή της ισότητας των δύο φύλων
N. 1414/ 84	καθιερώνει την αρχή της ισότητας των φύλων
N. 1483/84	εισάγει μέτρα προστασίας και διευκολύνσεις για εργαζόμενους με οικογενειακές ευθύνες (σε εφαρμογή της Σύμβασης 156 της ΔΟΕ)
1469/84	θεσμοθετεί την άδεια μητρότητας
Διάταγμα 193/88	επεκτείνει και στον δημόσιο τομέα τα μέτρα προστασίας και τις διευκολύνσεις για τους εργαζόμενους με οικογενειακές ευθύνες
Διάταγμα 176/97	θέτει σε εφαρμογή την Οδηγία 92/85/ΕΚ σχετικά με την άδεια μητρότητας
N. 2539/97	καθιερώνει την τηλεφωνική εξυπηρέτηση των πολιτών για μια σειρά πιστοποιητικών του δημοσίου
N. 2683/99	Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας: ρυθμίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων με οικογενειακές ευθύνες που απασχολούνται στα ΝΠΔΔ
N. 2839/00	καθιερώνει την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα ΔΣ και τα υπηρεσιακά συμβούλια του δημοσίου τομέα
N. 2952/01	κύρωση της διεθνούς σύμβασης του ΟΗΕ για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών
Π.Δ. 105/03	προσαρμόζει στην ελληνική νομοθεσία την κοινοτική Οδηγία 97/80/ΕΚ σχετικά με το βάρος της απόδειξης σε περίπτωση διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου

κές οργανώσεις των εργοδοτών και των συνδικάτων, αποτελεί το πρώτο παράδειγμα εφαρμογής μιας συμφωνίας σε όλους τους κλάδους της οικονομίας των χωρών-μελών, δίχως τη θεσμική διαμεσολάβηση των κοινοτικών οργάνων (βλ. European Foundation, 2006b).

- Οδηγία 97/81/ΕΚ για την εργασία μερικής απασχόλησης (1997),
- Οδηγία 93/104/ΕΚ, που τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2000/34/ΕΚ για την οργάνωση του χρόνου εργασίας, που περιορίζει τον ανώτατο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας στις 48 ώρες (1993 και 2000).

Τέλος, θετική συμβολή στην προώθηση της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στη χώρα μας έχει και σειρά μη δεσμευτικών αποφάσεων της Πορτογαλικής, της Γαλλικής και της Φιλανδικής Προεδρίας της ΕΕ, οι οποίες έδωσαν ιδιαίτερη έμφαση στην ανάδειξη της σημασίας της συμφιλίωσης και ανέπτυξαν σειρά δεικτών αξιολόγησης για κάθε χώρα-μέλος.

1.2.1. Άδειες για τη φρονίδα της οικογένειας

- **Άδεια μητρότητας:** άδεια μητρότητας δικαιούνται οι γυναίκες που απασχολούνται στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το χρόνο προϋπηρεσίας, για λόγους εγκυμοσύνης και γέννησης παιδιού καθώς και για υιοθεσία παιδιού. Η διάρκειά της είναι:

(α) *στις δημόσιες υπηρεσίες:* 5 ημερολογιακοί μήνες (2 πριν-3 μετά τη λοχεία). Σε περίπτωση υιοθεσίας, 3 ημερολογιακοί μήνες στην περίοδο των πρώτων έξι μηνών μετά την ολοκλήρωση της υιοθεσίας. Η άδεια είναι με πλήρεις αποδοχές.

(β) *στον ιδιωτικό τομέα:* 16 ημερολογιακές εβδομάδες (8 πριν-8 μετά τη λοχεία), δηλαδή 112 ημέρες. Η αμοιβή ορίζεται ως εξής: αμοιβή ενός μηνός σε περίπτωση απασχόλησης τουλάχιστον ενός έτους από τον ίδιο εργοδότη, αλλιώς, αμοιβή ενός δεκαπενθημέρου.

Ευνοϊκότερες διατάξεις ισχύουν στις τράπεζες (2 επιπλέον εβδομάδες από το 1997) και στο δημόσιο τομέα.

Σημειώνεται ότι απαγορεύεται ρητά η απόλυση της δικαιούχου άδειας μητρότητας στη διάρκεια της εγκυμοσύνης, μέσα στο έτος που ακολουθεί τη λοχεία, ή αργότερα, στη διάρκεια απουσίας που οφείλεται σε ασθένεια που έχει προκληθεί από εγκυμοσύνη ή λοχεία.

- **Άδεια θηλασμού:** οι όροι για το δικαίωμα του θηλασμού και της άδειας για τη φρονίδα του βρέφους/παιδιού δεν είναι οι ίδιοι στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα:

(α) *στις δημόσιες υπηρεσίες:* δύο ώρες λιγότερες την ημέρα για τις μητέρες παιδιών κάτω των 2 ετών, μία ώρα λιγότερη για τις μητέρες παιδιών ηλικίας 2-4 ετών. Σε περίπτωση που η μητέρα δημόσιος υπάλληλος δεν κάνει χρήση των προαναφερομένων μειωμένων ωρών εργα-

σίας, δικαιούται 9 μήνες άδεια με αποδοχές, που λαμβάνει μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.⁵

(β) *στον ιδιωτικό τομέα*: για τα παιδιά κάτω από 2 ετών μία ώρα λιγότερη την ημέρα, αλλά μπορεί να συμφωνηθεί με τον εργοδότη η δικαιούχος να εργάζεται δύο ώρες λιγότερο κατά το πρώτο έτος.

Σε περίπτωση που η μητέρα δεν μπορεί να κάνει χρήση της άδειας θηλασμού, μπορεί να τη χρησιμοποιήσει ο εργαζόμενος πατέρας.

- **Γονική άδεια για ανατροφή παιδιού**: στην Ελλάδα, η γονική άδεια άρχισε να χορηγείται για πρώτη φορά το 1984⁶ σε επιχειρήσεις ή υπηρεσίες του ιδιωτικού τομέα με τουλάχιστον 100 εργαζόμενους και, αργότερα, το 1988, επεκτάθηκε στις δημόσιες υπηρεσίες.⁷ Το 1993, η γονική άδεια επεκτάθηκε σε επιχειρήσεις ή υπηρεσίες του ιδιωτικού τομέα και σε δημόσιες επιχειρήσεις και τράπεζες με τουλάχιστον 50 εργαζόμενους.⁸ Από το 1998,⁹ καταργήθηκαν οι προϋποθέσεις που αφορούσαν το μέγεθος της επιχείρησης ή της δημόσιας υπηρεσίας, σε πλήρη εναρμόνιση με την οδηγία 96/34/ΕΚ. Η γονική άδεια παρέχεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και υπό τις εξής προϋποθέσεις:

(α) *στις δημόσιες υπηρεσίες*: για παιδιά κάτω των 6 χρόνων μέχρι 2 χρόνια για κάθε γονέα. Παραχωρείται υποχρεωτικά εάν το ζητήσει ο/η εργαζόμενος/η. Η γονική άδεια μπορεί να ληφθεί συνεχώς ή διακεκομμένα. Η περίοδος απουσίας δεν θεωρείται περίοδος απασχόλησης.¹⁰ Ο/η εργαζόμενος/η έχει δικαίωμα να ξαναγυρίσει στην ίδια θέση, εκτός από την περίπτωση νόμιμης μετάθεσης. Η άδεια είναι άνευ αποδοχών. Δεν υπάρχει οποιαδήποτε παροχή από την κοινωνική ασφάλιση που να αντικαθιστά την απώλεια μισθού ακόμη και κατά ένα μέρος.

(β) *στις δημόσιες επιχειρήσεις, τράπεζες και ιδιωτικό τομέα*: για παιδιά κάτω των 3,5 χρόνων και μέχρι 3,5 μήνες για κάθε γονέα. Σε όλες τις περιπτώσεις, ο γονιός έχει δικαίωμα να ζητήσει ξεχωριστή άδεια για το κάθε παιδί, εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα. Ο/η εργαζόμε-

5. Άρθρο 53(2), Νόμος 2683/1999.

6. Άρθρο 5, Νόμος 1483/84. Νόμος 1483/1984 που εφαρμόζει τη Σύμβαση 156 της ΔΟΕ.

7. Άρθρο 3, Διάταγμα 193/1988.

8. Άρθρο 9 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης του 1993.

9. Άρθρο 25, Νόμος 2639/1998, που τροποποίησε το Άρθρο 5(1), Νόμος 1483/84, και Άρθρο 53 (1), Νόμος 2683/1999 (Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας).

10. Άρθρο 51(5), Νόμος 2683/1999 (Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας).

νος/η έχει δικαίωμα να ξαναγυρίσει στην ίδια ή σε παρόμοια, αλλά όχι σε κατώτερη, θέση. Η περίοδος απουσίας θεωρείται περίοδος απασχόλησης.

- **Γονική άδεια για επίσκεψη στο σχολείο:** δικαιούχοι είναι (α) στον *ιδιωτικό τομέα*: οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης, γονείς παιδιών κάτω των 16 ετών, ανεξάρτητα από χρόνο υπηρεσίας, (β) στις *δημόσιες υπηρεσίες*: γονείς παιδιών που παρακολουθούν το δημοτικό σχολείο ή το γυμνάσιο. Διάρκεια: μερικές ώρες ή ολόκληρη την εργάσιμη ημέρα, μέχρι 4 εργάσιμες ημέρες κάθε χρόνο. Άδεια με αποδοχές. Η περίοδος απουσίας θεωρείται ως χρόνος εργασίας.
- **Άδεια με αποδοχές για παιδιά που υποφέρουν από ασθένειες και απαιτείται τακτική μεταγγιση αίματος ή χρειάζεται περιοδική νοσοκομειακή περίθαλψη.** Πρόκειται για ειδική άδεια με αποδοχές, μέχρι 22 εργάσιμες ημέρες το χρόνο, για τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα και τους ΟΤΑ.
- **Μειωμένο ωράριο εργασίας για λόγους φροντίδας της οικογένειας.** Παρέχεται για τη φροντίδα παιδιών που έχουν νοητική ή φυσική αναπηρία, ανεξάρτητα από ηλικία. Η μείωση συνίσταται σε μία ώρα εργασίας λιγότερη την ημέρα, για όσο διάστημα διαρκεί η αναπηρία. Την άδεια δικαιούνται οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις και υπηρεσίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζόμενους. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών. Δεν υπάρχει οποιαδήποτε παροχή κοινωνικής ασφάλισης που ν' αντικαθιστά την απώλεια μισθού ακόμη και κατά ένα μέρος. Η πληρωμή των ασφαλιστρών γίνεται από τους εργαζόμενους.
- **Άδεια χωρίς αποδοχές για ασθένεια εξαρτημένων μελών της οικογένειας** προβλέπεται τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Επιπλέον, στις δημόσιες υπηρεσίες παρέχεται άδεια χωρίς αποδοχές διάρκειας μέχρι 2 έτη σε περίπτωση σοβαρών προσωπικών λόγων. Η άδεια δίδεται υπό τις εξής προϋποθέσεις:
 - (α) όταν υπάρχουν παιδιά ηλικίας κάτω των 16 ετών –χωρίς όριο ηλικίας αν χρειάζονται ειδική φροντίδα εξαιτίας σοβαρής ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας– με την προϋπόθεση ότι βρίσκονται υπό την κηδεμονία του γονιού,
 - (β) όταν ο/η σύζυγος που δεν μπορεί να φροντίσει τον εαυτό του εξαιτίας σοβαρής ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας,
 - (γ) όταν γονείς ή ανύπαντροι/ες αδελφοί/αδελφές δεν μπορούν να φροντίσουν τον εαυτό τους εξαιτίας σοβαρής ή χρόνιας ασθένειας ή ανα-

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3

*Ισχύουσες ρυθμίσεις για τις άδειες λόγω μητρότητας και πατρότητας
Ελλάδα, 2006*

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ
άδεια μητρότητας με αποδοχές: 5 μήνες συνολικά, 2 μήνες πριν και 3 μήνες μετά τον τοκετό (Ν.2683/99)	άδεια μητρότητας με αποδοχές: 17 εβδομάδες, εκ των οποίων οι 8 πριν και οι 9 μετά τον τοκετό (ΕΓΣΣΕ 2000-2001)
άδεια ανατροφής παιδιού: 2 ώρες μείωση του ημερήσιου χρόνου εργασίας για τη μητέρα μέχρι το παιδί της να γίνει 2 ετών, και 1 ώρα μείωση μέχρι να συμπληρώσει τα 4 έτη. Εναλλακτικά, η μητέρα μπορεί να λάβει 9 μήνες άδεια με αποδοχές για την ανατροφή παιδιού (Ν. 2683/99)	άδεια θηλασμού: 1 ώρα μείωση του ημερήσιου χρόνου εργασίας μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 2, ή 2 ώρες μείωση μέχρι να γίνει ενός έτους. Εναλλακτικά, η μητέρα μπορεί να λάβει 9 μήνες άδεια με αποδοχές. Η άδεια αυτή μετράει από τη λήξη της άδειας μητρότητας και όχι από τη γέννηση του παιδιού. Κατ' αυτόν τον τρόπο επιμηκύνεται κατά 9 εβδομάδες (ΕΓΣΣΕ 2004-2005)
γονική άδεια άνευ αποδοχών: μέχρι 24 μήνες για τον κάθε γονιό, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 6, είτε συνεχόμενους, ή τμηματικά (Ν. 2683/99)	γονική άδεια άνευ αποδοχών: 3 ½ μήνες για κάθε γονιό, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 3 ½ χρόνια, εφάπαξ ή τμηματικά
	άδεια άνευ αποδοχών για τη φροντίδα άρρωστου παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου συγγενούς: 6 ημέρες το χρόνο για το 1 παιδί, 8 ημέρες για τα 2 παιδιά, 12 ημέρες για τα 3 παιδιά, κ.ο.κ.
σχολική παρακολούθηση: 6 ημέρες το χρόνο με αποδοχές (Ν. 2683/99)	σχολική παρακολούθηση: 4 ημέρες το χρόνο με αποδοχές (Ν. 1483/84)
	προστασία εγκύων γυναικών: ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη λόγω εγκυμοσύνης, ενώ απαγορεύεται η απόλυση γυναίκας υπαλλήλου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και επί 1 χρόνο μετά τη γέννηση του παιδιού
	άδεια πατρότητας: ο πατέρας δικαιούται 2 ημέρες άδεια με τη γέννηση του παιδιού του
άδεια άνευ αποδοχών, διάρκειας μέχρι 24 μήνες, για σοβαρούς προσωπικούς λόγους (υπόκειται στην κρίση του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου)	

πηνρίας ή μεγάλης ηλικίας, με την προϋπόθεση ότι βρίσκονται υπό τη φροντίδα του εργαζόμενου και το ετήσιο εισόδημά τους δεν υπερβαίνει τα 300 κατώτερα ημερομίσθια το έτος. Η διάρκεια της άδειας είναι μέχρι 6 εργάσιμες ημέρες το έτος σε περίπτωση ασθένειας των εξαρτημένων παιδιών ή των προαναφερομένων συγγενών. Η άδεια μπορεί να είναι συνεχής ή όχι. Αυξάνεται σε 8 εργάσιμες ημέρες για κάθε ανύπαντρο εργαζόμενο γονέα ή για κάθε εργαζόμενο παντρεμένο ζευγάρι με 2 παιδιά και σε 10 ημέρες στην περίπτωση εργαζόμενων γονέων με περισσότερα από 2 παιδιά. Η περίοδος απουσίας θεωρείται ως χρόνος εργασίας.

Ο εργοδότης δεν μπορεί να περιορίσει αυτό το δικαίωμα. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, η άδεια παρέχεται σε ένα γονιό τη φορά. Η άδεια είναι άνευ αποδοχών και χωρίς κοινωνική ασφάλιση. Δεν υπάρχει άμεσο οικονομικό κόστος ή κόστος κοινωνικής ασφάλισης για τους εργοδότες, αφού δεν καταβάλλονται μισθοί/ημερομίσθια ή εισφορές κοινωνικής ασφάλισης κατά τη διάρκεια της άδειας. Ωστόσο, καθώς η περίοδος απουσίας θεωρείται χρόνος εργασίας, υπάρχει ένα έμμεσο κόστος που φέρουν οι εργοδότες, π.χ. στην περίπτωση αμοιβής αρχαιότητας στην υπηρεσία ή αποζημίωσης για διακοπή, δεδομένου ότι υπολογίζεται και η περίοδος απουσίας.

