

## Παραδοτέο Π2 - Πακέτο Εργασίας 2

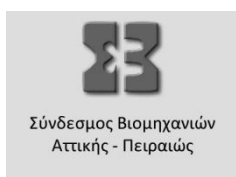
### ΣΥΝΟΨΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΩΝ

#### Βιβλιογραφική Επισκόπηση και Ανάλυση Πολιτικών σχετικά με τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής

**Συγγραφική Ομάδα:** Μαρία Καραμεσίνη  
Μαρία Σκόμπα  
Εύη Χατζηβαρνάβα

**Επιστημονική Υπεύθυνη του Υποέργου:** Μαρία Συμεωνάκη

Αθήνα, Ιούνιος 2016



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ/ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό:

Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες

**Συγγραφή:** Μαρία Καραμεσίνη, Μαρία Σκόμπα, Εύη Χατζηβαρνάβα

Το Έργο «Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες» υλοποιήθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) (Συντονιστής Φορέας), σε συνεργασία με το Πάντειο Πανεπιστήμιο (Εργαστήριο Σπουδών Φύλου), τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Αττικής – Πειραιά (ΣΒΑΠ) και το Κέντρο Αριστείας Πανεπιστημίου Ισλανδίας (EDDA) (διμερείς σχέσεις), με τη χρηματοδότηση του Προγράμματος Ακαδημαϊκή Έρευνα στους τομείς προτεραιότητας «Διαφορετικότητα, Ανισότητες και Κοινωνική Ενσωμάτωση» ΧΜ ΕΟΧ περιόδου 2009-2014.

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτής της έκδοσης, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση της σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του ΕΛΚΕ του ΠΑΝΤΕΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ

Εργαστήριο Σπουδών Φύλου  
Λ. Συγγρού 136, 17671, Αθήνα  
Τηλ.: 210 9201516  
E-mail: [genderpanteion@gmail.com](mailto:genderpanteion@gmail.com)

### Βιβλιογραφική Επισκόπηση και Ανάλυση Πολιτικών σχετικά με τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής

Η παρούσα βιβλιογραφική επισκόπηση και ανάλυση των πολιτικών σχετικά με τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής αποτελούν τμήμα του Έργου «Ισότητα Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Συμφιλίωση της Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής».

Η μελέτη είχε ως στόχους:

- Τη συλλογή και την επισκόπηση των πολιτικών και του νομικού πλαισίου για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στην Ελλάδα.
- Την ανάλυση των πολιτικών για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή.
- Την εξέταση της εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας από τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

Στη μελέτη:

- ✓ Παρουσιάζονται, με βάση τη διεθνή και την ελληνική βιβλιογραφία, τα διάφορα μοντέλα συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο ελληνικό μοντέλο και πώς αυτό συμπεριφέρθηκε στα χρόνια της κρίσης.
- ✓ Αναλύονται λεπτομερώς οι ισχύουσες πολιτικές συμφιλίωσης στην Ελλάδα και οι εξελίξεις και τάσεις των τελευταίων χρόνων. Οι εξελίξεις εντάσσονται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο συζήτησης και συνδέονται με τις πολιτικές και τις προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση και την ισότητα των φύλων και γενικότερα με τις διεθνείς τάσεις. Γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στις προτεραιότητες της εθνικής πολιτικής στα θέματα αυτά στα χρόνια της κρίσης και των μνημονίων.

Τα μέτρα πολιτικής συμφιλίωσης που εξετάζονται αναλυτικά στη μελέτη είναι:

- οι γονικές και λοιπές άδειες φροντίδας,

- οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και η ευελιξία του χρόνου εργασίας,
- οι υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής και σχολικής ηλικίας,
- οι υπηρεσίες φροντίδας για ηλικιωμένους/-ες και άτομα με αναπηρία,
- οι πολιτικές και πρακτικές σε επίπεδο επιχείρησης.

Για κάθε ένα από τα μέτρα, περιγράφεται η ισχύουσα κατάσταση, οι τελευταίες εξελίξεις, τάσεις και πρωτοβουλίες ιδιαιτέρως στα χρόνια της κρίσης και η νομική βάση των ισχυουσών ρυθμίσεων. Συζητούνται, επίσης, η δυνατότητα άντλησης αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων για τη χρήση τους, οι όποιες δυσκολίες εφαρμογής τους, ο βαθμός και η κατά φύλο αξιοποίησή τους (όπου είναι δυνατόν να εντοπιστούν σχετικές πληροφορίες), η εκτιμώμενη ή/και με έρευνες διαπιστούμενη επίπτωση των πολιτικών ιδιαιτέρως στις γυναίκες και, τέλος, τα κενά και οι αδυναμίες τόσο των ίδιων των πολιτικών όσο και της σχετικής με αυτά τα θέματα έρευνας. Έμφαση δίδεται στην εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας από τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, όπως αυτή μπορεί να διαπιστωθεί μέσω κυρίως των επίσημων οργάνων ελέγχου τήρησης της νομοθεσίας (εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη, της Επιθεώρησης Εργασίας και του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για την Ελλάδα). Τέλος, εξετάζεται κατά πόσον οι ρυθμίσεις διατηρούν έναν έμφυλο χαρακτήρα, απευθυνόμενες κυρίως σε γυναίκες φροντίστριες, είναι ουδέτερες ως προς το φύλο ή ενθαρρύνουν την ισότιμη συμμετοχή των ανδρών φροντιστών τόσο ως προς τη διατύπωση όσο και ως προς την εφαρμογή τους.

