



ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΙΣΤ' ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΕΙΡΑ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΕΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

**ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ
ΖΩΗΣ: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ- ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ- ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ**

Επιβλέπουσα: Γιαννακούρου Ματίνα

Σπουδάστρια: Καλογεροπούλου Αγγελική

ΑΘΗΝΑ- 2005

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σήμερα γίνεται ευρέως αποδεκτό ότι η ύπαρξη ρυθμίσεων και πρακτικών για την εναρμόνιση του οικογενειακού και επαγγελματικού βίου αποτελούν ένα σημαντικό συντελεστή της ποιότητας της εργασίας. Οι ρυθμίσεις αυτές πρέπει να αναγνωρίζουν ότι η συμμετοχή στην εργασία και την οικογένεια είναι ισότιμη ευθύνη των αντρών και των γυναικών, να αναμορφώνουν τα παραδοσιακά στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων εντός και εκτός οικογένειας και να διασφαλίζουν την ισότητα ευκαιριών σε ότι αφορά τις προϋποθέσεις ένταξης και παραμονής στην αγορά εργασίας.

Σύμφωνα δε με τις πολιτικές της ΕΕ, η ποιότητα των προσφερόμενων θέσεων εργασίας είναι με τη σειρά της μοχλός ενίσχυσης της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας, αλλά και εργαλείο για την αύξηση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων.

Υπό το πρίσμα αυτής της προβληματικής, η παρούσα εργασία επιχειρεί να εξετάσει το θέμα της εναρμόνισης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή μέσω τριών βασικών διαστάσεων: των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εναρμόνιση, των νομοθετικών ρυθμίσεων στην Ελλάδα υπό το φως των αντίστοιχων ρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των καλών πρακτικών σε επιχειρήσεις.

Η ανωτέρω προσέγγιση στοχεύει, σε πρώτο επίπεδο, να αναδείξει τη κεντρική θέση της εναρμόνισης αναφορικά με τις πολιτικές της Ε.Ε. σε συνάρτηση με την προώθηση των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση, την ποιότητα της εργασίας και το ρόλο της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Σε δεύτερο επίπεδο, εξετάζονται οι νομοθετικές ρυθμίσεις στον ελληνικό χώρο υπό το πρίσμα των σχετικής νομοθεσίας της Ένωσης, διακρινόμενες σε τέσσερις κατηγορίες: διαχείριση χρόνου- άδειες, ωράρια υπηρεσιών και καταστημάτων, δομές στήριξης, επιδόματα και παροχές. Τέλος, παρουσιάζονται οι καλές πρακτικές σε επιχειρήσεις του αγγλοσαξονικού χώρου καθώς και στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal με στόχο την ανάδειξη των ευνοϊκών αποτελεσμάτων από την ενσωμάτωση μέτρων που συμβάλλουν στην διευκόλυνση του συνδυασμού της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή.

Συμπερασματικά, μπορεί να ειπωθεί ότι στην Ελλάδα, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, έχουν σημειωθεί κάποια βήματα

αναφορικά με τις δομές στήριξης και την παροχή αδειών. Ωστόσο, είναι αναγκαία η περαιτέρω ενίσχυση του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου, καθώς και η εισαγωγή καινοτόμων μέτρων και ρυθμίσεων και –κυρίως- η υιοθέτηση καλών πρακτικών από τις ελληνικές επιχειρήσεις, έτσι ώστε να προαχθεί η εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

ΛΕΞΕΙΣ- ΚΛΕΙΔΙΑ: Εναρμόνιση/ συνδυασμός /εξισορρόπηση οικογένειας και εργασίας, ισόρροπη συμμετοχή, αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία, ποιότητα εργασίας, παραγωγικότητα, ανταγωνιστικότητα, κοινωνική συνοχή, πολιτικές ισότητας, gender mainstreaming, διαχείριση χρόνου, συνάρθρωση χρόνων και παροχής υπηρεσιών, δομές στήριξης, επιδόματα και παροχές, ευελιξία και ασφάλεια, στερεότυπα και διακρίσεις.

ABSTRACT

At present, it is widely accepted that the existence of legal measures and practices for the reconciliation of work and family life is an important factor of the quality of work. These measures should take into account that men and women share equal responsibilities for the participation in work and family life. They should also challenge the traditional stereotypes concerning the roles of the two sexes inside and outside the family and ensure the equality of opportunities with regard to both entry and further development in the labour market.