Όπως διαπιστώνουμε, στην Ελλάδα, το θεσμικό πλαίσιο που ισχύει σήμερα αναφορικά με τη συμφιλίωση της οικογένειας με την εργασία εξακολουθεί να δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην προστασία της οικογένειας και στον αναπαραγωγικό ρόλο της γυναίκας, παρά να δημιουργεί ένα ευνοϊκό πλαίσιο ώστε οι οικογενειακές υποχρεώσεις των ατόμων να μην αποτελούν εμπόδιο στην επαγγελματική τους ένταξη και εξέλιξη. Γι' αυτό και προσφέρει ελάχιστες επιλογές στους εργαζόμενους –παρά τις δειλές και καθυστερημένες θεσμικές βελτιώσεις– για πιο ευέλικτες μορφές οργάνωσης του χρόνου εργασίας (βλ. 1.2.3.).

1.2.2. Υποδομή κοινωνικής φροντίδας και κοινωνικά ωράρια

Η ανεπάρκεια της υποδομής βρεφονηπιακής μέριμνας, επίσης, εξακολουθεί ν' αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην εργασιακή ένταξη και την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Παρά τη συνεχή βελτίωση της υποδομής παιδικής φροντίδας, εκτιμάται ότι περισσότερα από 170 000 παιδιά εργαζόμενων γυναικών –ιδιαίτερα κάτω των 3 ετών– δεν καλύπτονται από τις υφιστάμενες δομές φύλαξης παιδιών (Συμεωνίδου κ.ά., 2001). Οι εργαζόμενες μητέρες

εξακολουθούν να στηρίζονται στη βοήθεια των οικογενειακών δικτύων (κυρίως στις γιαγιάδες και τους παππούδες) για να καλύψουν τις ανάγκες φύλαξης.

Οι υπηρεσίες φύλαξης παιδιών προ-σχολικής ηλικίας διακρίνονται σε διάφορες κατηγορίες: κρατικές, δημοτικές, επιδοτούμενες και ιδιωτικές. Η δωρεάν ή επιδοτούμενη φύλαξη παρέχεται σε ένα μικρό μόνο αριθμό παιδιών. Έτσι, η πλειονότητα των εργαζομένων είναι αναγκασμένη να καταφύγει σε δαπανηρές ιδιωτικές υπηρεσίες (βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς, οικιακή βοηθό, εκπαιδευμένη βρεφοκόμο), ή σε άτυπα δίκτυα (βλ. Διάγραμμα 4).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4
Δομές παιδικής φροντίδας (0-6 ετών)
Σύνολο χώρας, 2002

	Υφιστάμενες δομές	Εξυπηρετούμενα παιδιά	Νέες (2002-2003)	Εξυπηρετούμενα παιδιά
Βρεφονηπιακοί σταθμοί-παιδικοί σταθμοί (Ο.Τ.Α.)*	1386	57 820		
Βρεφονηπιακοί-παιδικοί σταθμοί, Κ.Δ.Α.Π. **	184	6700	33	1200
Κ.Δ.Α.Π. με Αναπηρίες **	3	92	32	1830
Δομές Π.Ε.Π. ***	-	-	162	7683
Οργανισμός Εργατικής Εστίας	22	1266		
Εκκλησία της Ελλάδας +	16	635	2	40
Ιδιωτικοί β/ν και παιδικοί σταθμοί	1450 ^	68 875		
Σύνολο	3061	135 388	354	

* συμπεριλαμβάνονται και οι σταθμοί που εποπτεύονται από τον Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Φροντίδας και το Ίδρυμα Βρεφονηπιακών Σταθμών (129 και 46 δομές, αντίστοιχα).

** χρηματοδότηση από το ΕΠ «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» (Β' και Γ' ΚΠΣ).

*** χρηματοδότηση από το Γ' ΚΠΣ (ενδεικτικά στοιχεία).

+ δεν περιλαμβάνονται οι περιφέρειες Κρήτης και Δωδεκανήσου που δεν υπάγονται στην Εκκλησία της Ελλάδας.

^ σύμφωνα με τα στοιχεία πανελλαδικής έρευνας του Πανελληνίου Συλλόγου Ιδιοκτητών Παιδικών Σταθμών που έγινε το 2001.

Επιπλέον, για παιδιά σχολικής ηλικίας, υπάρχουν οι εξής θεσμοί:

- *Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών*: ιδρύθηκαν στο πλαίσιο του Β΄ ΚΠΣ για να διευκολύνουν τους εργαζόμενους γονείς και να αξιοποιείται δημιουργικά ο εξω-σχολικός ελεύθερος χρόνος των παιδιών ηλικίας 5-12. Με την ολοκλήρωση της προγραμματικής περιόδου τελείωσε η χρηματοδότηση από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», με αποτέλεσμα η συνέχεια της λειτουργίας των υφισταμένων δομών να εξαρτάται από την εξεύρεση πόρων από τους ΟΤΑ.
- *Παιδικές κατασκηνώσεις*: η φιλοξενία παιδιών στις διάφορες εγκαταστάσεις θερινών κατασκηνώσεων μπορεί να παρέχεται δωρεάν (δήμοι, νομαρχίες, Εθνικός Οργανισμός Κοινωνικής Φροντίδας, Εκκλησία, Εργατική Εστία, κρατικές τράπεζες) ή να καλύπτεται, εν μέρει ή εξ ολοκλήρου, από τα ασφαλιστικά ταμεία των εργαζομένων.

Στον *ιδιωτικό τομέα*, η παροχή δωρεάν ή επιδοτούμενης βρεφονηπιακής φύλαξης είναι σχεδόν ανύπαρκτη. Μόνο για τις μεγάλες επιχειρήσεις με περισσότερους από 300 εργαζόμενους υπάρχει ρητή νομοθετική πρόβλεψη. Σύμφωνα με το άρθρο 12 του νόμου 1483/1984, που επεκτάθηκε στο δημόσιο τομέα με το άρθρο 7 του Διατάγματος 193/1988, οι επιχειρήσεις και οι υπηρεσίες που απασχολούν τουλάχιστον 300 εργαζόμενους, όταν κτίζουν νέες εγκαταστάσεις, πρέπει να προβλέψουν χώρο για ένα βρεφικό-νηπιακό σταθμό για τα παιδιά του προσωπικού τους. Ωστόσο, αυτή η πρόβλεψη σπάνια εφαρμόζεται, κυρίως λόγω της απροθυμίας των εργοδοτών και των οργανώσεών τους.

Στην πραγματικότητα, υπηρεσίες νηπιακού σταθμού προσφέρονται από πολύ λίγες μεγάλες εταιρίες κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών. Δύο από τα καλύτερα παραδείγματα υπηρεσιών νηπιακών σταθμών που παρέχονται από τον εργοδότη στο χώρο εργασίας είναι η Τράπεζα της Ελλάδος (με εγκαταστάσεις στο Χαλάνδρι Αττικής) και μια κλωστοϋφαντουργία στη Θράκη (Κομοτηνή). Ωστόσο, μερικοί εργοδότες προσφέρουν, αντί για υπηρεσίες εις είδος, επιδόματα σε μετρητά για βρεφικούς-νηπιακούς σταθμούς, τα οποία επιτρέπουν την αγορά ιδιωτικών υπηρεσιών φροντίδας.

Εκεί όπου υπάρχει σημαντικό έλλειμμα, παρά τις διαρκώς αυξανόμενες ανάγκες λόγω γήρανσης του πληθυσμού, είναι στις *υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων*. Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η εξασθένιση των άτυπων δικτύων αλληλεγγύης επιτείνουν το πρόβλημα. Αυτή τη στιγμή, στην Ελλάδα μόνο το 0.5% του πληθυσμού τρίτης ηλικίας καλύπτεται από κάποιες μορφής υποδομή στήριξης, σε αντίθεση με την Ιταλία, όπου

το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 2%, την Ισπανία όπου βρίσκεται στο 2.8%, στην Πορτογαλία όπου βρίσκεται στο 5%, και τη Φιλανδία που ξεπερνά το 7% (ΚΕΘΙ, 2001). Συγκεκριμένα, τις ανάγκες φροντίδας ή στήριξης των ηλικιωμένων καλύπτουν οι περίπου 1000 Μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας και τα 49 Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων, ενώ τις ανάγκες ψυχαγωγίας και κοινωνικής συναστροφής τα 101 ΚΑΠΗ.¹¹

Παράλληλα, η δυσαρμονία μεταξύ των *κοινωνικών ωραρίων* (ωράρια λειτουργίας των δημοσίων οργανισμών και της κοινωνικής υποδομής γενικότερα) και των ωραρίων εργασίας της μεγάλης πλειονότητας των εργαζομένων, είναι ιδιαίτερα έντονη στην Ελλάδα, με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται η εξυπηρέτηση των εργαζομένων που ασχολούνται με άκαμπο και πλήρες ωράριο εργασίας.

Η κοινωνική οργάνωση των ωραρίων στη χώρα μας παραμένει προσαρμοσμένη στο παραδοσιακό πρότυπο του «άνδρα-κουβαλητή» και των ισχυρών οικογενειακών δικτύων, τα οποία έχουν αμφοτέρωτα προ πολλού εξασθενήσει, καθώς οι γυναίκες συμμετέχουν ολοένα και περισσότερο στην αμειβόμενη απασχόληση (είτε στον άτυπο, είτε στον επίσημο τομέα της οικονομίας)¹² και η πυρηνική, ολιγομελής οικογένεια αντικατέστησε σταδιακά την εκτεταμένη οικογένεια.

Όχι μόνο τα σχολικά ωράρια, αλλά και τα ωράρια λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών (νοσοκομεία, ασφαλιστικά ταμεία, ΔΕΚΟ, κεντρικές και περιφερειακές υπηρεσίες, εφορίες, κ.λπ.), των τραπεζών, καθώς και της λοιπής κοινωνικής υποδομής αποκλειστικά κατά τις πρωινές ώρες, αποκλείουν την πρόσβαση σε αυτές στους εργαζόμενους που απασχολούνται με άκαμπο και πλήρες ωράριο εργασίας. Ορισμένα θετικά μέτρα (βλ. Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών, απογευματινή λειτουργία μεμονωμένων υποκαταστημάτων τραπεζών, κ.λπ.), που επιχειρούν να αντιμετωπίσουν αυτή την κατάφωρη δυσαρμονία μεταξύ ωραρίων εργασίας και κοινωνικών ωραρίων, δεν αρκούν για να αλλάξουν τη συνολικά γκρίζα εικόνα.

Τα ισχύοντα ωράρια της κοινωνικής υποδομής έχουν ως εξής:

- *ώρες λειτουργίας εμπορικών καταστημάτων*: τυπικά ισχύει από το 1994 η πλήρης απελευθέρωση του ωραρίου (με εξαίρεση τις Κυριακές και τις

11. Η γήρανση του πληθυσμού και η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας δοκιμάζουν τις υφιστάμενες δια-γενεακές διευθετήσεις που στηρίζονταν στην παραδοσιακή οικογένεια και επιβάλλουν νέες διευθετήσεις.

12. Υπολογίζεται ότι πάνω από 500 000 γυναίκες εργάζονται είτε ως συμβοηθούντα μέλη, είτε με προσωρινή ή αδήλωτη απασχόληση.

- αργίες). Ωστόσο, στην πράξη, ρυθμίζονται με υπουργικές αποφάσεις, έπειτα από διαβουλεύσεις ανάμεσα στις οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων. Η πρόσφατη επέκταση του ωραρίου λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων (Ν. 3377/2005) ουσιαστικά ακυρώθηκε, λόγω της άρνησης της πλειονότητας των τοπικών Εμπορικών Συλλόγων να εφαρμόσουν το διευρυμένο ωράριο λειτουργίας.
- *Ώρες λειτουργίας των τραπεζών:* ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις. Οι ώρες λειτουργίας (Δευτέρα-Πέμπτη 08.00-14.30 και Παρασκευή: 08.00-14.00 από το 2003) δεν συμπίπτουν με τις ώρες εργασίας των υπαλλήλων
 - *Δημόσιες υπηρεσίες, νοσηλευτικά ιδρύματα*
 - Υπουργεία: 12.00-14.30.
 - Εφορίες: 08.00-13.30
 - Νοσοκομεία (κέντρα υγείας): 08.30-13.30
 - *Τηλεφωνική εξυπηρέτηση:* το 1997, για πρώτη φορά ορίστηκε ότι οι πολίτες μπορούν να παραγγέλλουν με ένα απλό τηλεφώνημα και να λαμβάνουν από το δημόσιο τομέα με το ταχυδρομείο τα ακόλουθα έγγραφα: πιστοποιητικό γέννησης, πιστοποιητικό εκπλήρωσης στρατιωτικής θητείας, απόσπασμα ποινικού μητρώου, πιστοποιητικό φορολογικής ενημερότητας. Από τότε, η ανωτέρω διαδικασία έχει επεκταθεί και στην παροχή: πιστοποιητικού γάμου και θανάτου, πιστοποιητικού γέννησης εκδιδόμενου από τους δήμους, πιστοποιητικού νοσηλείας σε δημόσια νοσοκομεία, πιστοποιητικού σπουδών στα Πανεπιστήμια και στις Σχολές Εμπορικού Ναυτικού, πιστοποιητικού ασφάλισης ΤΣΕΜΕΔΕ (οργανισμός κοινωνικής ασφάλισης των μηχανικών) και διαφόρων πιστοποιητικών από τις Νομαρχίες. Το Κέντρο Τηλεφωνικής Εξυπηρέτησης Πολιτών (τηλεφωνική γραμμή 1564) λειτουργεί 24 ώρες το 24ωρο και 7 ημέρες την εβδομάδα.
 - *Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών:* λειτουργούν ήδη 878 Κ.Ε.Π. σε όλη τη χώρα (στο πλαίσιο δήμων, νομαρχιών, επαρχιών ή περιφέρειας), με ώρες εξυπηρέτησης του κοινού 8 π.μ.-8 μ.μ. Δευτέρα με Παρασκευή και 8 π.μ.-2 μ.μ. το Σάββατο. Έχουν ήδη εκδοθεί οι αποφάσεις για τη λειτουργία άλλων 143, ώστε σταδιακά να καλύψουν όλους τους δήμους.
 - *Ώρες λειτουργίας των σχολικών μονάδων:* νηπιαγωγεία και δημοτικά σχολεία: 08.15-13.30, γυμνάσια-λύκεια: 08.15-13.30. Ένας σημαντικός αριθμός σχολείων στα μεγάλα αστικά κέντρα εξακολουθεί να λειτουργεί με «διπλο-βάρδια», δηλαδή πότε πρωί και πότε απόγευμα. Εξαιτίας της έντονης αναντιστοιχίας ανάμεσα στα σχολικά ωράρια και τις συμβατικές

ώρες εργασίας των εργαζομένων γονέων, σε αρκετές σχολικές μονάδες της χώρας καθιερώθηκε το διευρυμένο ωράριο λειτουργίας των δημοτικών σχολείων (7-8 το πρωί και 1.30-4.00 το απόγευμα), με την καθιέρωση και τη σταδιακή επέκταση από το Υπουργείο Παιδείας του θεσμού του «ολοήμερου σχολείου» ή του σχολείου διευρυμένου ωραρίου. Αυτή τη στιγμή στη χώρα λειτουργούν 3788 τμήματα ολοήμερων δημοτικών και 1780 ολοήμερων νηπιαγωγείων.

Οι παραπάνω πρωτοβουλίες αποτελούν τον πυρήνα μιας πρώτης συστηματικής προσπάθειας των δημοσίων πολιτικών να διευκολύνουν τους εργαζόμενους να συνδυάζουν τους πολλαπλούς ρόλους τους. Χρειάζεται, όμως, να ενισχυθούν σημαντικά με σειρά ριζικών θεσμικών αλλαγών και καινοτόμων πρωτοβουλιών ώστε να έχουν αποτελεσματικότητα και διάρκεια.