- ✓ Αποτιμώνται οι πολιτικές και οι επιπτώσεις τους, ιδιαιτέρως στα χρόνια της τρέχουσας κρίσης, ενώ αναλύονται διεξοδικά οι επιπτώσεις της τελευταίας στις εργασιακές σχέσεις και στην εργασιακή κατάσταση των γυναικών, καθώς και στις πολιτικές συμφιλίωσης.
- ✓ Εξάγονται γενικά συμπεράσματα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση και την ανάλυση των πολιτικών και διατυπώνονται προτάσεις τόσο για τις πολιτικές συμφιλίωσης όσο και για τους τομείς που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης.

- ✓ Επεξηγούνται οι όροι που χρησιμοποιούνται στη μελέτη και παρατίθεται η βιβλιογραφία πάνω στην οποία βασίστηκε.

Τα **συμπεράσματα** της μελέτης αφορούν τη σχέση των μέτρων συμφιλίωσης με τις υπόλοιπες πολιτικές, τη συνεκτικότητα του συστήματος, την ευελιξία του συστήματος να παρέχει δυνατότητες πραγματικών επιλογών, τη δικαιοσύνη και την ισοτιμία του για τους άνδρες εργαζόμενους και τις γυναίκες εργαζόμενες όλων των τομέων εργασίας, καθώς και τη σχέση του σχεδιασμού των μέτρων με την έρευνα και την πληροφόρηση.

Είναι γεγονός ότι παρά τα ποικίλα μέτρα συμφιλίωσης της εργασιακής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής που έχουν ληφθεί τις τελευταίες δεκαετίες τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και εθνικό επίπεδο, ουσιαστικές ανισότητες παραμένουν ανάμεσα στα δύο φύλα όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησής τους, τις ώρες απασχόλησης τους, την εργασιακή τους εξέλιξη και τις αμοιβές από την εργασία. Το επιδιωκόμενο μοντέλο του ισότιμου διπλού κουβαλητή (εργαζόμενοι και οι δύο γονείς) δεν έχει επιτευχθεί ακόμα και στις καλύτερες των περιπτώσεων. Αυτό αποδίδεται κυρίως στο γεγονός ότι οι πολιτικές που ακολουθήθηκαν δεν κατόρθωσαν, αφενός, να αντιμετωπίσουν επαρκώς το ζήτημα της φροντίδας των εξαρτημένων μελών και, αφετέρου, να επιφέρουν μια πιο ουσιαστική αλλαγή στη συμμετοχή των ανδρών στην οικογενειακή φροντίδα και στις ευθύνες του νοικοκυριού. Από ό,τι φαίνεται, όσο πιο ελλειπείς είναι οι πολιτικές αυτές τόσο πιο πολύ οι εργασιακές ανισότητες αυξάνονται και τόσο πιο πολύ οι γυναίκες καλούνται να επιλέξουν ανάμεσα στην εργασία (εάν πρέπει να εργαστούν και κάτω από ποιες συνθήκες) και στη φροντίδα, εφόσον στην κοινωνική συνείδηση η επιλογή αυτή αφορά κατ' εξοχήν τις γυναίκες. Στις αποφάσεις αυτές πρέπει να σταθμίσουν ακόμα οι γυναίκες εάν είναι συμφέρον γι' αυτές να εργαστούν σε μια χαμηλά αμειβόμενη φτωχής ποιότητας απασχόληση που ενδεχομένως θα τους στερήσει τα οικογενειακά επιδόματα που λαμβάνουν. Οι ήδη ενταγμένες στην αγορά εργασίας και με περισσότερα προσόντα γυναίκες θα πρέπει να σταθμίσουν και να αποφασίσουν πόσο χρόνο θα λείψουν από την εργασία τους με άδειες φροντίδας και τι επίπτωση θα έχει η απουσία αυτή στην καριέρα τους.