Furthermore, according to the EU policies, the quality of work is the means of reinforcing employment and competitiveness, as well as the instrument for the growth of productivity.

Taking the above into consideration, the present essay will attempt to examine the reconciliation of work and family life based on three chapters, namely the EU policies for the reconciliation, the greek legal measures under the light of the EU measures and the good professional standards practiced by companies.

In specific, the main objective will be to, firstly, reveal the essential role of reconciliation in the agenda of the European Union and its connection to the equality of opportunities in the field of employment, the quality and the flexibility of work. Secondly, the greek legal measures in conjunction with the relevant legal measures of the E.U. will be examined divided into four categories: a) time management- leave, b) opening hours of services and stores, c) support services for dependent, d) allowances and benefits. Finally, good practices undertaken by british firms will be presented in accordance with the E.U. initiative Equal which aim at presenting positive results deriving from policies and measures that contribute in achieving a balance between family and professional life.

The main conclusion of the above study is that certain steps have been accomplished in Greece regarding the support services for dependent as well as leave. Nevertheless, taking into account the special economic and social circumstances, there is a need to reinforce the existing legal framework, to develop innovative measures and to apply good practices in greek companies, encouraging reconciliation between family and work life.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
----------------------	----------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε.

1) Εισαγωγή.....	12
2) Η εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στο επίκεντρο της συζήτησης στην Ε.Ε.....	13
3) Η εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ως άξονας της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση.....	16
4) Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ποιότητα της εργασίας.....	21
5) Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ευελιξία της εργασίας.....	23
6) Συμπεράσματα.....	27

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε. ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1) Εισαγωγή.....	31
2) Η νομοθεσία για την ισότητα των φύλων.....	32
3) Κατηγορίες νομοθετικών και διοικητικών μέτρων για την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.....	34
α) Ωράρια καταστημάτων και υπηρεσιών (κοινωνική οργάνωση του χρόνου)..	34
β) Άδειες- Διαχείριση του χρόνου.....	36
I) Άδειες.....	36
II) Διαχείριση του χρόνου.....	43

γ) Δομές στήριξης.....	46
I) Δομές και υπηρεσίες φύλαξης παιδιών.....	48
II) Δομές στήριξης για τους ηλικιωμένους και τους αρρώστους.....	51
δ) Επιδόματα και παροχές.....	52
4) Συμπεράσματα.....	54

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΖΩΗ

1) Εισαγωγή.....	58
2) Πρακτικές με άξονα την ευελιξία στην εργασία: Οργάνωση του χρόνου και της εργασίας- Άδειες.....	61
3) Πρακτικές με άξονα τις υπηρεσίες φροντίδας και μέριμνας εξαρτώμενων ατόμων.....	65
4) Πρακτικές με άξονα τις υπηρεσίες στήριξης της οικογένειας.....	69
5) Πρακτικές με άξονα την εναρμόνιση των χρόνων ζωής και παροχής υπηρεσιών.....	71
6) Στρατηγικές και μέτρα για την καταπολέμηση των στερεοτύπων για τους ρόλους των δύο φύλων.....	74
7) Συμπεράσματα.....	76
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	79
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	85

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία επιχειρεί να συμβάλει στη ανάδειξη του ιδιαίτερου ρόλου της εναρμόνισης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή, στο πλαίσιο μίας εντεινόμενης προσπάθειας για την επίτευξη των στόχων της Λισαβόνας και την προσαρμογή στις κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις σε ευρωπαϊκό αλλά και σε παγκόσμιο επίπεδο.