1.2.3. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Παρά την ύπαρξη ευνοϊκού θεσμικού πλαισίου για τη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (βλ. Διάγραμμα 5), στην Ελλάδα οι συνηθέστερες μορφές ευελιξίας στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας παραμένουν η υπερωριακή απασχόληση, οι βάρδιες, η εποχική απασχόληση, η υπερβολαβία και το φασόν, ενώ στο δημόσιο τομέα επικρατούν οι υπερωρίες και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Οι παραπάνω μορφές, εξαιτίας των παρατεταμένων ή ακανόνιστων ωραρίων εργασίας, ή του πρόσκαιρου και ευκαιριακού χαρακτήρα της απασχόλησης, κάθε άλλο παρά διευκολύνουν τη συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή. Από την άλλη, οι νέες μορφές ευέλικτης απασχόλησης, οι οποίες –θεωρητικά τουλάχιστον– προσαρμόζονται καλύτερα στις ανάγκες των σύγχρονων εργαζομένων ή αυτών που επιθυμούν να εργαστούν, έχουν από ελάχιστη έως μηδαμινή διείσδυση στην ελληνική αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα:

- Η *μερική απασχόληση* κινείται σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα –και μάλιστα με ελαφρά πτωτική τάση– συγκριτικά με τις περισσότερες χώρες της ΕΕ και ανέρχεται μόλις στο 4.6% της συνολικής απασχόλησης (7.9% στις γυναίκες και 2.6% στους άνδρες), σε αντίθεση με το μέσο ευρωπαϊκό όρο που ανέρχεται στο 17.9% (6.3% στους άνδρες και 33.5% στις γυναίκες). Στο δημόσιο τομέα ακόμη δεν έχει αρχίσει η εφαρμογή της, παρά την ψήφιση των σχετικών διατάξεων, που προβλέπουν την εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, προκειμένου να καλυφθούν οι αυξημένες κοινωνικές ανάγκες, κυρίως στον τομέα της φροντίδας παιδιών

και ηλικιωμένων και στην εξυπηρέτηση των πολιτών. Αξίζει, μάλιστα, να σημειωθεί, ότι σε αντίθεση με την τάση που ισχύει στις περισσότερες χώρες της ΕΕ-15, στην Ελλάδα η μερική απασχόληση δεν αποτελεί γνήσια επιλογή παρά για έναν μικρό αριθμό εργαζομένων. Οι περισσότεροι εργάζονται με μερική απασχόληση γιατί δεν μπόρεσαν να βρουν πλήρη απασχόληση.¹³

- Η *διαμοιραζόμενη εργασία* (job sharing, όπου μία θέση πλήρους απασχόλησης μοιράζεται σε 2 άτομα), μορφή αρκετά διαδεδομένη στην ΕΕ, δεν υφίσταται στην Ελλάδα, ενώ περιορισμένη έκταση έχουν και η διαθεσιμότητα για εργασία (labour on call), όπως και η εναλλασσόμενη εργασία (κυρίως στις αεροπορικές εταιρείες).
- Η *τηλεργασία* ή ηλεκτρονικό φασόν όπως συχνά (αλλά λανθασμένα) αποκαλείται, αποτελεί μια περιθωριακή, για την ώρα, μορφή χωρο-ευέλικτης εργασίας, με πολλά περιθώρια δυναμικής ανάπτυξης και ευρείας εφαρμογής τόσο σε χαμηλής όσο και σε υψηλής ειδίκευσης εργασίες, χάρη στην ταχεία διάδοση των τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας. Υπολογίζεται ότι μόλις το 1% των απασχολούμενων εργάζεται με τηλεργασία, το ποσοστό αυτό, ωστόσο, δεν περιλαμβάνει όσους εργάζονται περιστασιακά και άτυπα με τηλεργασία καθώς και όσους εργάζονται με ανεξάρτητη εργασία.

Όσον αφορά τις υπόλοιπες θεσμοθετημένες ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως η προσωρινή απασχόληση μέσω των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και ο ετήσιος υπολογισμός του χρόνου εργασίας, η διείσδυση τους είναι –για την ώρα τουλάχιστον– μηδαμινή.

Σε γενικές γραμμές, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η περιορισμένη διείσδυση των νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας οφείλεται στον έντονο δυϊσμό της ελληνικής αγοράς εργασίας, καθώς δίπλα στην επίσημη αγορά εργασίας λειτουργεί παράλληλα και η ανεπίσημη ή άτυπη αγορά εργασίας, όπου οι κατ' εξοχήν μορφές ευελιξίας είναι η παραοικονομία και η άτυπη ή παράνομη εργασία. Οι επιχειρήσεις, έτσι, δεν έχουν κίνητρο να πειραματιστούν με νέες μορφές ευελιξίας, και μάλιστα θεσμοθετημένες, άρα εξ ορισμού πιο περιοριστικές από τις άτυπες ευελιξίες.

13. Για μια σειρά από λόγους, η προσφυγή στη μερική απασχόληση θεωρείται ως μία μη ελκυστική επιλογή, ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους και τα συνδικάτα, τα οποία αντιστέκονται σθεναρά στις όποιες απόπειρες ευρύτερης διάχυσής της στην οικονομία, καθώς τη θεωρούν ως βασικό εργαλείο για την απορρόθμιση της αγοράς εργασίας και την ταυτίζουν με υποβάθμιση της εργασίας αλλά και των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5
*Οι κυριότερες νομοθετικές πρωτοβουλίες
για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης
1990-2004*

Νόμος	Σημαντικότερες ρυθμίσεις
N.1892/90	<ul style="list-style-type: none"> • εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα • καθιέρωση 4ης βάρδιας (εργασία κατά το Σαββατοκύριακο) • διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε 3μηνιαία βάση • θεσμοθέτηση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου • σύνδεση αμοιβής και παραγωγικότητας
N. 2639/98	<ul style="list-style-type: none"> • διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε 6μηνιαία βάση • εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα (σε βοηθητικές εργασίες) • θεσμοθέτηση της εκ περιτροπής απασχόλησης, της διαλείπουσας απασχόλησης, της τηλεεργασίας, της σύμβασης έργου και της σύμβασης παροχής υπηρεσιών • έγκριση λειτουργίας Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας
N. 2874/00	<ul style="list-style-type: none"> • διευθέτηση χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση, με μείωση του μέσου συμβατικού εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας από τις 40 στις 38 ώρες • μείωση των υπερωριών, αύξηση του κόστους τους • ενθάρρυνση της μερικής απασχόλησης (προσαύξηση της αμοιβής για εργασία κάτω των 4 ωρών, συνδυασμός επιδόματος 30.000 δρχ. και μερικής απασχόλησης) • εξορθολογισμός των ορίων ομαδικών απολύσεων (για τις επιχειρήσεις με 50-100 άτομα προσωπικό)
N. 2956/01	<ul style="list-style-type: none"> • ρύθμιση των όρων λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) • κατοχύρωση των εργασιακών κι ασφαλιστικών δικαιωμάτων των απασχολούμενων μέσω των ΕΠΑ
N. 3174/03	<ul style="list-style-type: none"> • εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα και τους ΟΤΑ αποκλειστικά για υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα (κοινωνική φροντίδα, φύλαξη κτιρίων, ενσωμάτωση των μεταναστών, κ.ά.)
N. 3250/04	<ul style="list-style-type: none"> • εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στο δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΙΔ για προσωπικό με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (μακροχρόνια άνεργοι, μητέρες με ανήλικα τέκνα, ΑμεΑ, πολύτεκνοι)

Είναι μάλιστα γεγονός ότι οι άτυπες ευελιξίες εξυπηρετούν συχνά και την πλευρά της εργασίας, καθώς έτσι αποφεύγεται η φορολόγηση των εισοδημάτων.

Γενικά, μπορεί να πει κανείς ότι, σε αντίθεση με τις περισσότερες χώρες της ΕΕ, στη χώρα μας απουσιάζει μια ολοκληρωμένη και συνειδητή πολιτική για την προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας. Αντίθετα, παραμένουν ισχυροί ορισμένοι σημαντικοί ανασταλτικοί παράγοντες, οι οποίοι δημιουργούν ένα περιοριστικό (αν όχι ασφυκτικό) περιβάλλον για τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας, όπως η ακαμψία των συστημάτων κοινωνικής προστασίας αλλά και οργάνωσης της εργασίας, και η κυριαρχία των παραδοσιακών αντιλήψεων σχετικά με τους ρόλους ανδρών και γυναικών, μέσα στην οικογένεια, όπως και έξω από αυτήν (βλ. κεφ. 3).

Η νομοθεσία για την ισότητα των δύο φύλων, ενώ είναι αναμφισβήτητα προοδευτική, δεν έχει καταφέρει να αλλάξει τη συμπεριφορά και τη νοοτροπία των εργοδοτών. Το ίδιο ακριβώς ισχύει και για τις προοδευτικές διατάξεις που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες προέκυψαν μέσα από τις συλλογικές διεκδικήσεις και διαπραγματεύσεις.¹⁴ Χρειάζονται, επομένως, ουσιαστικά και αποφασιστικά βήματα, ώστε οι «καλές προθέσεις» και οι «φιλότιμες προσπάθειες» να μετουσιωθούν πρώτα σε «καλές πρακτικές» και κατόπιν σε συνειδητές συμπεριφορές ενταγμένες στο συλλογικό υποσυνείδητο (βλ. κεφ. 4).

14. Βλ., μεταξύ άλλων, τη θεσμοθέτηση επιχειρησιακών επιτροπών Ίσων Ευκαιριών (1994), την εξαγγελθείσα το 1996 σύσταση διμερούς φορέα (εργαζόμενοι-εργοδότες) για θέματα ισότητας των δύο φύλων, την εκπόνηση σχεδίων θετικών δράσεων υπέρ της ισότητας των φύλων στις επιχειρήσεις (Κ.Π. Equal), κ.λπ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Η επιτυχία των καλών πρακτικών εξαρτάται από πολλούς παράγοντες όπως:

- την αντιμετώπιση πραγματικών αναγκών και συγκεκριμένων προβλημάτων που οι υφιστάμενες πολιτικές δεν είναι σε θέση να καλύψουν
- τη στόχευσή τους σε ομάδες του πληθυσμού που υφίστανται πιο έντονα τις συνέπειες των διακρίσεων στην απασχόληση
- την ενσωμάτωσή τους στην πολιτική ατζέντα ως μόνιμο στοιχείο
- την ελκυστικότητα που μπορούν να ασκήσουν στους διαμορφωτές της πολιτικής.

2.1. Καλές πρακτικές από τις χώρες της ΕΕ

Ο ευχερέστερος συνδυασμός της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή δεν επιτυγχάνεται μόνο μέσα από θεσμοθετημένες και γενικής εφαρμογής πρωτοβουλίες, αλλά, σε μεγάλο βαθμό, και από πρωτοβουλίες των ίδιων των επιχειρήσεων, καθώς και ως προϊόν κοινωνικής διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε κλαδικό ή εθνικό επίπεδο.

Από την πληθώρα παραδειγμάτων καλών πρακτικών που συμβάλλουν στη συμφιλίωση της οικογένειας και της εργασίας και εφαρμόζονται εδώ και αρκετά χρόνια στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, σταχυολογούμε, ενδεικτικά, τις πιο καινοτόμες –ή ευρείας απήχρησης– από αυτές:

A. Θεσμικές πρωτοβουλίες

- *Επιδοτούμενη φροντίδα παιδιών προ-σχολικής ηλικίας*: αυτή μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, από τις πιο παραδοσιακές έως τις πιο καινοτόμες (καταβολή χρηματικού επιδόματος σε γονείς που φροντίζουν οι ίδιοι τα παιδιά τους, ατομικό κουπόνι που παρέχει την ευχέρεια στους γονείς να επιλέξουν το είδος της παιδικής μέριμνας που αυτοί επιθυμούν, «επίδομα παιδιού» που επιτρέπει την ελεύθερη επιλογή ανάμεσα σε διάφορες μορφές παιδικής μέριμνας, κ.λπ.).
- Καμπάνιες ενημέρωσης με σκοπό την ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων και του κοινού για τα πλεονεκτήματα των πολιτικών συμφιλίωσης οικογένειας/εργασίας και ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους (Βρετανία).¹⁵ Η ελλιπής ενημέρωση γύρω από τις δυνατότητες που προσφέρει το θεσμικό πλαίσιο στους εργαζόμενους για ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελεί έναν βασικό ανασταλτικό παράγοντα στην ευρύτερη χρήση των ευνοϊκών ρυθμίσεων που ισχύουν.
- Δημιουργία ενός ειδικού Ταμείου (Challenge Fund), το οποίο προικοδοτήθηκε με το γενναίο ποσό των 11.3 εκατομμυρίων λιρών για 3 χρόνια, για την οικονομική υποστήριξη των πρωτοβουλιών των εργοδοτών και των συνδικάτων που αναλαμβάνουν δράσεις υπέρ της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας (Βρετανία).
- Οι γονείς με παιδιά κάτω των 6 ετών έχουν πλέον το δικαίωμα να ζητήσουν από τον εργοδότη τους να εργάζονται με κάποια ευέλικτη μορφή απασχόλησης (Βρετανία).¹⁶
- Θεσμοθέτηση ενός καθολικού επιδόματος τέκνου επί 3 χρόνια για όλους τους γονείς, ανεξαρτήτως επαγγελματικής κατάστασης (Αυστρία).

15. Η πρωτοβουλία αυτή της βρετανικής κυβέρνησης –που στηρίχθηκε από τον ίδιο τον Πρωθυπουργό– συμπληρώθηκε με την έκδοση μιας κοινής έκθεσης του Βρετανικού Υπουργείου Εμπορίου και Βιομηχανίας, της Συνομοσπονδίας Βρετανικής Βιομηχανίας και της κορυφαίας συνδικαλιστικής οργάνωσης Trade Union Conference, η οποία αναδεικνύει τις καλές πρακτικές που εφαρμόζουν μεγάλες επιχειρήσεις προκειμένου ν' αντιμετωπίσουν την κουλτούρα των παρατεταμένων ωραρίων εργασίας που κυριαρχούν στη Βρετανία και δυσχεραίνουν την εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή και προσωπική ζωή (βλ. European Industrial Relations Review, 2006).

16. Από το 2003 που ισχύει ο νόμος, περίπου το 40% των εργαζομένων κάνουν χρήση κάποιας μορφής ευελιξίας (βλ. *The Guardian*, 17-11-2005). Εδώ θα πρέπει, ωστόσο, να σημειώσουμε ότι η ευρεία άσκηση του δικαιώματος να κάνουν χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης από την πλευρά των εργαζομένων ενίοτε δημιουργεί προβλήματα στην πλευρά της εργοδοσίας, καθώς αυξάνει το εργατικό κόστος και τον διοικητικό φόρτο (βλ. European Industrial Relations Review, 2006).

- Παρέχεται η δυνατότητα σε γονείς μικρών παιδιών να εργαστούν με μερική απασχόληση, με πλήρη προστασία από το ενδεχόμενο απόλυσης και με δικαίωμα επιστροφής στο πλήρες ωράριο (Αυστρία).
- Παρέχεται η δυνατότητα σε εργαζόμενους να πάρουν άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας μέχρι 12 μηνών, προκειμένου να παρακολουθήσουν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ή μετεκπαίδευσης, χωρίς να επιβαρύνεται ο εργοδότης (Αυστρία).
- Θεσμοθέτηση στο μη-κερδοσκοπικό τομέα της οικονομίας της δυνατότητας να ακολουθήσει ένας εργαζόμενος ευέλικτη σταδιοδρομία, κάνοντας χρήση μακροχρόνιων αδειών ή συνδυάζοντας τη μερική απασχόληση με τη μερική συνταξιοδότηση (Βέλγιο).
- Θεσμοθέτηση της εβδομάδας των 35 ωρών, χωρίς περικοπή των αμοιβών, και περιορισμός της υπερωριακής απασχόλησης (Γαλλία).
- Θεσμοθέτηση του δικαιώματος των εργαζομένων να αυξάνουν ή να μειώνουν τις ώρες εργασίας τους, ανάλογα με τις ανάγκες τους (Ολλανδία).
- Συμβολή του κράτους στα έξοδα φροντίδας παιδιού (καλύπτεται από το 1/3 έως τα 2/3 της συνολικής δαπάνης), μέσω της επιστροφής φόρου και της εκούσιας συνδρομής του εργοδότη (Ολλανδία).
- Θεσμοθέτηση της μακροχρόνιας «άδειας για προσωπικούς λόγους» για όσους εργαζόμενους επιθυμούν να ανταλλάξουν για ένα διάστημα το εισόδημα που προέρχεται από την εργασία τους με προσωρινή απομάκρυνση από αυτήν για λόγους οικογενειακής φροντίδας, εκπαίδευσης, προσωπικής ανάπτυξης, πρόωρης συνταξιοδότησης, κ.λπ. (Ολλανδία).
- Δημιουργία ενός ταμείου που θα χρηματοδοτεί μέτρα για την προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας – εργασίας: το 50% των πόρων θα κατευθύνεται σε ΜΜΕ, με σκοπό να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους γονείς να κάνουν χρήση της γονικής άδειας και να τους βοηθά στην μετέπειτα επανένταξη στην εργασία τους (Ιταλία).
- Δημιουργία θεσμικά κατοχυρωμένων «Γραφείων Χρόνου» που λειτουργούν υπό την αιγίδα των δημοτικών αρχών, με σκοπό να ενθαρρύνουν και να διαδώσουν επιτυχείς πολιτικές και πρακτικές διαχείρισης του χρόνου που έχουν αναπτυχθεί σε άλλες περιοχές (Ιταλία).