Στη χώρα μας εξακολουθεί ακόμα να λειτουργεί ένα άτυπο σύστημα οικογενειακής αλληλεγγύης και υποστήριξης που σε ένα μεγάλο βαθμό καλύπτει ή συμπληρώνει τις ανάγκες φροντίδας, υποκαθιστώντας την έλλειψη ή ανεπάρκεια των κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας. Και ενώ η δυνατότητα της πρόωρης συνταξιοδότησης επέτρεπε σε κάποιο βαθμό στις γυναίκες μέσης ηλικίας να λειτουργήσουν πλήρως, συμπληρωματικά ή εφεδρικά στη φροντίδα εγγονών και εξαρτημένων ηλικιωμένων γονέων ή συγγενών, η κατάργηση κάθε μορφής πρόωρης συνταξιοδότησης, είτε θα επιβαρύνει δυσανάλογα τις γυναίκες αυτές της ηλικίας, είτε θα οδηγήσει σε μεγάλα κενά φροντίδας, ιδίως στα χαμηλά εισοδηματικά στρώματα, εφόσον δεν αναπτυχθούν κοινωνικές υπηρεσίες φροντίδας ώστε να τα καλύψουν. Τέλος, με τα εκτεταμένα - συγκριτικά με άλλες χώρες - ωράρια εργασίας, ο εκτός εργασίας χρόνος των εργαζομένων, κυρίως των γυναικών, συμπιέζεται με ότι αυτό συνεπάγεται για την προσωπική τους ζωή, την ποιότητα της φροντίδας που παρέχουν και τις απαιτήσεις τους από το δημόσιο σύστημα φροντίδας.

Είναι προφανές ότι ένα σύστημα/πλέγμα πολιτικών και μέτρων συμφιλίωσης για να είναι αποτελεσματικό πρέπει να είναι συνεκτικό και ολοκληρωμένο, να διαθέτει ευελιξία παρέχοντας δυνατότητες επιλογών, να είναι οικονομικά προσιτό και να είναι δίκαιο και ισότιμο για τους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενους/-ες όλων των τομέων εργασίας ενσωματώνοντας πάντα τη διάσταση της ισότητας. Πόσο το ελληνικό σύστημα διαθέτει αυτά τα χαρακτηριστικά;

Χωρίς να υποβαθμίζουμε τις πραγματικά πολύ σημαντικές πολιτικές και μέτρα που υιοθετήθηκαν τις τελευταίες δεκαετίες στη χώρα μας, πρέπει παράλληλα να σημειώσουμε ότι το σύστημα στερείται μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης, εμπεριέχοντας διαφορετικές φιλοσοφίες και αφήνοντας σημαντικά κενά φροντίδας.

Ορισμένα παραδείγματα είναι ενδεικτικά:

1. Στο σύστημα των γονικών αδειών, όπως είδαμε, υπάρχουν ανισότητες ανάμεσα στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, με τον δημόσιο τομέα να είναι πιο γενναιόδωρος και πιο φιλικά προσκείμενος προς τους εργαζόμενους γονείς. Αλλά και μέσα στον ίδιο τον ιδιωτικό τομέα υπάρχουν σημαντικές ανισότητες ανάμεσα στους/στις μισθωτούς/-ές και τους/τις αυτοαπασχολούμενους/-ες. Ακόμα, στον δημόσιο τομέα οι παροχές

έχουν το χαρακτήρα δικαιωμάτων, κάτι που δεν συμβαίνει με όλες τις παροχές του ιδιωτικού τομέα. Τέλος, το σύστημα στερείται, όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, μιας κωδικοποίησης που θα βοηθούσε την εύκολη αναγνώριση των διαφόρων δικαιωμάτων από τους δυνητικά δικαιούχους.

2. Το σύστημα των γονικών αδειών δεν συνδέεται με το δημόσιο σύστημα φροντίδας (π.χ. βρεφονηπιακούς σταθμούς). Δηλαδή, οι γονείς μετά τη γονική άδεια δεν είναι δεδομένο ότι εξασφαλίζουν μια θέση σε δημόσιο παιδικό σταθμό. Η πρόσβαση στο δημόσιο σύστημα φροντίδας δεν αποτελεί δικαίωμα των παιδιών και αντίστοιχη υποχρέωση του κράτους. Δικαίωμα πρόσβασης παρέχεται μόνο στα νηπιαγωγεία (για τον τελευταίο χρόνο πριν την έναρξη του σχολείου). Συνέπεια αυτής της κατάστασης είναι η χώρα μας, ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες, να παρουσιάζει ένα από τα μεγαλύτερα κενά θεσμοθετημένης διασφάλισης φροντίδας (διάστημα μεταξύ τέλους γονικών αδειών και έναρξης σχολικής δραστηριότητας).
3. Υπάρχουν τεράστια κενά δημόσιας παροχής ανοικτής και κατ' οίκον φροντίδας ηλικιωμένων και ανάπηρων ατόμων στο πλαίσιο της τοπικής κοινότητας.
4. Σε όλες τις κατηγορίες των μέτρων συμφιλίωσης υπάρχουν σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό εργαζόμενοι/-ες που αποκλείονται (π.χ. εργαζόμενοι/-ες σε αδήλωτη εργασία ή που δεν πληρούν τις προϋποθέσεις που θέτει η νομοθεσία).