Στόχος της εργασίας είναι η προσπάθεια εισαγωγής στον γενικότερο προβληματισμό γύρω από την έννοια, το ρόλο και τη σχέση της εναρμόνισης με τους στόχους της αύξησης της γυναικείας αλλά και της συνολικής απασχόλησης, της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας και της προώθησης της κοινωνικής συνοχής. Επιπλέον, επιχειρείται η ανάδειξη εκείνων των παραγόντων και συνθηκών που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη προκειμένου να προωθηθεί η εναρμόνιση τόσο σε επίπεδο πολιτικών όσο και σε επίπεδο νομοθετικών ρυθμίσεων. Στο σημείο αυτό, στο πλαίσιο των πολιτικών, γίνεται αναφορά στη σχέση της εναρμόνισης με τις πολιτικές ίσων ευκαιριών στον χώρο της αγοράς εργασίας, καθώς και στη σχέση της με την ευελιξία και την ποιότητα της εργασίας. Επιπλέον, σε νομοθετικό επίπεδο, εξετάζονται οι ρυθμίσεις για την εναρμόνιση στη βάση τεσσάρων κατηγοριών: των ωραρίων των καταστημάτων και των υπηρεσιών, της διαχείρισης του χρόνου και των αδειών, των δομών στήριξης και των επιδομάτων και παροχών. Τέλος, επιχειρείται η παρουσίαση της εφαρμογής καλών πρακτικών από τις επιχειρήσεις για την προώθηση της εναρμόνισης του οικογενειακού με τον επαγγελματικό βίο, η οποία βασίζεται σε παραδείγματα από τον ευρωπαϊκό χώρο. Ειδικότερα, γίνεται αναφορά σε πρακτικές που εφαρμόστηκαν στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal και σε επιχειρήσεις της Μεγάλης Βρετανίας, με αποτέλεσμα την ανάδειξη διαφορετικών κατευθύνσεων ως προς την αντιμετώπιση της εναρμόνισης, οι οποίες ωστόσο εξυπηρετούν ένα κοινό στόχο: την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας.

Με βάση τα ανωτέρω γίνεται κατανοητό ότι η εναρμόνιση, τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο, κινείται σε ένα πεδίο, στο οποίο συναντιούνται βασικές έννοιες- κλειδιά και ταυτόχρονα στόχοι των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πρόκειται για ένα πεδίο όπου τέμνονται η οικονομική και κοινωνική διάσταση των πολιτικών της Ένωσης μέσω της προώθησης μέτρων τα οποία διασφαλίζουν την

ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας με όρους που δε θίγουν την κοινωνική συνοχή. Ειδικότερα, η εναρμόνιση, αποτελώντας ένα σημαντικό συντελεστή προσδιορισμού της ποιότητας της εργασίας, η οποία, όπως διαφαίνεται από τις πολιτικές της Ε.Ε, έχει αναδειχθεί σε κύριο μοχλό ενίσχυσης της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας, αλλά και εργαλείο για την αύξηση της παραγωγικότητας, συμβάλλει με τη σειρά της προς την κατεύθυνση της οικονομικής βελτίωσης στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου.

Είναι ευνόητο, επομένως, ότι η εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς βρίσκεται στον πυρήνα των εξελίξεων, αφού συνδυάζεται με πολιτικές διαχείρισης του χρόνου εργασίας, με τη ρύθμιση των ευέλικτων μορφών εργασίας και, συνακόλουθα, με την προσπάθεια εξισορρόπησης ευελιξίας και ασφάλειας και με τη αλλαγή των παραδοσιακών στερεοτύπων αναφορικά με τους ρόλους των δύο φύλων εντός και εκτός οικογένειας, και, επομένως, με τις πολιτικές ισότητας των ευκαιριών στην αγορά εργασίας.

Ιδιαίτερα μέσω της μελέτης των καλών πρακτικών, γίνεται αντιληπτό ότι η εναρμόνιση συμβάλλει στην αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων, στη μείωση του εργασιακού στρες, στην ελάττωση των απουσιών των εργαζομένων και, παράλληλα, στη μείωση των εξόδων των επιχειρήσεων αναφορικά με τη πρόσληψη νέων εργαζομένων (κόστος πρόσληψης και κατάρτισης). Συνέπεια των ανωτέρω αποτελεί η αύξηση της παραγωγικότητας και η ενίσχυση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος των επιχειρήσεων.

Η ανάδειξη των θετικών επιπτώσεων από την εφαρμογή των καλών πρακτικών δίνει ένα σαφές μήνυμα για τον προσανατολισμό των επιχειρηματικών πρακτικών τόσο σε ιδιωτικό όσο και σε δημόσιο επίπεδο. Αυτό αφορά και τον ελληνικό χώρο, ο οποίος οφείλει να επεξεργάζεται, να αναλύει, να κρίνει και να αξιολογεί τα νέα δεδομένα, με στόχο την ενσωμάτωση εκείνων των στοιχείων που θα αποβούν προς όφελός του. Στη βάση αυτή, ο ρόλος της δημόσιας διοίκησης μπορεί να αποβεί καθοριστικός κυρίως μέσω της υιοθέτησης πολιτικών και της παροχής κινήτρων για την ευνοϊκότερη προσαρμογή στις εξελίξεις.