B. Επιχειρηματικές πρωτοβουλίες

- Εφαρμογή πολιτικών που έχουν γίνει ευρύτερα γνωστές ως «πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια» και αποτελούνται, κυρίως, από τις νέες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης, μειωμένες ώρες εργασίας, διάφορες

- μορφές άδειας (αμειβόμενης ή μη), επιδοτούμενη φροντίδα παιδιών, συμβουλευτικές υπηρεσίες, κ.ά. (βλ. Διάγραμμα 6).
- Πρωτοβουλίες για την εξισορρόπηση της προσωπικής με την εργασιακή ζωή (work-life balance): η νέα τάση σε επίπεδο επιχειρηματικών πρωτοβουλιών είναι η προώθηση δράσεων που ικανοποιούν ταυτόχρονα και τις ανάγκες των εργαζομένων και τους στόχους της επιχείρησης. Το ζητούμενο είναι να μειώσουν το στρες που νιώθουν οι εργαζόμενοι στην προσπάθειά τους να εκπληρώσουν τις πολύπλευρες υποχρεώσεις τους, ώστε να αποδώσουν τα μέγιστα στην επιχείρηση. Έτσι, πέρα από τις συνηθισμένες ευελιξίες του χρόνου και του χώρου εργασίας, οι επιχειρηματικές πρωτοβουλίες περιλαμβάνουν τον ευέλικτο σχεδιασμό της εργασιακής διαδικασίας και του περιεχομένου της δουλειάς, τη διαχείριση του στρες, την παροχή οικονομικών και πρακτικών διευκολύνσεων σε σχέση με τη φύλαξη των παιδιών και τις καθημερινές ανάγκες του νοικοκυριού, την ανάπτυξη του προσωπικού, την επανένταξη των γυναικών στην εργασία μετά από πολύμηνη απουσία, αθλητικές δραστηριότητες, κ.λπ.¹⁷ Η εξισορρόπηση της οικογένειας και της εργασίας δεν επιτυγχάνεται, ωστόσο, μόνο με μέτρα που ευθέως διευκολύνουν τους εργαζόμενους να εκπληρώνουν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις ή να έχουν προσωπική ζωή. Ο δίκαιος καταμερισμός του φόρτου εργασίας, ο σωστότερος προγραμματισμός και η δυνατότητα άσκησης μεγαλύτερου ελέγχου στον όγκο δουλειάς αποτελούν για τους εργαζόμενους εξίσου σημαντικούς παράγοντες ικανοποίησης από την εργασία, με τη διαθεσιμότητα ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως πιστοποιεί πρόσφατη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη Βρετανία, σε δείγμα 1654 ατόμων (βλ. Διάγραμμα 7).
 - Εφαρμογή ενός «Σχεδίου Διαχείρισης Εργασίας και Οικογένειας» στην πορτογαλική ραδιοτηλεόραση, που περιλαμβάνει ευέλικτα ωράρια εργασίας, συμπίεσμένη εργάσιμη εβδομάδα, τηλεργασία, κοινή δεξαμενή μπέιμπυ-σίτερς, κ.λπ. και σημειώνει ιδιαίτερη επιτυχία.
 - Η ιταλική εταιρεία τηλεπικοινωνιών Vodafone Omnitel συμφώνησε μετά από αίτημα των συνδικάτων, το 2004, να εντοπίσει και να εφαρμόσει μοντέλα εργασίας που προωθούν την ισότητα των φύλων και τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας. Έτσι, μεταξύ άλλων, παρέχει τη δυνατότητα στις γυναίκες εργαζόμενες να επιστρέψουν στην εργασία τους

17. Βλ. ιστοσελίδα της οργάνωσης ENWHP: www.enwhp.org.

όταν το παιδί τους γίνει 2 ½ ετών, δίνει το δικαίωμα σε όσες εργάζονται με πλήρη απασχόληση να ζητήσουν προσωρινά να εργαστούν με μερική απασχόληση (με εξαίρεση τα ανώτερα διοικητικά στελέχη), επιβάλλει την απαγόρευση απασχόλησης μητέρων σε αντικοινωνικές ώρες και ημέρες στα call-centres, ενώ αναδιοργανώνει το σύστημα βαρδιών, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να οργανώσουν καλύτερα την προσωπική τους ζωή.

- Αρκετές επιχειρήσεις παρέχουν επιπλέον επιδόματα στους υπαλλήλους τους που επιθυμούν να διακόψουν την εργασία τους για να φροντίσουν τα παιδιά τους. Στο δημόσιο τομέα, οι εργαζόμενοι που κάνουν χρήση της γονικής τους άδειας λαμβάνουν το 90% των αποδοχών τους, όσο υψηλές και εάν είναι αυτές (Σουηδία).
- Υπογραφή παγκόσμιας συμφωνίας (global agreement) για τους εργαζόμενους της γαλλικής πολυεθνικής εταιρείας χημικών Rhodia, που περιλαμβάνει –στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης– διατάξεις για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών, την αποφυγή διακρίσεων, την ισότιμη μεταχείριση ανδρών και γυναικών εργαζομένων με οικογενειακές ευθύνες, κ.ά.¹⁸

Συνοψίζοντας, μπορούμε να πούμε ότι ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται τα επιχειρηματικά οφέλη υιοθέτησης πολιτικών συμφιλίωσης και τις εντάσσουν στον ευρύτερο σχεδιασμό τους, και μάλιστα σε μια περίοδο γενικότερης απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και διάβρωσης των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Στην πλειονότητά τους, ωστόσο, αυτές οι πολιτικές απευθύνονται κυρίως ή/και αποκλειστικά στο γυναικείο προσωπικό, αναπαράγοντας, έτσι, στερεότυπα για τους έμφυλους ρόλους. Το επόμενο βήμα, επομένως, αλλά και η μεγάλη πρόκληση είναι να μπορούν και οι άνδρες εργαζόμενοι να αξιοποιούν, ακόμη και να διεκδικούν, τις ευνοϊκές ρυθμίσεις, χωρίς να κινδυνεύει η καριέρα τους ή να θίγεται το γόητρό τους.

18. Βλ. European Foundation, 2006b

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6

Τυπολογία των πιο διαδεδομένων ευέλικτων μορφών απασχόλησης που εφαρμόζονται στις χώρες της ΕΕ

ευέλικτα ωράρια εργασίας: η ώρα έναρξης και η ώρα λήξης της εργασίας μπορεί να ποικίλλει, μέσα σε ορισμένα πλαίσια που θέτει ο εργοδότης

εξατομικευμένος χρόνος εργασίας ή ατομικοί λογαριασμοί χρόνου: οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα –με τη σύμφωνη γνώμη της διοίκησης– να «αποταμιεύουν» ώρες εργασίας, τις οποίες στη συνέχεια «ξοδεύουν» με τρόπο ώστε να ισοσκελίζεται ο μέσος χρόνος εργασίας τους

ετήσια διευθέτηση του χρόνου εργασίας: οι εργοδότες, με τη σύμφωνη γνώμη των εργαζόμενων ή του σωματίου, μπορούν να αυξομειώνουν τον χρόνο εργασίας κατά περιόδους, ώστε να αντιμετωπίζονται οι διακυμάνσεις της ζήτησης χωρίς προσφυγή σε δαπανηρές υπερωρίες

μειωμένος χρόνος εργασίας: μερική απασχόληση, 35ωρο, μοντέλο εργασίας 6+6 ώρες ημερησίως, με πλήρεις αποδοχές (Φιλανδία)

συμπεσιμένη εργάσιμη εβδομάδα: οι εργαζόμενοι μπορούν να εργαστούν τις συνολικές εβδομαδιαίες ώρες τους σε διάστημα λιγότερων ημερών (4 αντί 5 μέρες, 9 αντί 15 μέρες)

εποχιακή απασχόληση: συμβάσεις ορισμένου χρόνου που συνήθως ανανεώνονται κάθε χρόνο

συμβάσεις παροχής έργου: πρόκειται για «ψευδο-ανεξάρτητη» απασχόληση, καθώς οι εργαζόμενοι έχουν άμεση και διαρκή εξάρτηση από τον εργοδότη

τηλεργασία: δυνατότητα για περιστασιακή ή μόνιμη εργασία από το σπίτι, με τη χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής κι επικοινωνίας (ΤΠΕ)

χωρο-ευέλικτη εργασία: απασχόληση εκτός του χώρου της επιχείρησης

εργασία με το κομμάτι (φασόν): οι εργαζόμενοι εργάζονται σε δικό τους χώρο με υλικά του εργοδότη

κυκλική εργασία: αντικατάσταση ενός εργαζομένου που κάνει χρήση άδειας (γονική, εκπαιδευτική, προσωπική, κ.λπ.) με έναν άνεργο, για όσο διάστημα απουσιάζει ο αδειούχος υπάλληλος

διαμοιραζόμενη εργασία: δύο άτομα μοιράζονται τα καθήκοντα, τα δικαιώματα, τις ώρες εργασίας και την αμοιβή που απορρέουν από μια θέση εργασίας

διαθεσιμότητα για εργασία: οι εργαζόμενοι καλούνται από τον εργοδότη τους να εργαστούν μόνο τις περιόδους αιχμής ή σε έκτακτες περιπτώσεις και τον υπόλοιπο χρόνο παραμένουν διαθέσιμοι, χωρίς να αμείβονται

προσωρινή απασχόληση: πρακτόρευση ή δανεισμός εργαζομένων μέσα από τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης

ευέλικτα εργάσιμα χρόνια: εναλλαγή περιόδων εργασίας με περιόδους άδειας (γονικής, εκπαιδευτικής, άνευ αποδοχών, κ.λπ.)

μερική συνταξιοδότηση: ένας εργαζόμενος που βρίσκεται κοντά στη συνταξιοδότηση, επιλέγει να κάνει μερική χρήση του συνταξιοδοτικού του δικαιώματος, συνεχίζοντας παράλληλα να δουλεύει, αλλά με μερική απασχόληση

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7

Ποιες πολιτικές προτιμούν οι εργαζόμενοι στους χώρους εργασίας
για την εξισορρόπηση ζωής και εργασίας
(Βρετανία)

Τι πιστεύετε ότι θα βελτιώνει περισσότερο τις συνθήκες εργασίας σας;	
καλύτερη επικοινωνία μεταξύ διοίκησης και προσωπικού	46.7%
πρόσληψη πρόσθετου προσωπικού	46.1%
λιγότερη γραφειοκρατία	43.7%
πιο αποτελεσματική διοίκηση / συνάδελφοι	43.4%
μεγαλύτερος μισθός	40.1%
καλύτερες αμοιβές και προοπτικές εξέλιξης	39.8%
ευέλικτες μορφές απασχόλησης	34.2%
σωστότερη διαχείριση του φόρτου εργασίας και επίλυση προβλημάτων	33.6%
καλύτερος προγραμματισμός του φόρτου εργασίας	33.3%
λιγότερες περικοπές δαπανών	32.5%
δυνατότητα ελέγχου του ατομικού φόρτου εργασίας	27.5%
ανοιχτή συζήτηση για τον καταμερισμό του φόρτου εργασίας	27.3%
ξεκάθαροι ατομικοί στόχοι για τον κάθε εργαζόμενο	25.6%
περισσότερες διακοπές	25.0%
περισσότερος χρόνος με την οικογένειά μου	24.5%
δυνατότητα εργασίας από το σπίτι	22.4%

Πηγή: Sixth 24-7 work-life balance survey, 2005 (βλ. European Industrial Relations Review, 2006).

Γ. Πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων

- Συγκρότηση κοινής επιτροπής αποτελούμενης από εργοδότες, με σκοπό την προώθηση ευέλικτων σχημάτων εργασίας που θα εξυπηρετούν την εξισορρόπηση οικογένειας κι εργασίας (Βρετανία).
- Εξατομικευμένοι «λογαριασμοί» εργάσιμου χρόνου εφαρμόζονται σε μια σειρά από επιχειρήσεις, ως αποτέλεσμα συλλογικών συμφωνιών (Δανία, Γερμανία, Βέλγιο, Γαλλία, Σουηδία). Στο Βέλγιο, ειδικότερα, το 2001 υπεγράφη τριμερής συμφωνία-πλαίσιο βάσει της οποίας παρέχεται –μεταξύ άλλων– στους εργαζόμενους το δικαίωμα της πίστωσης χρόνου

για 12 μήνες, καθώς και η δυνατότητα απασχόλησης μειωμένου ωραρίου για τους εργαζόμενους άνω των 50 ετών.

- Υπογραφή τριμερούς συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων που προωθεί την ευελιξία του χρόνου εργασίας, την εργασία από το σπίτι και τη γονική άδεια. Με πρωτοβουλία της Συνομοσπονδίας Επιχειρήσεων και Εργοδοτών, δημιουργήθηκε, επίσης, ομάδα εργασίας εργοδοτών από διάφορους κλάδους, με σκοπό να διαδώσουν ευρύτερα τις καλές πρακτικές σε περισσότερες επιχειρήσεις και να εφαρμόσουν νέα μοντέλα ευέλικτης απασχόλησης που συμβάλλουν σε φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές (Ιρλανδία).
- Στην Αυστρία, η συλλογική συμφωνία για τον κλάδο της τεχνολογίας που υπεγράφη το 2001 προβλέπει νέες ρυθμίσεις για την ευελιξία του χρόνου εργασίας, όπως το flexi-time και οι λογαριασμοί αποταμίευσης χρόνου, την τηλεργασία, τις διακοπές σταδιοδρομίας, την επανένταξη στην εργασία μετά από μακροχρόνια απουσία, κ.ά.
- Το βρετανικό συνδικάτο των δημοσίων υπαλλήλων Unison υιοθέτησε εκστρατεία για την προώθηση της εξισορρόπησης της οικογένειας με την εργασία, προκειμένου να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να προσαρμοστούν στο μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, στην αυξανόμενη πίεση που ασκείται σε αυτούς, στις κλιμακούμενες απαιτήσεις των εργοδοτών, αλλά και στη διευρυνόμενη ζήτηση για δημόσιες υπηρεσίες. Οι βασικοί άξονες της καμπάνιας του συνδικάτου περιλαμβάνουν την άσκηση πίεσης στην κυβέρνηση για να δώσει κίνητρα στις επιχειρήσεις ώστε να δημιουργήσουν ένα πιο φιλικό προς τους εργαζόμενους περιβάλλον, να εισαγάγει νομοθετικές ρυθμίσεις, όπου αυτό είναι απαραίτητο, και να εξασφαλίσει την ισότητα στην παροχή ευκαιριών για ευέλικτη απασχόληση. Επιπλέον, η καμπάνια της Unison επιδιώκει να εξασφαλίσει την ένταξη των θεμάτων της συμφιλίωσης στη διαπραγματευτική ατζέντα με τους εργοδότες.¹⁹
- Στη Σλοβενία, στο Κοινωνικό Συμβόλαιο που συνυπέγραψαν η κυβέρνηση και οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων για τη διετία 2003-2005, περιλαμβάνεται ρητά και η ενεργός προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας. Τα τρία μέρη δεσμεύτηκαν να υλοποιήσουν μία σειρά από συγκεκριμένες δράσεις και πρωτοβουλίες στο δικό τους τομέα ευθύνης και δικαιοδοσίας.

19. Βλ. ιστοσελίδα του συνδικάτου www.unison.org.uk

- Στην Ιταλία, η Συνομοσπονδία Εργαζομένων και η Ένωση Εργοδοτών υπέγραψαν το 2003 «Μνημόνιο Κατανόησης» που δεσμεύει τους κοινωνικούς εταίρους: (α) να εισαγάγουν το θέμα της συμφιλίωσης οικογένειας – εργασίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, προβλέποντας συγκεκριμένα μέτρα διευκόλυνσης της ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές ευθύνες, και (β) να ενσωματώσουν στις νέες συλλογικές συμφωνίες όλες τις καλές πρακτικές που προέκυψαν από την πιλοτική εφαρμογή των σχετικών δράσεων της Κ.Π. Equal.