Η θεσμική ευελιξία που παρέχεται από τα επίσημα μέτρα συμφιλίωσης, αλλά και η πιο άτυπη ευελιξία που διαθέτει το εργασιακό περιβάλλον, είναι σημαντικοί παράγοντες που διευκολύνουν τους/τις εργαζόμενους/-ες φροντιστές/-τριες να συνδυάσουν τις εργασιακές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Το σύστημα των γονικών αδειών παρέχει σχετική ευελιξία (μειωμένο ωράριο και δυνατότητα μετατροπής του σε συνεχόμενη απουσία από την εργασία, επιλογές ως προς τον χρόνο λήψης των αδειών). Όμως το σύστημα στον δημόσιο τομέα είναι πολύ πιο ευέλικτο, αφού η επιλογή αποτελεί δικαίωμα του/της εργαζόμενου/-ης, ενώ στον ιδιωτικό τομέα προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη του/της εργοδότη/-τριας.

Στις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών, η προσβασιμότητα στις υπηρεσίες αυτές δεν είναι πάντα εύκολη ενώ τα ωράρια λειτουργίας, παρ' όλο που έχουν διευρυνθεί, δεν ανταποκρίνονται πάντα στις ώρες εργασίας των γονέων και οι ώρες λειτουργίας έχουν περιοριστεί κατά τη διάρκεια της κρίσης (π.χ. ολόημερο σχολείο).

Η προώθηση της μερικής απασχόλησης αποτελεί σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες μέτρο πολιτικής συμφιλίωσης. Για να αποτελεί όμως τέτοιο μέτρο, η μερική απασχόληση θα πρέπει να αποτελεί επιλογή και όχι καταναγκασμό (έλλειψη εναλλακτικών ευκαιριών απασχόλησης) για τους/τις εργαζόμενους/-ες, να εξασφαλίζει προδιαγραφές ποιότητας (διάρκεια εργασίας και σύμβασης, ασφαλιστικά και άλλα δικαιώματα) και να δίνει τη δυνατότητα μεταπήδησης στην πλήρη απασχόληση, όταν οι υποχρεώσεις φροντίδας περιοριστούν. Αυτό δεν συνέβαινε παραδοσιακά στις χώρες του νότου και ιδιαίτερα στην Ελλάδα τόσο γιατί το θεσμικό πλαίσιο δεν διευκόλυνε αλλά και γιατί η επιλογή αυτή -σε συνδυασμό με χαμηλές αμοιβές στις προσφερόμενες θέσεις εργασίας- μείωνε σημαντικά το οικογενειακό εισόδημα, συνήθως δε οι προσφερόμενες θέσεις εργασίας δεν διασφάλιζαν ποιότητα και ασφάλεια. Η μερική και εκ περιτροπής απασχόληση αυξήθηκε κατά τη διάρκεια της κρίσης, ως αναγκαστική επιλογή που επιβλήθηκε από τους/τις εργοδότες/-τριες.

Όσον αφορά το σύστημα των γονικών αδειών, υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, με τον δημόσιο τομέα να παρέχει άδεια φροντίδας μακράς διάρκειας με πλήρη αναπλήρωση των αποδοχών, ενώ οι αντίστοιχες πλήρως αμειβόμενες άδειες στον ιδιωτικό τομέα είναι μικρότερης διάρκειας και απαιτούν την έγκριση του εργοδότη ως προς τον τρόπο λήψης τους. Είναι γνωστό από τη διεθνή βιβλιογραφία ότι όσο μεγαλύτερο είναι το ποσοστό αναπλήρωσης του μισθού κατά τη διάρκεια της άδειας τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα να αξιοποιηθεί η άδεια και άρα να λειτουργήσει ως αποτελεσματικό μέτρο συμφιλίωσης, ιδίως για τους άνδρες.

Όσον αφορά τις κοινωνικές υπηρεσίες φροντίδας παιδιών, το σύστημα είναι για πολλούς γονείς ακριβό, λόγω της μείωσης των εισοδημάτων. Είναι, λοιπόν, ιδιαίτερα σημαντικό που, μέσω του ΕΣΠΑ, ένας μεγάλος αριθμός παιδιών φιλοξενούνται δωρεάν σε δημόσιους και ιδιωτικούς σταθμούς, αν και η ζήτηση



είναι μεγαλύτερη από την προσφορά, όπως είδαμε και στο σχετικό κεφάλαιο της βιβλιογραφικής επισκόπησης.

Τεράστια είναι τα κενά στη φροντίδα ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία. Οι άδειες είναι υποτυπώδεις ή ανύπαρκτες. Όσον αφορά τις υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας, ενώ κάποιες από αυτές παρέχονται δωρεάν (Βοήθεια στο Σπίτι, ΚΗΦΗ) και κάποιες καλύπτονται από ασφαλιστικά ταμεία όταν η φροντίδα είναι ημερήσια (Κέντρα Δημέρευσης), δεν μπορούν, ακόμα και όταν αυτές είναι διαθέσιμες σε τοπικό επίπεδο, να καλύψουν άτομα που χρειάζονται συνεχή φροντίδα ή χαμηλού εισοδήματος άτομα, που όμως δεν εμπίπτουν στις προϋποθέσεις εισοδήματος που θέτουν οι υπηρεσίες. Σε αυτές τις περιπτώσεις, αναζητούνται, είτε ενδοικογενειακές λύσεις φροντίδας (σε βάρος συχνά των εργαζομένων γυναικών), είτε η πρόσληψη αμειβόμενων φροντιστών/-τριών που επιβαρύνει τον οικογενειακό προϋπολογισμό.