Επίσης, σε επίπεδο ευρωπαϊκών θεσμών, θα πρέπει να σημειωθεί η εξαιρετικά σημαντική συμβολή του Ευρωπαϊκού Θεματικού Δικτύου για τις Ίσες Ευκαιρίες (ETG) στον προβληματισμό και τη συζήτηση γύρω από τα θέματα της συμφιλίωσης της οικογένειας με την εργασία, καθώς και της **Κοινωνικής Πρωτοβουλίας Equal** γενικότερα, η οποία έδωσε την ευκαιρία να αναδειχτούν σε όλες τις χώρες-μέλη μια σειρά από καινοτόμες πρωτοβουλίες και καλές πρακτικές, όπως –ενδεικτικά– οι παρακάτω:²⁰

- Καταγραφή των αναγκών των γονέων για το είδος των υπηρεσιών φροντίδας παιδιών που προτιμούν: τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σε αρκετές περιπτώσεις οι προτιμήσεις διαφέρουν από την επικρατούσα αντίληψη. Η έρευνα συνέβαλε σημαντικά στο σχεδιασμό νέων προγραμμάτων παροχής φροντίδας για παιδιά σε τοπικό επίπεδο (Γαλλία).
- Ανάπτυξη ενός μοντέλου φροντίδας παιδιών (0-13 ετών) στο οικείο οικογενειακό περιβάλλον 24 ώρες το 24ωρο. Οι υπηρεσίες προσφέρονται σε γονείς με ακανόνιστο ωράριο εργασίας, των οποίων οι ανάγκες δεν μπορούν να καλυφθούν από τις παραδοσιακές δομές φροντίδας (Γαλλία).
- Ενίσχυση ΜΜΕ ώστε να εισαγάγουν μέτρα που προωθούν την εξισορρόπηση εργασίας και ζωής, προκειμένου να προσελκύσουν και να διατηρήσουν στο δυναμικό τους εξειδικευμένα στελέχη με οικογενειακές ευθύνες. Στόχος του προγράμματος είναι να ενισχυθούν οι δεσμοί των επιχειρήσεων με τις τοπικές κοινωνίες και η συνεργασία τους με την τοπική αυτοδιοίκηση (Γαλλία).
- Διερεύνηση και καταγραφή των προθέσεων των επιχειρηματιών ΜΜΕ να λάβουν μέτρα που διευκολύνουν τη συμφιλίωση οικογένειας – εργασίας του προσωπικού τους, και ταυτόχρονη ενημέρωσή τους για τα κίνητρα που παρέχονται από την πολιτεία (Ιταλία).

20. Για μια εκτενή παρουσίαση των καλών πρακτικών, βλ. το κεφάλαιο της Α. Βουγιούκα στο «Οδηγός καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», 2005.

- Δημιουργία συνεταιριστικού οργανισμού στον οποίο απασχολούνται εργαζόμενοι ειδικευμένοι στον τομέα της φροντίδας παιδιών, οι οποίοι επιθυμούν να εργαστούν με ακανόνιστο ωράριο. Ομάδα στόχος του οργανισμού είναι οι εργαζόμενοι που δεν εργάζονται το συμβατικό ωράριο, καθώς και οι μόνοι γονείς (Ιταλία).
- Κατάρτιση και απασχόληση στον τομέα της φροντίδας παιδιών για μη στερεοτυπικούς εργαζόμενους. Το πρόγραμμα σχεδιάστηκε για νεότερους και μεγαλύτερης ηλικίας άνδρες, οι οποίοι καταρτίστηκαν στην παροχή φροντίδας σε παιδιά προ-σχολικής ηλικίας (Ιρλανδία).
- Δημιουργία κέντρου φροντίδας παιδιών, όπου οργανώνονται εργαστήρια για την προώθηση νέων τρόπων φροντίδας, μέσω της ενεργητικής συμμετοχής των παιδιών σε δραστηριότητες και παιχνίδια που ενισχύουν τη δημιουργικότητα και τη συμμετοχή (Ισπανία).
- Εμπλοκή ανδρών και ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην παροχή φροντίδας παιδιών, είτε εθελοντικά, είτε με αμοιβή, με στόχο να κλονιστούν τα στερεότυπα για το προφίλ των ατόμων που παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας στα παιδιά (Ιρλανδία, Πορτογαλία).
- Δημιουργία κέντρου ημερήσιας φροντίδας παιδιών σε μεγάλο εμπορικό κέντρο, με διευρυμένο και ευέλικτο ωράριο λειτουργίας, για την κάλυψη των αναγκών όσων εργάζονται με ακανόνιστα ωράρια, κέντρο το οποίο παρέχει και εξατομικευμένες υπηρεσίες στους γονείς σε περίπτωση ανάγκης. Στόχος του προγράμματος, πέρα από την παροχή φροντίδας στον τόπο εργασίας, είναι η ανάπτυξη επιχειρηματικού σχεδίου, ώστε το κέντρο να αποτελέσει δραστηριότητα οικονομικά βιώσιμη για τις μικρο-μεσαίες επιχειρήσεις που το στηρίζουν (Γερμανία).
- Υπηρεσίες στήριξης προς την οικογένεια: η παροχή οικιακών υπηρεσιών προς τις οικογένειες (καθαριότητα, μαγείρεμα, ψώνια, κηπουρική, πληρωμή λογαριασμών, μαστορέματα, συναλλαγές, συνοδεία παιδιών ή ηλικιωμένων), καθώς και η εξασφάλιση μεταφορικού μέσου για τη μετάβαση στην εργασία ή σε άλλες υποχρεώσεις, διευκολύνουν σημαντικά τους εργαζόμενους με οικογενειακές ευθύνες να αντεπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους τους (Ισπανία, Γαλλία). Ιδιαίτερα δημοφιλείς γίνονται τελευταία και οι «υπηρεσίες θυρωρείου» που παρέχονται στο πλαίσιο διαχείρισης κτηρίων και το κόστος τους περιλαμβάνεται στο ενοίκιο (Γαλλία, Ιταλία). Η δημιουργία συνεταιρισμών παροχής μεικτών υπηρεσιών σε οικογένειες, ή one-stop shop που λειτουργεί ως ενδιάμεσος κρίκος, αποτελεί μια εξαιρετικά επιτυχημένη λύση για την εξυπηρέτηση των ατόμων που χρειάζονται στήριξη.

- Δημιουργία Γραφείων ή Πρακτορειών Χρόνου, προκειμένου να καλυφθούν οι απαιτήσεις της κοινωνίας των υπηρεσιών και ν' αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά οι εντάσεις που δημιουργούνται μεταξύ αυτών που παρέχουν υπηρεσίες (και επιθυμούν σταθερά και προβλέψιμα ωράρια) και εκείνων που τις χρησιμοποιούν (και προτιμούν περισσότερο διευρυμένα ωράρια). Ο κατακερματισμός του χρόνου, εργάσιμου και μη, οδήγησε τα ενδιαφερόμενα μέρη σε διάλογο, προκειμένου να αναζητήσουν μια καλύτερη και δικαιότερη διαχείριση του χρόνου (Ιταλία, Γαλλία, Ισπανία).
- Προσπάθεια ανατροπής των παραδοσιακών αντιλήψεων για τους έμφυλους ρόλους και αλλαγής της νοοτροπίας των ανδρών, μέσα από καμπάνιες ευαισθητοποίησης παιδιών και ενηλίκων, τη διερεύνηση των αξιών

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8

*Κατάλογος καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογένειας κι εργασίας
ΕΕ (ενδεικτικός)*

Είδος καλής πρακτικής	Χώρα
Νόμος 53/2000 «Διατάξεις για την προστασία της μητρότητας και της πατρότητας, για το δικαίωμα στη φροντίδα και επιμόρφωση, και για τον συντονισμό των ωραρίων των πόλεων»	ΙΤΑΛΙΑ
Νόμος και συμφωνία-πλαίσιο για την πειραματική εφαρμογή της τηλεργασίας στη δημόσια διοίκηση	ΙΤΑΛΙΑ
Δημιουργία παρατηρητηρίου για την ευελιξία της εργασίας, το οποίο παρακολουθεί τις επιπτώσεις των μέτρων ευελιξίας, από την άποψη του φύλου	ΙΤΑΛΙΑ
Παροχή ευκαιριών κατάρτισης στους εργαζόμενους που έλαβαν άδεια μακράς διάρκειας για τη φροντίδα εξαρτημένων συγγενών, προκειμένου να διευκολυνθεί η επιστροφή τους στην αγορά εργασίας	ΙΣΠΑΝΙΑ
Διοργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης στις ίσες ευκαιρίες και ευαισθητοποίησης για όσους συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών	ΙΣΠΑΝΙΑ
«Πρόγραμμα πίστωσης χρόνου» που καθιερώθηκε με την Εθνική Συλλογική Συμφωνία 2001-2002	ΒΕΛΓΙΟ
Οργανισμοί ισότητας, οι οποίοι –μεταξύ άλλων– δικαιούνται να υπερασπίσουν δικαστικώς το δικαίωμα των εργαζομένων να συνδυάζουν αρμονικά την οικογενειακή και επαγγελματική τους ζωή, στην περίπτωση που αυτό παραβιαστεί	ΔΑΝΙΑ και ΣΟΥΗΔΙΑ

πηγή: «Οδηγός Καλών Πρακτικών για το Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής», ΚΕΘΙ, 2001, και άλλες.

που οδηγούν τους άνδρες να συμμετέχουν στις ευθύνες φροντίδας της οικογένειας και του νοικοκυριού, τη διοργάνωση συζητήσεων, την ανάπτυξη παιδαγωγικών παιχνιδιών, κ.ά. (Ολλανδία, Ισπανία, Γαλλία, Πορτογαλία).

Η μεγάλη πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι φορείς που εμπλέκονται στις παραπάνω καινοτόμες πρωτοβουλίες είναι, φυσικά, πώς θα εξασφαλιστεί η βιωσιμότητα των δράσεων και μετά το πέρας της χρηματοδότησης.

2.2. Καλές πρακτικές από την Ελλάδα

Στην Ελλάδα δυσκολεύεται κανείς να εντοπίσει καλές πρακτικές στον τομέα συμφιλίωσης της οικογένειας με την εργασία, ή ακόμη και της προώθησης της ισότητας των φύλων, κυρίως στο χώρο των επιχειρήσεων, για λόγους στους οποίους αναφερόμαστε εκτενέστερα στο κεφάλαιο 3. Είναι, ωστόσο, γεγονός ότι, από την πλήρη ανυπαρξία μέτρων και πρωτοβουλιών, τα τελευταία χρόνια κάτι άρχισε να «κινείται» και στην Ελλάδα, κυρίως με την ώθηση (θεσμική όσο –κυρίως– και χρηματική) της ΕΕ.

(α) Λειτουργία του Εθνικού Θεματικού Δικτύου για τη Συμφιλίωση της Οικογενειακής με την Επαγγελματική ζωή (ΚΠ Equal)

Οι δραστηριότητες του ΕΘΔ (το οποίο δραστηριοποιήθηκε στο διάστημα 2003-2005 στο πλαίσιο του α΄ κύκλου υλοποίησης της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal) είχαν ως βασικό άξονα αναφοράς τις δράσεις που είχαν συμπεριληφθεί στο **Κοινό Πρόγραμμα Εργασιών**, που εκπόνησαν από κοινού οι 8 ΑΣ. Βασικός στόχος αυτών των δράσεων ήταν, αφενός, η διάδοση και διάχυση καλών πρακτικών σε σχέση με τους κοινούς θεματικούς άξονες των έργων (οριζόντιο mainstreaming), και, αφετέρου, η παρουσίαση καινοτόμων πρακτικών στο πλαίσιο των παραγόμενων προϊόντων, οι οποίες να μπορούν να επηρεάσουν συστήματα, πρακτικές και πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής ενσωμάτωσης σε εθνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο (κάθετο mainstreaming). Παράλληλα, οι επιμέρους στόχοι επικεντρώθηκαν στους παρακάτω τομείς:

- ανταλλαγή καλών πρακτικών σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής,
- ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου για θέματα συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής,

- ανάδειξη καλών επιχειρησιακών πρακτικών,
- ευρύτερη διάδοση και υιοθέτηση των νέων μορφών οργάνωσης εργασίας από τις επιχειρήσεις με θετικές συνέπειες για τη συμφιλίωση,
- διαμόρφωση και διατύπωση πολιτικών προώθησης νέων μορφών οργάνωσης εργασίας καθώς και άλλων πρακτικών που ενισχύουν τη συμφιλίωση οικογενειακής κι επαγγελματικής ζωής,
- ευρύτερη διάδοση των αποτελεσμάτων του Δικτύου, τόσο μεταξύ των φορέων και των ομάδων στόχου των ΑΣ όσο και σε κοινωνικούς φορείς, δημόσιους οργανισμούς δίκτυα επιχειρήσεων κ.λπ.

Οι **καλές πρακτικές** που ανέδειξαν οι δράσεις των 8 ΑΣ που συμμετείχαν στο *Εθνικό Θεματικό Δίκτυο*, αφορούσαν 2 άξονες:

(α) την προώθηση της ισότητας στην εργασία και τη διαχείριση της ενδο-επιχειρησιακής πολυμορφίας, και

(β) τα προβλήματα που ανακύπτουν από την εφαρμογή των Νέων Μορφών Οργάνωσης της Εργασίας.

Όσον αφορά την πρώτη ενότητα δράσεων, τα αποτελέσματα υπήρξαν εντυπωσιακά, ιδίως με την εφαρμογή σχεδίων ισότητας σε 73 επιχειρήσεις, την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε 500 εργαζόμενες γυναίκες, αλλά και την εισαγωγή του καινοτόμου θεσμού των «συμβούλων πολυμορφίας» για πρώτη φορά στην ελληνική επιχειρηματική πραγματικότητα. Όσον αφορά τη δεύτερη ενότητα, ξεχώρισαν δράσεις, όπως η τηλε-κατάρτιση των γυναικών της υπαίθρου με ειδικά εκπαιδευτικά πακέτα, η τηλεεργασία και το τηλε-εμπόριο για κατοίκους απομακρυσμένων περιοχών, και η απασχόληση ΑμεΑ σε call centre σε εταιρεία πληροφορικής. Επίσης, στο πλαίσιο του Κοινού Προγράμματος Εργασιών, εκδόθηκε ο «Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής».

Η συνολική αποτίμηση της λειτουργίας του ΕΘΔ κρίνεται ως ιδιαίτερα ικανοποιητική – ιδιαίτερα εάν ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι κανένα από τα έργα των ΑΣ που συμμετείχαν στο συγκεκριμένο Θεματικό Δίκτυο δεν είχε άμεση αναφορά στο θέμα της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καθότι προέρχονταν από άλλα μέτρα (το 3.2 και 4.2.). Η αρχική δυστακτικότητα και επιφυλακτικότητα των περισσότερων ΑΣ σχετικά με τη δυνατότητά τους να συμβάλλουν επιτυχώς στους στόχους του Δικτύου σταδιακά έδωσαν τη θέση τους στην κινητοποίηση, τη συμμετοχή, τη συνειδητοποίηση της αξίας και του περιεχομένου της συμφιλίωσης, και την ευαισθητοποίησή τους στην ανάγκη ευρύτερης εφαρμογής των πολιτικών συμφιλίωσης.

Η λειτουργία του ΕΘΔ για τη Συμφιλίωση ίσως να μη δημιούργησε μια ευρύτερη δυναμική για τα θέματα της συμφιλίωσης οικογένειας και εργα-

σίας, τα οποία παραμένουν υποβαθμισμένα, σίγουρα όμως αποτέλεσε το έναυσμα και το πεδίο για ένα γόνιμο προβληματισμό και μια εναργέστερη ματιά γύρω από τα θέματα αυτά, όχι μόνο εντός των τειχών των ΑΣ που συμμετείχαν στο Δίκτυο, αλλά και σε έναν ευρύτερο κύκλο φορέων, επιχειρήσεων, οργανώσεων, και ατόμων.

(β) Βελτίωση της υποδομής φροντίδας

Ως καλές πρακτικές θα μπορούσαν να θεωρηθούν οι περισσότερες δημόσιες πρωτοβουλίες οι οποίες χρηματοδοτήθηκαν στο πλαίσιο του Β΄ και του Γ΄ ΚΠΣ προκειμένου να βελτιωθεί η ανεπαρκής (τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά) κοινωνική υποδομή της χώρας, και οι οποίες –χωρίς να έχουν ρητά ως διακηρυγμένο στόχο αναγκαστικά τη διευκόλυνση εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας–, εντούτοις, ευνόησαν και διευκόλυναν ακριβώς αυτή τη μετάβαση. Παραθέτουμε παρακάτω τις κυριότερες πρωτοβουλίες και καινοτομίες:²¹

- Ολοήμερο σχολείο: μέχρι το Μάρτιο 2005 λειτουργούσαν 3788 τμήματα ολοήμερων δημοτικών και 1780 ολοήμερων νηπιαγωγείων. Το διευρυμένο ωράριο λειτουργίας των σχολείων αυτών μέχρι τις 4 μ.μ. επιτρέπει στους εργαζόμενους γονείς να συνδυάζουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους με την εργασία. Υπάρχουν σκέψεις να επεκταθεί το ωράριο λειτουργίας μέχρι τις 5 μ.μ.
- Βρεφονηπιακοί σταθμοί, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών: μέχρι τον Μάρτιο 2005 λειτουργούσαν 449 δομές για τη φύλαξη παιδιών και τη δημιουργική τους απασχόληση. Οι 39 από αυτές απευθύνονται σε παιδιά με αναπηρίες.
- Πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι»: λειτουργούν συνολικά 801 δομές οι οποίες χρηματοδοτούνται από το Γ΄ ΚΠΣ (με 40.000 ωφελούμενους) και 283 δομές που είχαν δημιουργηθεί παλαιότερα.
- Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ): λειτουργούν 49 δομές με 1345 ωφελούμενους.
- Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών: ήδη λειτουργούν 973 Κέντρα σε ολόκληρη τη χώρα με προοπτική να γίνουν περισσότερα. Ο θεσμός αυτός θεωρείται ιδιαίτερα επιτυχημένος γιατί, πέρα από τον περιορισμό της γραφειοκρατίας, με το διευρυμένο ωράριο λειτουργίας (μέχρι τις 8 μ.μ. τις καθημερινές, μέχρι τις 2 μ.μ. το Σάββατο) επιτρέπει στους εργαζόμε-

21. Τα στοιχεία είναι από το ΕΣΔΕν 2005-06.

νους πολίτες να διεκπεραιώνουν τις συναλλαγές τους με το δημόσιο και εκτός του ωραρίου της δικής τους εργασίας.

- Θεσμοθέτηση της άδειας θηλασμού διάρκειας 9 μηνών με αποδοχές: οι εργαζόμενες μητέρες μπορούν να επιλέξουν, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας, αντί του μειωμένου ημερήσιου ωραρίου εργασίας (επί 2-4 έτη), να απουσιάσουν από την εργασία τους επί 9 μήνες. Η ευνοϊκή αυτή ρύθμιση εισήχθη αρχικά στο δημόσιο τομέα και κατόπιν επεκτάθηκε και στον ιδιωτικό.

(γ) Επιχειρηματικές πρωτοβουλίες

- Στον τραπεζικό κλάδο, αρκετές μεγάλες τράπεζες καλύπτουν μέρος ή το σύνολο της δαπάνης για βρεφονηπιακούς σταθμούς για τα παιδιά των υπαλλήλων τους, ενώ προσφέρουν και δωρεάν θερινές κατασκηνώσεις.
- Στην εταιρεία κινητής τηλεφωνίας Cosmote, η επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας περιλαμβάνει διατάξεις για τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας.
- Ένας σημαντικός (πλην άγνωστος) αριθμός μεγάλων, κυρίως, επιχειρήσεων παρέχουν στο προσωπικό τους επιπλέον ευεργετήματα από αυτά που προβλέπει ο νόμος ή οι συλλογικές συμφωνίες (π.χ. άδειες, σχολικά βοηθήματα παιδιών, βραβεία αριστούχων μαθητών, κατασκηνώσεις, κ.λπ.), περισσότερο ως κίνητρο προσέλκυσης και συγκράτησης στελεχών, παρά ως συνειδητή πολιτική υποστήριξης των ατόμων με οικογενειακές ευθύνες. Μέχρι στιγμής, τουλάχιστον, δεν έχει επιχειρηθεί μια συστηματική καταγραφή αυτών των θετικών μέτρων, ώστε να υπάρχει μια συνολική εικόνα.

Είναι γεγονός, ότι στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες οι «άτυπες διευθετήσεις» μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων για την αντιμετώπιση έκτακτων οικογενειακών περιστατικών, οι οποίες δεν διατυπώνονται ρητά σε κανένα κείμενο, δεν αποτελούν δικαίωμα των εργαζομένων και επαφίενται πάντα στην καλή διάθεση του εργοδότη, του προϊσταμένου, ή συχνά και των συναδέλφων. Η μετάβαση από το συγκυριακό, το άτυπο και μη δεσμευτικό, στο κατοχυρωμένο και διεκδικήσιμο δικαίωμα είναι μια μακρά και επίπονη διαδικασία, που απαιτεί την παρότρυνση και τη συνδρομή τόσο της πολιτείας, όσο και των οργανώσεων των κοινωνικών εταιρίων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΑΝΑΣΤΑΛΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1. Σημαντικότεροι ανασταλτικοί παράγοντες

Η έλλειψη μιας συγκροτημένης πολιτικής συμφιλίωσης οφείλεται, σε σημαντικό βαθμό, και στην εντυπωσιακή *έλλειψη ζήτησης* για πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, τόσο από την πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όσο και από την πλευρά των εργαζομένων. Αυτό δεν ισχύει μόνο στους «ανδροκρατούμενους» κλάδους, όπως θα περίμενε ίσως κανείς, αλλά σε όλους τους κλάδους. Καθότι δεν υπάρχουν εμπειρικά δεδομένα που να ερμηνεύουν αυτό το φαινόμενο, μπορεί κανείς μόνο να υποθέσει σε ποιους λόγους οφείλεται. Αναφέρουμε, ενδεικτικά, τους παρακάτω **ανασταλτικούς παράγοντες**:

(α) Επιβίωση των άτυπων δικτύων υποστήριξης, που –αν και εξασθενημένα– ακόμη και σήμερα καλύπτουν σε μεγάλο βαθμό τις ανάγκες φύλαξης παιδιών: στην Ελλάδα, όπως και στις υπόλοιπες χώρες του Ευρωπαϊκού Νότου, η εκτεταμένη οικογένεια εξακολουθεί να στηρίζει τα μέλη της με πρακτική και οικονομική βοήθεια, υποκαθιστώντας το ελλειμματικό κράτος-πρόνοιας.

(β) Διστακτικότητα των εργοδοτών να παρέχουν στους εργαζόμενους μεγαλύτερη ευελιξία για τις ώρες εργασίας τους, ή να επωμιστούν το κόστος της φύλαξης των παιδιών, των μακροχρόνιων αδειών, κ.λπ. Η διστακτικότητα αυτή δεν εδράζεται σε κάποιες μελέτες κόστους-οφέλους ή σε χειροπιαστά στοιχεία, αλλά αποτελεί περισσότερο κοντόφθαλμη και αμυντική πολιτική διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης.

(γ) Υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώ-

σεις, σε όλα τα επίπεδα διαπραγματεύσεων (εθνικό, κλαδικό, επιχειρησιακό, ομοιο-επαγγελματικό) και ιδίως στα όργανα διοίκησης: αυτό έχει ως αποτέλεσμα να απουσιάζει η γυναικεία οπτική από τον κοινωνικό διάλογο και τα θέματα που αφορούν άμεσα τις γυναίκες εργαζόμενες, όπως η συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας, η ισότητα των ευκαιριών, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, να είναι πολύ χαμηλής προτεραιότητας –ή και εντελώς εξοβελισμένα– στη διαπραγματευτική ατζέντα των συνδικάτων.

(δ) Ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες βαθμίδες της ιεραρχίας: μόλις το 8% των γυναικών κατέχουν ανώτερες ή ανώτατες θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας (το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»).

(ε) Έλλειψη ενημέρωσης για τις ισχύουσες φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές που εφαρμόζονται στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες: είναι χαρακτηριστικό ότι παρά την ευρεία δημόσια συζήτηση σε επίπεδο ευρωπαϊκών θεσμών, και την αδήριτη ανάγκη εναρμόνισης των σύνθετων ρόλων του σύγχρονου εργαζόμενου, κανένας δημόσιος, εργοδοτικός ή συνδικαλιστικός φορέας δεν έχει αναλάβει (μεμονωμένα ή σε συνεργασία) να αναδείξει το ζήτημα αυτό.

(στ) Ο φόβος απώλειας εισοδήματος, στην περίπτωση που ένας/μία εργαζόμενος/η κάνει χρήση μιας μακροχρόνιας άδειας ή αποφασίσει να εργαστεί λιγότερες ώρες την εβδομάδα για κάποιο διάστημα, όπως επίσης και ο (υπαρκτός) κίνδυνος να περιορίσει τις προοπτικές επαγγελματικής του ανέλιξης, αν δεν είναι διαθέσιμος/η να εργαστεί πολλές ώρες την ημέρα.

(ζ) Η ευρεία προσφυγή στην υπερωριακή απασχόληση, από την πλευρά των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα και η συχνή παραβίαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας αφήνουν ελάχιστα περιθώρια στους εργαζόμενους να διεκδικήσουν μια καλύτερη εξισορρόπηση της εργασιακής με την εξω-επαγγελματική ζωή.

(η) Απροθυμία όσων εργάζονται να δεχτούν (ή να επιδιώξουν) μια αναδιανομή των ωρών εργασίας με τους «εκτός των τειχών», ή να προτιμήσουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο με λιγότερο εισόδημα, κάτι που είναι φυσικό όταν τα επίπεδα αμοιβών είναι χαμηλά ή ανεπαρκή για την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων.

Αλλά και από την πλευρά των εργοδοτών υπάρχουν σημαντικά **εμπόδια** για την εφαρμογή και διάδοση των πρωτοβουλιών συμφιλίωσης της οικογένειας με την εργασία:

- Το υψηλό κόστος που συνεπάγονται αυτές οι πολιτικές, ιδιαίτερα στην περίπτωση των ΜΜΕ, που αποτελούν και τη μεγάλη πλειονότητα (το 99%) των ελληνικών επιχειρήσεων.²²
- Η επικρατούσα νοοτροπία και η στάση των διευθυντικών στελεχών απέναντι σε πρωτοβουλίες που βρίσκονται σε ευθεία αντιπαράθεση με τις παραδοσιακές μεθόδους οργάνωσης της εργασίας. Τα μεσαία διευθυντικά στελέχη, ιδιαίτερα, ανησυχούν μήπως χάσουν τον έλεγχο του προσωπικού που εποπτεύουν, στην περίπτωση που χρειαστεί να υιοθετήσουν μια ευέλικτη προσέγγιση στα θέματα συμφιλίωσης οικογένειας /εργασίας.
- Η κυριαρχία, στην πλειονότητα των επιχειρήσεων, του τεύλοριστικού συστήματος οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, το οποίο δεν αφήνει περιθώρια για καινοτομίες και ευελιξίες.
- Η απουσία πολιτικών συγκράτησης του προσωπικού, ιδιαίτερα των γυναικών με υψηλά προσόντα (π.χ. με παροχή κινήτρων παραμονής μετά την απόκτηση παιδιού), η οποία ενισχύεται και από την έλλειψη διεκδίκησης μέτρων συμφιλίωσης.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, πέρα από κάποια μέτρα στήριξης της οικογένειας, που είναι επιπλέον των καταστατικών δικαιωμάτων των εργαζόμενων, ελάχιστες επιχειρήσεις να ακολουθούν συστηματικά πολιτικές που να προωθούν την εξισορρόπηση της εργασίας με την εξω-επαγγελματική ζωή.

3.2. Κυριότεροι περιορισμοί στην προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας/εργασίας

Συνολικά, η προσπάθεια για τον επιτυχή συνδυασμό της οικογενειακής με την εργασιακή ζωή προσκρούει σε μια σειρά από θεσμικά, πρακτικά και πολιτισμικά **εμπόδια**, που δημιουργούν ένα αρνητικό κλίμα, όπως:

(α) θεσμικοί περιορισμοί:

- Οι διατάξεις για την απλήρωτη (και στερούμενη ασφαλιστικής κάλυψης) γονική άδεια, αποθαρρύνουν τους εργαζόμενους γονείς, και ιδιαίτερα τους πατέρες, να χρησιμοποιούν αυτές τις άδειες. Επίσης, το γεγονός ότι

²² Αξίζει να σημειωθεί ότι, οι μικρές επιχειρήσεις –με λιγότερο από 10 εργαζόμενους– αντιπροσωπεύουν περίπου το 95% του συνόλου (βλ. ΕΣΔΑ, 2003).

- και η άδεια φροντίδας εξαρτημένων μελών είναι άνευ αποδοχών, δημιουργεί προβλήματα στα ασφαλιστικά δικαιώματα όσων κάνουν χρήση.
- Οι ελάχιστες δυνατότητες για ευέλικτη διαχείριση του εργάσιμου χρόνου και μεταβαλλόμενες μορφές ένταξης στην αγορά εργασίας καθώς και η απουσία μέτρων θετικής ευελιξίας για τους εργαζόμενους, όπως η δυνατότητα της εκούσιας αυξομείωσης του χρόνου εργασίας, προστατευμένες έξοδοι από την αγορά εργασίας, τηλεργασία, κ.λπ.
 - Τα άκαμπτα ωράρια εργασίας: στην Ελλάδα, με εξαίρεση το θηλασμό και τη φροντίδα του βρέφους/παιδιού που ήδη αναφέρθηκαν και τις μειωμένες ώρες εργασίας, δεν υπάρχουν άλλες νομικές διατάξεις που να θεμελιώνουν δικαίωμα σε μειωμένες ώρες εργασίας για λόγους φροντίδας της οικογένειας. Φυσικά, μια τέτοια μείωση θα μπορούσε να συμφωνηθεί ανάμεσα στους εργαζόμενους και στους εργοδότες ως μία (περισσότερο ή λιγότερο προσωρινή) συμφωνία μερικής απασχόλησης.
 - Η έλλειψη συστηματικής παρακολούθησης και αξιολόγησης –με ποσοτικούς αλλά και ποιοτικούς δείκτες– των μέτρων προώθησης της ισότητας.
 - Τα σχολικά βιβλία, παρά την οριακή βελτίωση ως προς το περιεχόμενό τους, στην πλειονότητά τους εξακολουθούν ν' αναπαράγουν τις στερεοτυπικές αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων.
 - Ορισμένες νομοθετικές διατάξεις, όπως το γεγονός ότι η γονική άδεια είναι άνευ αποδοχών και στερείται ασφαλιστικής κάλυψης.
 - (β) Η διάρθρωση του επιχειρηματικού τομέα, με την ασυναγώνιστη υπεροχή των μικρο-μεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες δεν θέλουν αλλά και δεν μπορούν να προσφέρουν γνήσιες επιλογές ευελιξίας στο προσωπικό τους.
 - (γ) Η επικράτηση αναχρονιστικών μεθόδων οργάνωσης της εργασίας. Για παράδειγμα, στη χώρα μας, η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου (η οποία είναι έτσι και αλλιώς περιορισμένη στην Ελλάδα) δεν έχει αξιοποιηθεί, μέχρι στιγμής, ως εργαλείο που μπορεί να διευκολύνει τη συμφιλίωση οικογένειας/εργασίας, αλλά ως μέσο για τον περιορισμό του εργατικού κόστους (βλ. για παράδειγμα τη μερική απασχόληση, τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, κ.λπ.).
 - (δ) Η επιβίωση των παραδοσιακών προτύπων και αντιλήψεων σχετικά με την κατανομή των ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα, κυρίως μέσα στην οικογένεια.
 - (ε) Η ελλιπής (έως ανύπαρκτη) ενσωμάτωση της διάστασης της συμφιλίωσης οικογένειας/εργασίας, τόσο στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγ-

ματεύσεων, όσο και στην επιχειρηματική κουλτούρα αλλά και την κοινωνία γενικότερα.