Είναι γεγονός ότι η νομοθεσία που αφορά θέματα συμφιλίωσης αντιμετωπίζει ισότιμα τους άνδρες και τις γυναίκες. Υπάρχουν κάποιες ακόμα εξαιρέσεις που όμως σταδιακά αντιμετωπίζονται, μετά ιδιαιτέρως από παρεμβάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη, ο οποίος έχει ένα ρόλο «ελεγκτή» ως προς την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση. Εκεί που φαίνεται να υπάρχουν οι μεγαλύτερες θεσμικές αποκλίσεις είναι ανάμεσα στις κατηγορίες των εργαζομένων και όχι ανάμεσα στα δύο φύλα.

Όμως στην πράξη, όπως φαίνεται από τα στατιστικά στοιχεία και τις εκθέσεις δημόσιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών, άνδρες και γυναίκες, και ιδιαιτέρως οι μητέρες, δεν αντιμετωπίζονται ισότιμα στην εργασία. Παρ' όλη την πρόοδο και τις σημαντικές βελτιώσεις, οι γυναίκες υστερούν σε αμοιβές και επαγγελματική εξέλιξη και είναι σε μεγαλύτερο βαθμό ευάλωτες σε παραβιάσεις των εργασιακών τους δικαιωμάτων.

Αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι οι πολιτικές φροντίδας αγγίζουν μια ευαίσθητη περιοχή που έχει να κάνει με τις ισχύουσες στάσεις και αξίες όσον αφορά τον ρόλο των ανδρών και των γυναικών στην απασχόληση και στην οικογένεια και τα αποδεκτά πρότυπα φροντίδας. Αυτές οι στάσεις, αξίες και πρότυπα επηρεάζουν την κατεύθυνση και το περιεχόμενο των πολιτικών, τον βαθμό που οι πολιτικές αξιοποιούνται από τους/τις εργαζόμενους/-ες συνολικά και από

τους άνδρες και τις γυναίκες ξεχωριστά, καθώς και τον τρόπο που το εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον αντιμετωπίζει τα θέματα αυτά. Φαίνεται λοιπόν, ότι ενώ οι «πολιτικές έχουν σημασία», επηρεάζοντας θετικά την απασχόληση των γυναικών και οδηγώντας στην κοινωνική αποδοχή της, δεν δείχνουν να έχουν πετύχει τα αναμενόμενα αποτελέσματα, όσον αφορά τις στάσεις και αξίες που σχετίζονται με τα πρότυπα φροντίδας και την κατανομή των οικογενειακών ευθυνών ανάμεσα στα δύο φύλα.

Ωστόσο, έρευνα του ΚΕΘΙ για τον ρόλο των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της οικογενειακής-προσωπικής ζωής, που πραγματοποιήθηκε το 2006, έδειξε ότι, αν και διατηρούνται παραδοσιακά πρότυπα σε πολλές εκφάνσεις της οικογενειακής ζωής (π.χ. οικιακή εργασία), διαπιστώνονται καινοτόμες στάσεις και αντιλήψεις των πατέρων ως προς την ενασχόλησή τους με την περιποίηση των παιδιών μικρής ηλικίας, που δείχνουν ότι οι πατρικές στάσεις και συμπεριφορές απέναντι στα παιδιά αλλάζουν προς το προοδευτικότερο σε αρκετά μεγάλο μέρος της κοινωνίας. Αν και ενθαρρυντικά, τα αποτελέσματα της παραπάνω έρευνας στάσεων πρέπει να διασταυρωθούν με έρευνες χρήσης χρόνου, που παρέχουν αντικειμενικότερη βάση εξακρίβωσης του τι πράγματι συμβαίνει.

Είναι προφανές, ότι οι πολιτικές, συνδικαλιστικές και εργοδοτικές ηγεσίες και οι φορείς ισότητας πρέπει να επανεκτιμήσουν τις προσπάθειες και τις εφαρμοζόμενες πολιτικές, έτσι ώστε να διευκολύνουν τον στόχο της ισότητας και να διαπαιδαγωγήσουν τις νέες γενιές σε μια πιο ισότιμη αντιμετώπιση των δύο φύλων στους διάφορους τομείς της εργασιακής και οικογενειακής ζωής και όχι μόνον.

Το πεδίο της συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής δεν απετέλεσε ένα πεδίο ερευνητικής προτεραιότητας στη χώρα μας. Ελάχιστες είναι οι περιπτώσεις ερευνών με πρωτεύοντα στόχο το πεδίο αυτό. Επίσης, όπως και σε πολλά άλλα πεδία πολιτικής, δεν υπάρχουν μελέτες αξιολόγησης της επίπτωσης των πολιτικών, εκτός και εάν αυτές συνδέονται με κοινοτικά προγράμματα όπου τέτοιες μελέτες αποτελούν υποχρέωση.