(στ) Οι χαμηλές αμοιβές, σε συνδυασμό με τις υψηλές καταναλωτικές προσδοκίες, εγκλωβίζουν τους εργαζόμενους (ιδίως τους άνδρες) στην επίδιξη της υπερωριακής απασχόλησης, της δεύτερης ή/και τρίτης δουλειάς, προκειμένου να αντεπεξέλθουν στις ανάγκες τους, γεγονός που ακυρώνει τα δυνητικά πλεονεκτήματα των όποιων πολιτικών συμφιλίωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΙΑ ΕΠΙΤΥΧΗ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο προηγούμενο κεφάλαιο αναφέρθηκαν οι κυριότεροι ανασταλτικοί παράγοντες που εμποδίζουν την ευρεία εφαρμογή πολιτικών συμφιλίωσης στη χώρα μας και επισημάνθηκαν οι προϋποθέσεις επιτυχούς εφαρμογής των παρεμβάσεων πολιτικής σε τέσσερα επίπεδα: στο επίπεδο του κράτους, των επιχειρήσεων, των κοινωνικών εταίρων, αλλά και της τοπικής αυτοδιοίκησης. Τα νέα μέτρα πρέπει να κινούνται προς τέσσερις βασικές κατευθύνσεις: (α) τη βελτίωση της υποδομής φροντίδας, του συστήματος αδειών και της κοινωνικής οργάνωσης του χρόνου, (β) τις δραστικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, (γ) την αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος, και (δ) την αλλαγή των νοοτροπιών, στάσεων και αντιλήψεων, κυρίως σε σχέση με τους ρόλους των δύο φύλων στην οικογένεια και την εργασία. Ωστόσο, τονίστηκε η επιτακτική ανάγκη να δοθούν πρώτα απαντήσεις σε μια σειρά από κρίσιμα ερωτήματα, που συνιστούν ταυτόχρονα και διλήμματα πολιτικής, όπως: ποιος επωμίζεται το κόστος των πολιτικών συμφιλίωσης, ποιος φροντίζει την οικογένεια όταν εργάζονται οι γυναίκες και μάλιστα με φιλοδοξίες επαγγελματικής ανέλιξης, πώς συμβιβάζονται τα παρατεταμένα ωράρια εργασίας με την ανάγκη των εργαζομένων για περισσότερο προσωπικό χρόνο, και πώς αναπληρώνεται η απώλεια εισοδήματος;

Τα παραπάνω εμπόδια και οι περιορισμοί που σκιαγραφήσαμε υποδεικνύουν και τις κατευθύνσεις που πρέπει να ακολουθήσουν τόσο το θεσμικό πλαίσιο, όσο και οι επιχειρηματικές πρωτοβουλίες, αλλά και οι διεκδικήσεις των εργαζομένων, ώστε να διαμορφωθεί ένα ευνοϊκότερο περιβάλλον για την καλύτερη εναρμόνιση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής και στην Ελλάδα.

Τα σημαντικότερα κενά πολιτικής που πρέπει κατά προτεραιότητα να καλυφθούν περιλαμβάνουν δραστικές αλλαγές στην οργάνωση του χρόνου, εργάσιμου και μη, στις μορφές απασχόλησης, στις παροχές του δημοσίου τομέα (κοινωνική φροντίδα, συντάξεις), στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό σύστημα, στον επιχειρησιακό σχεδιασμό, στη διαπραγματευτική ατζέντα, αλλά και στη νοοτροπία και τις αντιλήψεις που επικρατούν. Ενδεικτικά αναφέρουμε τα παρακάτω πεδία παρέμβασης, στο θεσμικό πλαίσιο, σε επίπεδο επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, καθώς και σε επίπεδο οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων.

4.1. Αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο και παρεμβάσεις πολιτικής

- Αναθεώρηση του προτύπου ρύθμισης στο οποίο στηρίζεται το εργατικό δίκαιο: ακόμη και σήμερα –παρά τις κοσμογονικές αλλαγές που έχουν συντελεστεί στο παραγωγικό υπόδειγμα– το υποκείμενο ρύθμισης για το εργατικό δίκαιο παραμένει, σε μεγάλο βαθμό, ο άνδρας βιομηχανικός εργάτης πλήρους απασχόλησης, ενώ η γυναικεία εργασία υποστηρίζει πρωτίστως την παρουσία του συζύγου στη δημόσια σφαίρα της παραγωγής.²³
- Αναμόρφωση των άκαμπτων κανόνων οργάνωσης του χρόνου εργασίας, με στόχο τη δημιουργία ενός ευέλικτου εργασιακού περιβάλλοντος: η δυνατότητα ελαστικής ώρας έναρξης και λήξης της εργασίας (μια πρακτική ιδιαίτερα διαδεδομένη στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες) είναι το πρώτο και καθοριστικό βήμα για τη δημιουργία ενός πιο ευέλικτου και «φιλικού» προς την οικογένεια περιβάλλοντος, με ευεργετικές συνέπειες και σε άλλους τομείς (π.χ. κυκλοφοριακό, εξυπηρέτηση κοινού, κ.ά.). Η αναμόρφωση του χρόνου εργασίας θα πρέπει να παρέχει, επίσης, στους εργαζόμενους τη δυνατότητα για μειωμένο ωράριο απασχόλησης κάποια περίοδο, για εξατομικευμένα ωράρια, για περιστασιακή εργασία από το σπίτι, για μακροχρόνια άδεια, καθώς και για συνολικά ευέλικτα εργασιακά χρόνια στη διάρκεια του επαγγελματικού βίου των ατόμων.
- Καλύτερος συγχρονισμός μεταξύ των κοινωνικών ωραρίων (του χρόνου των πόλεων) και των ωραρίων εργασίας: ήδη έχουν γίνει κάποια δειλά

23. Βλ. «Οδηγός Καλών Πρακτικών», 2005.

βήματα (ολοήμερο σχολείο, ΚΕΠ), χρειάζονται, ωστόσο, πολύ περισσότερα, ιδίως προς την κατεύθυνση της διεύρυνσης των ωρών λειτουργίας των δημοσίων οργανισμών. Η εκρηκτική ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών, αλλά και η ευελικτοποίηση του χρόνου εργασίας, επιβάλλουν την προσαρμογή των ωραρίων λειτουργίας στα νέα δεδομένα.

- Κάλυψη της αυξανόμενης ζήτησης για φροντίδα παιδιών αλλά και ηλικιωμένων: η συνεχής αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση σημαίνει ότι οι γυναίκες θα είναι ολοένα και λιγότερο διαθέσιμες να παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας στα εξαρτημένα μέλη της οικογένειας (παιδιά, ηλικιωμένους γονείς, κ.λπ.). Από την άλλη, η παρακμή του μοντέλου της παραδοσιακής, εκτεταμένης οικογένειας και η εξασθένιση των άτυπων δικτύων υποστήριξης αφήνουν ένα σημαντικό κενό που πρέπει να καλυφθεί από άλλες δομές. Η εξασφάλιση επαρκούς και ποιοτικής οικογενειακής φροντίδας θα εξαρτάται, συνεπώς, ολοένα και περισσότερο από τους δημόσιους φορείς, την τοπική αυτοδιοίκηση και τον κοινωνικό τομέα της οικονομίας, αλλά και από την αγορά.
- Ρύθμιση των ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων όσων εργάζονται ασυνεχώς ή με αυξομειούμενα ωράρια εργασίας: είναι ένα ιδιαίτερα σημαντικό πεδίο θεσμικής παρέμβασης, καθώς το εργασιακό μοντέλο απομακρύνεται από το πρότυπο της συνεχούς, αδιάλειπτης και πλήρους απασχόλησης μέχρι τη συνταξιοδότηση και μετεξελίσσεται ολοταχώς προς την κατεύθυνση των ευέλικτων εργάσιμων χρόνων. Αυτό σημαίνει ότι η παραδοσιακή ευθύγραμμη διαδρομή των ατόμων από την εκπαίδευση στην αμειβόμενη απασχόληση και μετά στη συνταξιοδότηση αντικαθίσταται σταδιακά από μια ακανόνιστη, μεταβαλλόμενη και ευέλικτη διαδρομή που περιλαμβάνει συνεχείς μεταβάσεις από την εκπαίδευση στην απασχόληση (πλήρη ή μερική) και αντίστροφα, αλλά και την προσωρινή έξοδο από την αγορά εργασίας, στο πλαίσιο της διαβίου μάθησης, των οικογενειακών υποχρεώσεων και της υιοθέτησης νέων στυλ διαβίωσης. Τα ισχύοντα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και συνταξιοδότησης «τιμωρούν» την εναλλαγή ανάμεσα σε διαφορετικά καθεστώτα εργασίας και αφήνουν μετέωρα τα άτομα εκείνα που επιλέγουν ή υποχρεούνται να υιοθετήσουν μια ασυνεχή συμμετοχή στην (πλήρη) απασχόληση. Η τάση «εξατομίκευσης» της επαγγελματικής διαδρομής των ατόμων επιβάλλει και την αντίστοιχη προσαρμογή των συστημάτων.
- Ενθάρρυνση των ανδρών να κάνουν και αυτοί χρήση της γονικής άδειας (εξατομίκευση του γονικού δικαιώματος): το γεγονός ότι η γονική άδεια είναι άνευ αποδοχών, σε συνδυασμό με τον κίνδυνο που συνεπάγεται η

προσωρινή απομάκρυνση από την εργασία στην εξέλιξή τους, κάνει τους περισσότερους άνδρες εξαιρετικά επιφυλακτικούς στην άσκηση του δικαιώματος που τους παρέχει ο νόμος.²⁴ Η ευρύτερη αξιοποίηση της γονικής άδειας από τους άνδρες προϋποθέτει επίσης την καταπολέμηση της αντίληψης ότι η λήψη άδειας υποδηλώνει έλλειψη αφοσίωσης προς την επιχείρηση.

- Κίνητρα και ευκαιρίες προς τους άνδρες να μειώσουν τις συνολικές ώρες εργασίας τους προκειμένου να αναλάβουν μεγαλύτερο μερίδιο από τις οικογενειακές ευθύνες: η κουλτούρα των παρατεταμένων ωραρίων εργασίας αποτελεί τον μεγαλύτερο εχθρό της συμφιλίωσης, έστω και όταν απορρέει από πραγματικές ανάγκες. Το μεγάλο στοίχημα για τα άτομα και τις κοινωνίες είναι να βρουν τη χρυσή τομή ανάμεσα στις επιταγές της παγκοσμιοποίησης για ολοένα και περισσότερες ώρες (και χρόνια) εργασίας, και την αδήριτη ανάγκη εναρμόνισης των διαφορετικών ρόλων και απαιτήσεων της ιδιωτικής και της δημόσιας σφαίρας.²⁵
- Παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για να εφαρμόσουν μέτρα συμφιλίωσης της οικογένειας με την εργασία: η ενημέρωση των εργοδοτών για τα αδιαμφισβήτητα οφέλη της εφαρμογής τέτοιων μέτρων θα πρέπει, σε ορισμένες περιπτώσεις, να συνοδεύεται και από κίνητρα (οικονομικά και θεσμικά), ώστε να αντιμετωπίζονται οι επιπλέον δυσχέρειες και δαπάνες.
- Αναβάθμιση των θέσεων εργασίας που προσφέρονται με μερική απασχόληση, προκειμένου να διευκολυνθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και να γίνει πιο ελκυστική και για τους άνδρες: μέχρι στιγμής, στη χώρα μας, η μερική απασχόληση είναι ταυτισμένη με επι-

24. Η στάση αυτή δεν αποτελεί αποκλειστικά ελληνικό φαινόμενο. Σε όλες τις χώρες της ΕΕ-15 παραμένει εξαιρετικά χαμηλό το ποσοστό των ανδρών που κάνουν χρήση του δικαιώματος να λάβουν γονική άδεια ή άδεια φροντίδας παιδιού: μόλις το 2% των γονικών αδειών χρησιμοποιείται από τους άνδρες, κατά μέσο όρο. Ακόμη και στη Δανία, όπου σημειώνεται το υψηλότερο ποσοστό γυναικείας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό στην ΕΕ (76%), μόνο το 4% των Δανών ανδρών παίρνει γονική άδεια. Στις νοτιο-ευρωπαϊκές χώρες, το ποσοστό αυτό είναι ακόμη χαμηλότερο: για παράδειγμα, στην Ισπανία, μόνο το 1% των εργαζομένων που κάνουν χρήση της γονικής άδειας είναι άνδρες. Την τάση αυτή επιχειρεί να καταπολεμήσει η Σουηδική κυβέρνηση προτείνοντας το μοίρασμα της 15μηνος γονικής άδειας μεταξύ των δύο γονέων, με τρόπο ώστε οι άνδρες να αξιοποιήσουν υποχρεωτικά τουλάχιστον 5 μήνες, και άλλους 2 ½ εφόσον το επιθυμούν (βλ. European Foundation, 2006b).

25. Η επικύρωση της κοινοτικής Οδηγίας για τον Εργάσιμο Χρόνο που ορίζει τις 48 ώρες την εβδομάδα ως το ανώτατο όριο που επιτρέπεται να απασχολείται ένας εργαζόμενος, αλλά και η προσήλωση σε αυτήν, αποτελούν ένα καθοριστικό βήμα για την αντιμετώπιση του φαινομένου της υπερ-εργασίας.

- σφαλείς, κατοπληρωμένες και χαμηλής ειδίκευσης εργασίες, που δεν μπορούν να προσελκύσουν άτομα με διαφορετικό προφίλ και ανάγκες.
- Ευαισθητοποίηση, ενημέρωση, κινητοποίηση σε θέματα ισότητας των ευκαιριών και συμφιλίωσης: είναι ιδιαίτερα σημαντικό να γίνει σε όλους συνείδηση ότι τα θέματα αυτά αποτελούν δικαίωμα και υποχρέωση για όλους και όλες, αλλά και καθήκον της πολιτείας, και όχι μια «γραφικότητα» που μας επιβάλλεται από την ΕΕ.
 - Προβολή «θετικών προτύπων» γυναικών που έχουν εξελιχθεί στην επαγγελματική ιεραρχία, χωρίς να παραμελούν την οικογενειακή αλλά και προσωπική τους ζωή.
 - Περιορισμός της αφανούς εργασίας των γυναικών: η αφανής ή αδήλωτη εργασία των γυναικών είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη σε συνθήκες άνθισης του τομέα της παραοικονομίας και συνδέεται με ανυπαρξία εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων για αυτό το κομμάτι του εργατικού δυναμικού.
 - Κατάρτιση ατόμων που παρέχουν φροντίδα και αναβάθμιση του επαγγελματικού τους προφίλ: είναι γεγονός ότι τα επαγγέλματα που έχουν σχέση με την παροχή φροντίδας έχουν χαμηλό κοινωνικό στάτους γιατί στην πλειονότητά τους ασκούνται από γυναίκες.
 - Παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών συμφιλίωσης οικογένειας – εργασίας με βάση τους δείκτες που καθιέρωσε η ΕΕ:
 - ποσοστό των εργαζομένων με ελαστικές ρυθμίσεις εργασίας,
 - ποσοστό των εργαζομένων που αξιοποιούν τις δυνατότητες λήψης γονικής άδειας,
 - επάρκεια υποδομής φροντίδας για παιδιά προ-σχολικής ηλικίας και δημοτικής εκπαίδευσης.

4.2. Επιχειρηματικές πρωτοβουλίες

- Εισαγωγή νέων μορφών εργασίας που εφαρμόζονται με επιτυχία σε άλλες χώρες της ΕΕ: ευέλικτα ωράρια εργασίας, εκούσια μερική απασχόληση σε όλες τις θέσεις εργασίας, δυνατότητα τηλεργασίας, εξατομικευμένοι λογαριασμοί χρόνου, μακροχρόνιες άδειες, κ.λπ.
- Ένταξη των πολιτικών συμφιλίωσης στον ευρύτερο επιχειρησιακό σχεδιασμό και αναπροσαρμογή των συστημάτων αμοιβών, εξέλιξης και αξιολόγησης των εργαζομένων στα νέα πρότυπα οργάνωσης της εργασίας.

- Αλλαγή νοοτροπίας των διευθυντικών στελεχών αλλά και των εργαζομένων στα θέματα συμφιλίωσης οικογένειας /εργασίας. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αξιολογούνται με βάση την απόδοσή τους και όχι με βάση το πρότυπο απασχόλησης που ακολουθούν.²⁶
- Άρση των εμποδίων στην επαγγελματική εξέλιξη όσων κάνουν χρήση των πολιτικών συμφιλίωσης.
- Ανάπτυξη κουλτούρας διαλόγου μεταξύ διοίκησης κι εργαζομένων: οι μονομερείς αποφάσεις της διοίκησης ή οι ανεδαφικές διεκδικήσεις των εργαζομένων δημιουργούν πόλωση και αδιέξοδα, που έχουν αρνητικές επιπτώσεις και στις δύο πλευρές.
- Ενσωμάτωση της διάστασης της συμφιλίωσης οικογένειας κι εργασίας στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- Ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων στα θέματα της συμφιλίωσης, διάχυση καλών πρακτικών.
- Αλλαγή νοοτροπίας των στελεχών των επιχειρήσεων σε θέματα εξέλιξης των γυναικών: η εξέλιξη των γυναικών στην επαγγελματική ιεραρχία είναι πολύ πιθανό να δώσει σημαντική ώθηση στην εφαρμογή πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια στους εργασιακούς χώρους. Προς το παρόν όμως, στην Ελλάδα, μόνο το 8% των εργαζομένων έχουν γυναίκα προϊσταμένη· το ποσοστό παραμένει χαμηλό και στις άλλες χώρες της Νότιας Ευρώπης (18% στην Πορτογαλία, 17% στην Ιταλία, 13% στην Ισπανία και 19% στην ΕΕ-15). Ωστόσο, επειδή η προαγωγή συνήθως σημαίνει περισσότερες ώρες εργασίας, κάποιες γυναίκες πιθανόν να μπουν στον «πειρασμό» να απορρίψουν κάποιες ευκαιρίες εξέλιξής τους, όσο δεν αναθεωρούνται οι ώρες και η οργάνωση της εργασίας.
- Ένταξη της ισότητας στη λειτουργία των επιχειρήσεων.
- Ανατροπή των στερεοτύπων και συμπεριφορών στους χώρους εργασίας.
- Ανάπτυξη του θεσμού του Συμβούλου Ισότητας στις επιχειρήσεις.

26. Εδώ θα πρέπει να σημειώσουμε ότι τα οικογενειακά καθήκοντα των εργαζομένων συχνά αντιμετωπίζονται από τη διοίκηση ως ένα δυσάρεστο βάρος. Αυτές οι αντιλήψεις έχουν ως αποτέλεσμα η δουλειά να «καπελώνει» πλήρως την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων. Μόνο ένας μεγαλύτερος έλεγχος πάνω στον εργάσιμο χρόνο θα βοηθούσε τους εργαζόμενους να αντιμετωπίζουν με επιτυχία τις αντικρουόμενες απαιτήσεις, χωρίς εκπώσεις είτε σε βάρος της δουλειάς τους, είτε σε βάρος των οικογενειακών τους υποχρεώσεων.

4.3. Πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων

Εκτός όμως από τις πρωτοβουλίες των κυβερνήσεων και των επιχειρήσεων, και οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων μπορούν, ως συλλογή έκφρασης των συμφερόντων των μελών τους, να δώσουν σημαντική ώθηση στην εναρμόνιση της εργασιακής με την οικογενειακή ζωή. Οι εργοδοτικές οργανώσεις μπορούν να οργανώσουν καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης και να εντάξουν τα θέματα της συμφιλίωσης στις πολιτικές που προάγουν την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Ειδικά τα **συνδικάτα** καλούνται να παίξουν ένα σημαντικό ρόλο στην εξισορρόπηση της εργασίας με την εξω-επαγγελματική ζωή, σε μια περίοδο συνεχούς διαφοροποίησης των συμφερόντων των εργαζομένων. Τα επιχειρησιακά σωματεία θα πρέπει να προωθούν πιο εντατικά τις πολιτικές συμφιλίωσης οικογένειας/εργασίας και να επιδιώκουν την επικύρωσή τους μέσα από τις συλλογικές συμφωνίες. Μέχρι στιγμής, στις περισσότερες περιπτώσεις, οι συνδικαλιστικές διεκδικήσεις εστιάζονται πρωτίστως σε μισθολογικά θέματα και στη μείωση της εργάσιμης εβδομάδας χωρίς περικοπή των αμοιβών, παρά σε θέματα βελτίωσης της ποιότητας ζωής και των συνθηκών εργασίας.²⁷

Η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα κρίνεται απαραίτητη, προκειμένου να ενταχθούν τα θέματα συμφιλίωσης οικογένειας/εργασίας στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ωστόσο, η δυσχέρεια προσέλκυσης περισσότερων γυναικών στις τάξεις των συνδικάτων (πόσο μάλλον στα όργανα διοίκησης και την ηγεσία τους), καθώς και η βαθειά ριζωμένη επιφυλακτικότητα των γυναικών απέναντι στις ανδροκρατούμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις διαιωνίζουν τον φαύλο κύκλο της χαμηλής γυναικείας συμμετοχής στα συνδικάτα και, κατ' επέκταση, της υποαντιπροσώπησης των γυναικείων θεμάτων στη διαπραγματευτική ατζέντα.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν από την πλευρά τους να συμβάλλουν ουσιαστικά στην προώθηση μέτρων που να ευνοούν τον συνδυασμό της εργασίας με την οικογένεια, μέσα από μια σειρά από πρωτοβουλίες, με στόχο:

- να αναδείξουν το θέμα της συμφιλίωσης οικογένειας/εργασίας σε θέμα προτεραιότητας στη διεκδικητική ατζέντα,

27. Αυτό φυσικά δεν σημαίνει ότι πρέπει να περάσουν σε δεύτερη μοίρα τα παραδοσιακά αιτήματα των συνδικάτων για καλύτερες αμοιβές και περισσότερες άδειες, καθώς και αυτά επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα τη δυνατότητα των εργαζομένων να συνδυάζουν τους πολλαπλούς ρόλους τους. Η ατζέντα, όμως, χρειάζεται να εμπλουτιστεί.

- να εντάξουν στις συλλογικές συμβάσεις ειδικές διατάξεις με θετικές δράσεις για την προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας/εργασίας και την άρση των σχετικών εμποδίων,
- να ελέγχουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σχετικά με τα ζητήματα αυτά,
- να ενθαρρύνουν την ευρύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στα κέντρα λήψης των αποφάσεων, τόσο στα όργανα διοίκησης, όσο και στα συνδικαλιστικά όργανα, εν ανάγκη μέσα από την καθιέρωση ποσοτώσεων, αλλά και την αναζήτηση των βαθύτερων αιτίων της αποχής των γυναικών από τη συνδικαλιστική δράση.

Οι στόχοι της συμφιλίωσης δεν μπορούν να επιτευχθούν ούτε με αποσπασματικές νομοθετικές ρυθμίσεις, ούτε με μεμονωμένες πρωτοβουλίες κάποιων «φωτισμένων» επιχειρήσεων και οργανισμών. Χρειάζεται συντονισμός ενεργειών μεταξύ όλων των συμβαλλομένων –κεντρική και τοπική εξουσία, επιχειρήσεις, συνδικάτα, εργαζόμενοι– ώστε να αποφεύγονται οι επικαλύψεις, η κατασπατάληση πόρων, οι αλληλο-αναιρούμενες δράσεις και η αναποτελεσματικότητα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Στις σημερινές συνθήκες που επικρατούν στη χώρα μας, η συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας μοιάζει να είναι αίτημα «πολυτελείας» και όχι πρώτης γραμμής. Η ανάγκη των ατόμων για οποιαδήποτε εργασία επισκιάζει την ανάγκη για ποιότητα της εργασίας, αλλά και της ζωής γενικότερα. Ωστόσο, τόσο ο στόχος για σημαντική αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και ισότιμη συμμετοχή τους στην εργασία, όσο και ο στόχος για καλύτερη ποιότητα ζωής και λιγότερο στρες για όλους τους εργαζόμενους, δεν μπορούν να επιτευχθούν παρά μόνο μέσα από την ουσιαστική διευκόλυνση των ατόμων να εξισορροπούν τις απαιτήσεις της δημόσιας και της ιδιωτικής σφαίρας. Η αναμέτρηση με τη σκληρή πραγματικότητα των οικονομικών επιταγών, των θεσμικών αγκυλώσεων και των κοινωνικών αντιλήψεων επιβάλλει υπερβάσεις και θυσίες από όλους, και κυρίως από αυτούς που έχουν μεγαλύτερα περιθώρια, ώστε να προκύψει το μεγαλύτερο δυνατό όφελος, τόσο κοινωνικό, όσο και οικονομικό. Η παρέμβαση της πολιτείας μπορεί να είναι καθοριστική στο συντονισμό της προσπάθειας που αποτελεί συνολική ευθύνη της κοινωνίας, και όχι υποχρέωση μεμονωμένων φορέων, ομάδων ή ατόμων.

Εξάλλου το τρίπτυχο της Στρατηγικής της Λισαβόνας –για την υλοποίηση του οποίου έχει δεσμευτεί και η χώρα μας– ορίζει τις συντεταγμένες εντός των οποίων ζουν και εργάζονται οι Ευρωπαίοι πολίτες, αλλά και χαράσσονται οι εθνικές πολιτικές. Η οικονομική ανάπτυξη, η αύξηση της απασχόλησης και η κοινωνική συνοχή θα παραμείνουν ευχολόγιο, εάν δεν αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά τα προβλήματα που ανακύπτουν κατά την προσπάθεια των ατόμων να συνδυάσουν επιτυχώς τους σύνθετους και αντικρουόμενους ρόλους τους οποίους είναι υποχρεωμένοι να εκπληρώνουν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

- Αριστεία στα ερευνητικά πεδία «Φτώχεια, Αποκλεισμός και Κοινωνικές Ανισότητες»* (2004), Επεξεργασία πρωτογενών δεδομένων της έρευνας εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης SILC, ΕΚΚΕ, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα.
- Βαφέα Α., 2000, «Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών. Ένας οδηγός για την εξωσχολική απασχόληση», Αθήνα, ΚΕΘΙ.
- Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, 2005, *Οδηγός καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, ΚΠ Equal, Αθήνα.
- Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2004), «Απόφαση του Συμβουλίου της 4^{ης} Οκτωβρίου 2004 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών», L 326/45.
- ΕΣΥΕ, 2005, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού», Αθήνα.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1997, Πράσινη Βίβλος «Συνεργασία για μια νέα οργάνωση της εργασίας», Βρυξέλλες.
- Θανοπούλου Μ., Κωτσοβέλου Β., Παπαρούνη Ρ., 1999, «Η σχέση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών: διερεύνηση της ελληνικής βιβλιογραφίας», *Σύγχρονα Θέματα*, τ. 71-72, Δεκέμβριος.
- ΙΝΕ/ΟΤΟΕ, 1998, *Η μείωση του χρόνου εργασίας. Μελέτες για την εφαρμογή του 35ώρου στον τραπεζικό κλάδο*, Αθήνα.
- ΚΕΘΙ, 2001, *Οδηγός καλών πρακτικών για τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, στο πλαίσιο του διακρατικού προγράμματος «Καλές Πρακτικές για το Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής».
- Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 2001, «Μια νέα ποιότητα ζωής χωρίς τα στερεότυπα των φύλων», Πρακτικά συνεδρίου, 29-30 Σεπτεμβρίου, Αθήνα.
- Κοινωνική ασφάλιση και ισότητα των φύλων*, 2002, συλλογικός τόμος βασισμένος στα πρακτικά της ημερίδας της Σοσιαλιστικής Ομάδας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, που διοργανώθηκε στην Αθήνα στις 3-12-2001.
- Κολλιάς Γ., 2003, «Χρόνος εργασίας και απασχόληση ατόμων με οικογενειακές υποχρεώσεις», *Ενημέρωση*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Ματοαγγάνης Μ., 2002, «Κοινωνική πολιτική και οικογένεια στην Ελλάδα», στο Μαράτου-Αλιπράντη Λ., *Οικογένειες και Κράτος Πρόνοιας στην Ευρώπη*, Αθήνα, ΕΚΚΕ – Εκδόσεις Gutenberg.

- Μουρίκη Α., 2002, « Οι εξελίξεις στο θεσμικό πλαίσιο για την αγορά εργασίας: 1990-2001 », *Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας, 2001*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- Μουρίκη Α., 2005, « Η ισότητα των φύλων στις πολιτικές απασχόλησης », στο Καραμεσίνη Μ., Κουζής Γ. (επιμ.), *Πολιτική απασχόλησης. Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Αθήνα, Gutenberg.
- Μουρίκη Α., 2005, « Νέες μορφές διαχείρισης του χρόνου (εργάσιμου και μη): η ευρωπαϊκή εμπειρία και η ελληνική πραγματικότητα », *Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας, 2003-2004*, Αθήνα, ΕΚΚΕ - Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής.
- Πετρόγλου Παν., 2000, « Καλές πρακτικές για τον συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας », Ελληνική Έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.
- Γραμματεία Ισότητας ΟΤΟΕ, 1997, *Από την ισότητα δικαιωμάτων στην ισότητα ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες στον τραπεζικό κλάδο*, Αθήνα.
- Στρατηγάκη Μ., 2002, « Οι πολιτικές της ΕΕ για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας », στο *Επετηρίδα Εργασίας*, Ινστιτούτο Ανθρωπίνων Πόρων και Αστικού Περιβάλλοντος, Αθήνα.
- Τσουμάνη Ε., εκπρόσωπος της UNICEF και του ΣΕΒ, ομιλία της στο Συνέδριο « Απασχόληση, κοινωνική ενσωμάτωση και ισότητα των φύλων στο 3^ο ΚΠΣ », 28/2 και 1/3/2002, Αθήνα.
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2004, *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση – 2004*, Αθήνα.
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2005, *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση 2005-2006*, Αθήνα.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2002, *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση*, Αθήνα.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2003, *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση*, Αθήνα.
- Χριστοφιλοπούλου Ε., Γενική Γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, ομιλία της στο Συνέδριο « Απασχόληση, κοινωνική ενσωμάτωση και ισότητα των φύλων στο 3^ο ΚΠΣ », 28/2 και 1/3/2002, Αθήνα.

Ξενόγλωσση

- Bielsenski H., Bosch G., Wagner A., 2002, *Working time preferences in sixteen European countries*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Bond S., Hyman J., Wise S., 2002, *Family friendly working? Putting policy into practice*, Bristol, The Policy Press.
- Boulin J. Y., 1997, « From working time to city time: the case for a single approach to time policies », *Transfer*, vol. 4.

- Department of Trade and Industry, 2001, *Work life balance. The business case*, Scotland Office, 2001.
- European Commission, 2004, «Employment in Europe, 2004. Recent trends and prospects», Employment and Social Affairs, Brussels.
- European Industrial Relations Review, 2006, «Work-life balance: the limits of practice and regulation», vol. 387, April.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000, «Third European Survey on Working Conditions», Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002, «Quality of work and employment in Europe. Issues and challenges», Foundation paper, no.1, February, Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, «Living to work – working to live: tomorrow’s work-life balance in Europe». Background paper for the Foundation Forum 2004, 3-4 November, Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005, «First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks», Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006 (a), «Working time and work-life balance in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005», Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006 (b), «Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union», Luxembourg.
- European Observatory on Family Matters, 2000, «Family Observer», no. 3, Brussels.
- Evans J.M., 2000, «Firms’ contribution to the reconciliation between work and family life», *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, OECD.
- Factors for Success: a compedium of social partner initiatives relating to the Employment Guidelines of the European Employment Strategy, CEEP, ETUC, & UNICE/UEAPME, November 2000, mimeo.
- Fagan C., 2001, *Gender, employment and working time preferences in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Gonas L., 2002, «Work-life balance in Sweden», paper presented at the conference organised by the European Industrial Relations Review on *Work-life balance and diversity in European industrial relations*, June 21-22, London.
- Hyman J., Summers J., S. Wise, 2002, *Family friendly working? Putting policy into practice*, The Policy Press.
- Lilja R., 2001, *Working time preferences at different phases of life*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

- Institute of Management and UMIST, 2001, «Quality of Working Life», Report into managerial working life in the UK, February.
- Mermet E., Lehndorff S. (eds), 2002, «New forms of employment in the service economy», ETUI, Report 69, Brussels.
- Pillinger J., 2000, «Working time in Europe: a European working time policy in the public services», ETUI, Report 63, Brussels.
- Pillinger J., 2002, «Work-life balance: a new politics of work and time», paper presented at the conference organised by the European Industrial Relations Review on *Work-life balance and diversity in European industrial relations*, June 21-22, London.
- Social Agenda, 2006, «Flexicurity: greater flexibility and employment security», no. 13, March.
- Soumeli E., 2002, «Work-life balance issues in Greece», paper presented at the conference organised by the European Industrial Relations Review on *Work-life balance and diversity in European industrial relations*, June 21-22, London.
- Symeonidou H., Mitsopoulos G., Vezygianni K., 2001, *The division of paid and unpaid work in Greece*, WORC, European Network on Policies and the Division of Unpaid and Paid Work.
- The Guardian*, 17-11-2005.

Χρήσιμοι διαδικτυακοί τόποι

www.kethi.gr

www.employersforwork-lifebalance.org.uk

www.enwhp.org

www.europa.eu.int/comm/dg05/family-net

www.dti.gov.uk/work-lifebalance

www.nww.co.uk

www.familyfriendly.ie

www.teleman.pt/telework98

www.tcd.ie/erc/servemploi

www.union-network.org/unisite/Groups/Women/Women.html

www.unison.org.uk

www.worklifecentre.org

www.worklifebalance.com