Ενδεικτικοί τομείς για τους οποίους, μέσα από την παρούσα μελέτη, κρίνουμε ότι χρειάζεται να υπάρχει μεγαλύτερη πληροφόρηση και εμβάθυνση είναι οι ακόλουθοι:

*A. Αξιολόγηση πολιτικών*

- Γονικές άδειες
- Υπηρεσίες φροντίδας

*B. Στάσεις, αξίες και ιδεατά πρότυπα φροντίδας (σε σχέση με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, το εισόδημα, την προέλευση κ.λπ. των ερωτωμένων, καθώς και την αντίληψη τους ως προς την ύπαρξη, κόστος, ανταπόκριση στις ανάγκες και ποιότητα των παροχών).*

*Γ. Η λήψη αποφάσεων από τους/τις εργαζόμενους/-ες φροντιστές/-τριες (γονείς και φροντιστές/-τριες ενηλίκων) σε θέματα συμφιλίωσης (περιεχόμενο αποφάσεων και σκεπτικό).*

*Δ. Οι στρατηγικές των οικογενειών (και ιδιαιτέρως των γυναικών) για το συνδυασμό εργασίας και φροντίδας. Βαθμός συμβιβασμού μεταξύ του εφικτού και του δυνατού. Οι πρακτικές σε επίπεδο καθημερινότητας.*

*Ε. Η επίδραση της κρίσης στην κατανομή της οικογενειακής φροντίδας και στην ισότητα.*

*ΣΤ. Τα κυρίαρχα μοντέλα οικογένειας σε σχέση την εργασία και τη φροντίδα.*

*Ζ. Η ιδιωτική κατ' οίκον φροντίδα (οικογενειακή και αμειβόμενη).*

*Η. Η επίδραση του χώρου της εργασίας στη συμφιλίωση ανάλογα με διάφορους παράγοντες.*

*Θ. Η ιδεατή εικόνα του εαυτού ανδρών ή γυναικών.*

Η μελέτη καταλήγει στις παρακάτω **προτάσεις πολιτικής**, οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν βάση συζήτησης για τους εμπλεκόμενους φορείς.

*Γενικού χαρακτήρα προτάσεις:*

A. Καταρχήν πρέπει να υπάρξει μια διαφορετική αξιολόγηση της πολιτικής προτεραιότητας που αποδίδεται στα θέματα συμφιλίωσης και γενικότερα στα θέματα ισότητας των φύλων.

B. Ως προς τις πολιτικές απαιτείται να μελετηθούν, να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν ως ένα ενιαίο σύστημα αλληλοσυμπληρούμενων παροχών με εσωτερική συνοχή και κοινές αρχές και φιλοσοφία.

Γ. Είναι σημαντικό να υπάρχουν *επαρκή και αξιόπιστα στοιχεία* για να μπορούν οι πολιτικές στοιχειωδώς να αξιολογηθούν και βάσει αυτών των αξιολογήσεων να γίνονται προτάσεις βελτίωσής τους.

*Επί μέρους προτάσεις:*

A. *Κωδικοποίηση:* Όσον αφορά το σύστημα των γονικών αδειών, το οποίο εμφανίζεται ως ένα μωσαϊκό ρυθμίσεων ιδιαιτέρως στον ιδιωτικό τομέα, χρειάζεται να γίνει *κωδικοποίηση*, έτσι ώστε οι ρυθμίσεις να είναι ορατές, αναγνωρίσιμες και εύκολα κατανοητές από τους/τις δυνητικά δικαιούχους και άλλους/-ες εμπλεκόμενους/-ες.

B. *Η διάσταση της ισότητας:* Παρόλο που στη νομοθεσία έχουν γίνει και εξακολουθούν και γίνονται προσπάθειες τήρησης της αρχής της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης στην εργασία, στην πράξη τα αποτελέσματα δεν είναι τα αναμενόμενα. Αυτό σε έναν μεγάλο βαθμό αποδίδεται στο γεγονός ότι οι κυρίαρχες νόρμες αποδίδουν στις γυναίκες τον ρόλο του βασικού φροντιστή των εξαρτημένων μελών της οικογένειας. Χρειάζεται, λοιπόν, μεγαλύτερη προσπάθεια για πιο ισότιμο καταμερισμό των οικογενειακών ευθυνών και αυτό σημαίνει πολιτικές που *όχι μόνο διασφαλίζουν, αλλά και προάγουν με μέτρα ενίσχυσης τη συμμετοχή των ανδρών* στις οικογενειακές ευθύνες. Υπάρχουν πολλές ρυθμίσεις με θετικά αποτελέσματα που έχουν εφαρμοστεί σε άλλες χώρες που θα μπορούσαμε να αξιοποιήσουμε και στη χώρα μας. Ακόμα, χρειάζεται να εξεταστούν και να εφαρμοστούν μέτρα ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του κοινού, αυτών που λαμβάνουν αποφάσεις και αυτών που διαπαιδαγωγούν, ιδιαιτέρως αυτών που διαπαιδαγωγούν τις νέες γενιές, στη διαμόρφωση αντιλήψεων για μια πιο ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην εργασία, στην κοινωνία και στην οικογένεια. Γνωρίζουμε ότι κάποιες καλές πρακτικές έχουν υλοποιηθεί και στη χώρα μας και αρκετό υλικό έχει παραχθεί στα πλαίσια συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, αλλά δεν φαίνονται οι εμπειρίες αυτές να έχουν ενταχθεί στη δημόσια πολιτική ή να την έχουν τροφοδοτήσει επαρκώς ή να έχουν καταφέρει να έχουν αξιόλογα πολλαπλασιαστικά οφέλη.

Αντίθετα, μέτρα με αρνητικό αντίκτυπο για την ισότητα, όπως είναι μέτρα, τα οποία αφήνουν να εννοηθεί ότι η φροντίδα είναι γυναικεία υπόθεση ή μέτρα που οδηγούν στην αποκοπή των γυναικών από την αγορά εργασίας ή δυσκολεύουν την επανένταξή τους, πρέπει να αποφεύγονται.

- Γ. *Η ποιότητα και το κόστος για τον/την χρήστη/-τρια των μέτρων φροντίδας και συμφιλίωσης:* Και τα δύο αποτελούν βασικούς παράγοντες στην αξιοποίηση τους και κρίνουν την ικανότητά τους να αποτελούν αποτελεσματικούς μηχανισμούς συμφιλίωσης. Αν και τα περιορισμένα έσοδα του κράτους, των ασφαλιστικών ταμείων και των εργοδοτών δυσκολεύουν τις προσπάθειες για βελτίωση της ποιότητας των παροχών και άμβλυνση της οικονομικής επιβάρυνσης για τον/την χρήστη/-τρια, είναι προφανές ότι κάποια βελτίωση απαιτείται που θα επιτρέπει την καλύτερη αξιοποίησή τους.
- Δ. *Πολιτικές διαχείρισης χρόνου για ανάγκες φροντίδας:* Η θεσμοθέτηση μέτρων μεγαλύτερης ευελιξίας στη διαχείριση του χρόνου των εργαζομένων φροντιστών/-τριών θα διευκόλυνε ενδεχομένως και τη μεγαλύτερη αξιοποίηση τους από τους πατέρες/άνδρες φροντιστές. Προς το παρόν, θα μπορούσε τουλάχιστον να θεσμοθετηθεί το δικαίωμα ενός/μιας εργαζομένου/-ης με οικογενειακές υποχρεώσεις να ζητήσει από την επιχείρηση στην οποία εργάζεται και η υποχρέωση της διεύθυνσης της επιχείρησης να συζητήσει με αυτόν/-ήν τις επιλογές ευελιξίας ωραρίου, προκειμένου να διευκολυνθεί ο/η εργαζόμενος/-η στην κάλυψη των αναγκών φροντίδας εξαρτημένων μελών της οικογένειάς του.
- Ε. *Ο ρόλος του οικογενειακού φροντιστή/-τριας (εργαζόμενου/-ης και μη),* ανεξαρτήτως αν αυτός/-ή φροντίζει παιδιά, συζύγους, συντρόφους, γονείς, αδέρφια, ακόμα και μη συγγενικά άτομα πρέπει να αναγνωριστεί τόσο στη νομοθεσία (με ενδεχόμενη διεύρυνση των κατηγοριών των φροντιστών/-τριών που δικαιούνται άδειας φροντίδας), αλλά και με προγράμματα και πράξεις που τον/την στηρίζουν ποικιλοτρόπως στο έργο του/της (πληροφόρηση, εκπαίδευση, συμβουλευτική υποστήριξη, ανακουφιστικού τύπου υπηρεσίες φροντίδας, ενθάρρυνση κοινωνικής δικτύωσης, κ.λπ.).

*ΣΤ. Πολιτικές και πρακτικές σε επίπεδο επιχείρησης:* Η διεθνής εμπειρία έχει δείξει πόσο σημαντικές για τη συμφιλίωση, πέρα από τις δημόσιες πολιτικές, είναι οι πολιτικές και πρακτικές που εφαρμόζονται σε επίπεδο επιχείρησης. Προτείνουμε αυτές οι πολιτικές και πρακτικές να αποτελέσουν πεδίο συζήτησης μεταξύ των εργοδοτικών φορέων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, ανάμεσα στις επιχειρήσεις και μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων μέσα σε κάθε επιχείρηση, με σκοπό την ευαισθητοποίηση όλων των εμπλεκομένων και την ανταλλαγή χρήσιμων εμπειριών.

Ενδεικτικά μέτρα που προτείνονται είναι:

- Μεγαλύτερη ευελιξία στη χρήση του εργασιακού ωραρίου ανάλογα με τις ανάγκες του γονιού ή του φροντιστή/-τριας. Μείωση υπερβολικών απαιτήσεων για ώρες εργασίας πέραν των προβλεπομένων.
- Θετική στάση εργοδοτών και υπηρεσιών προσωπικού ως προς τη χρήση των μέτρων συμφιλίωσης από τους/τις δικαιούχους και πρακτικές ενθάρρυνσης της χρήσης από τους πατέρες, έτσι ώστε σταδιακά να αλλάξει η εργασιακή κουλτούρα και να καταπολεμηθούν τα στερεότυπα που θεωρούν τη φροντίδα γυναικεία υπόθεση, αμφισβητούν τα κίνητρα και την ικανότητα των γυναικών να αφοσιωθούν στην εργασία και μπορούν να οδηγούν σε προκαταλήψεις στην πρόσληψη και επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Προώθηση συνολικότερα ενός φιλικού για τους/τις εργαζόμενους/-ες φροντιστές/-τριες περιβάλλοντος εργασίας και γενικότερα μιας εργασιακής κουλτούρας που αναγνωρίζει την αξία της προσωπικής ζωής και σέβεται τις προσωπικές δραστηριότητες των εργαζομένων.
- Πολιτική ενημέρωσης των εργαζομένων ως προς τις διάφορες άδειες και υπηρεσίες φροντίδας. Συζήτηση μαζί τους για τις επιλογές τους και πώς μπορεί η επιχείρηση να τους/τις διευκολύνει.
- Ενέργειες ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης των προϊσταμένων (αλλά και των λοιπών εργαζομένων) στην αλλαγή των στάσεων και πρακτικών τους σε θέματα ισότητας και συμφιλίωσης.

- Εφαρμογή πολιτικών ενημέρωσης και υποστήριξης της επαγγελματικής επανένταξης εργαζομένων που απουσίαζαν για μακρύ διάστημα λόγω αναγκών φροντίδας εξαρτημένων μελών τους.
- Υιοθέτηση μέτρων που διευκολύνουν τους/τις εργαζόμενους/-ες στη διαχείριση των θεμάτων συμφιλίωσης (π.χ. λειτουργία παιδικού σταθμού στους χώρους της επιχείρησης όπου αυτό είναι εφικτό, οικονομική συνδρομή στην κάλυψη της δαπάνης του παιδικού σταθμού ή της κατασκήνωσης, κ.λπ.).
- Ανάδειξη μέσα στην επιχείρηση, αλλά και ευρύτερα καλών πρακτικών συμφιλίωσης που εφαρμόστηκαν στην επιχείρηση. Κίνητρα και επιβράβευση επιχειρήσεων με άριστες πρακτικές συμφιλίωσης.
- Δημιουργία δικτύων επιχειρήσεων που θα μπορούν να συνεργάζονται και να συγκεντρώνουν τους πόρους και την εμπειρία τους για αποτελεσματικότερη προώθηση των θεμάτων συμφιλίωσης.
- Συμμετοχή εργοδοτικών οργανώσεων και επιχειρήσεων σε καμπάνιες ευαισθητοποίησης εργαζομένων και κοινού με επικέντρωση σε τομείς εργασίας και επιχειρήσεις με χαμηλό βαθμό κατανόησης των θεμάτων συμφιλίωσης και περιορισμένη ευελιξία.

*Z. Πρακτικές σε επίπεδο τοπικής κοινότητας.* Ενίσχυση πρωτοβουλιών διαχείρισης χρόνου και στοχευμένων μέτρων φροντίδας που μπορούν να αναπτυχθούν σε επίπεδο δήμων ή ακόμα και σε επίπεδο γειτονιάς τόσο από δημοτικούς φορείς όσο και από μη κυβερνητικές οργανώσεις, αλλά και από ιδιώτες.

Να επισημάνουμε τέλος, ότι οι πιο προοδευτικές στη διατύπωσή τους πολιτικές συμφιλίωσης, θα παραμένουν σε μεγάλο βαθμό «επί χάρτου», εάν δεν λειτουργούν σε ένα περιβάλλον οικονομικής σταθερότητας που διασφαλίζει πόρους, ασφάλεια και μια αίσθηση προοπτικής και όπου η πολιτική ηγεσία και η δημόσια διοίκηση μπορούν να παρακολουθούν την εφαρμογή των πολιτικών και να αξιολογούν την αποτελεσματικότητά τους. Μόνο η επιστροφή σε μια περίοδο οικονομικής ανάπτυξης μπορεί να εγγυηθεί ότι η χώρα θα έχει τα μέσα να φροντίσει περισσότερο και καλύτερα τα παιδιά, τους/τις ηλικιωμένους/-ες της και

τα ανάπηρα άτομα, «αποοικογενειοποιώντας» περαιτέρω τη φροντίδα, διευκολύνοντας τις/τους εργαζόμενες/-ους με οικογενειακές υποχρεώσεις να απολαμβάνουν την εργασία και τη φροντίδα με λιγότερες συγκρούσεις και ενοχές και τα ζευγάρια να αποκτούν τον επιθυμητό αριθμό παιδιών, και αναστρέφοντας τον δημογραφικό μαρασμό και την επιβάρυνση των γυναικών σε μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας που έφεραν η αβεβαιότητα και η εκπτώχευση που δημιούργησε η Μεγάλη Κρίση που βίωσε η χώρα την τελευταία επταετία.