Υπό το φως των προαναφερόμενων εξελίξεων στον ευρωπαϊκό χώρο τόσο σε επίπεδο πολιτικών όσο και σε επίπεδο νομοθετικών ρυθμίσεων και καλών πρακτικών, η εργασία επιχειρεί να ανιχνεύσει το βαθμό στον οποίο έχει προωθηθεί η εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή στην Ελλάδα μέσω της εξέτασης τριών θεματικών ενοτήτων: των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εναρμόνιση,

των νομοθετικών ρυθμίσεων στην Ελλάδα υπό το πρίσμα των αντίστοιχων ρυθμίσεων της Ένωσης και των καλών πρακτικών οι οποίες εφαρμόζονται από τις επιχειρήσεις.

Ειδικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο επιχειρείται η εξέταση των πολιτικών της Ένωσης μέσω της μελέτης των προκλήσεων αναφορικά με την εφαρμογή των πολιτικών εναρμόνισης και της ανάδειξης της σχέσης των πολιτικών αυτών με την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών, με την ποιότητα της εργασίας και την ευελιξία της εργασίας. Στη δεύτερη ενότητα εξετάζονται οι ισχύουσες στην Ελλάδα νομοθετικές ρυθμίσεις υπό το φως της σχετικής ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Τα μέτρα για το συνδυασμό οικογένειας και εργασίας αναλύονται στη βάση τεσσάρων κατηγοριών: διαχείριση του χρόνου και άδειες, ωράρια καταστημάτων και υπηρεσιών, δομές στήριξης και επιδόματα και παροχές. Επιπλέον, στο πλαίσιο του τρίτου κεφαλαίου, παρουσιάζονται οι καλές πρακτικές για την προώθηση της εναρμόνισης, προβάλλοντας, από την μία πλευρά, παραδείγματα από βρετανικές επιχειρήσεις και, από την άλλη, πρακτικές στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal. Τέλος, υπό το πρίσμα της έρευνας που παρουσιάζεται στον οδηγό καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, γίνεται αναφορά σε ορισμένα βασικά συμπεράσματα σχετικά με την εφαρμογή καλών πρακτικών από ελληνικές επιχειρήσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε.

«Η προαγωγή της ισότητας δεν πρέπει να συγχέεται με το στόχο απλά της εξισορρόπησης των στατιστικών. Είναι ζήτημα προώθησης μακροπρόθεσμων αλλαγών στους γονικούς ρόλους, τις οικογενειακές δομές, τις θεσμικές πρακτικές, την οργάνωση της εργασίας και του χρόνου. Η ισότητα των ευκαιριών δεν αφορά μόνο τις γυναίκες, την προσωπική ανάπτυξη και την αυτονομία τους, αλλά και τους άντρες και το σύνολο της κοινωνίας, για την οποία αποτελεί δύναμη προόδου και εγγύηση της δημοκρατίας και του πλουραλισμού ...»(Ανακοίνωση της Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1996).

1) Εισαγωγή

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται μία εισαγωγή σε έναν ευρύτερο προβληματισμό γύρω από τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με την εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή. Συγκεκριμένα εξετάζονται οι λόγοι εξαιτίας των οποίων οι πολιτικές εναρμόνισης αποκτούν κεντρικό ρόλο στο πλαίσιο των στόχων της στρατηγικής της Λισαβόνας, μιας στρατηγικής που προωθεί την αύξηση της απασχόλησης μέσω ποσοτικών αλλά και ποιοτικών όρων («περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας») σε συνδυασμό με την τόνωση της ανταγωνιστικότητας των κρατών μελών και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

Παράλληλα, προσεγγίζεται η σχέση μεταξύ πολιτικών συνδυασμού εργασίας και οικογένειας και πολιτικών προώθησης της ισότητας των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, αναδεικνύονται οι αντιφάσεις που προκύπτουν από την προώθηση της ισότητας μέσω των πολιτικών για την εναρμόνιση και παρουσιάζονται οι παράγοντες που πρέπει να ληφθούν υπόψη προκειμένου να επιτευχθεί η ‘εναρμόνιση’ μεταξύ πολιτικών συνδυασμού και ισότητας στην αγορά εργασίας.

Τέλος, εξετάζεται η σημασία της ποιότητας της εργασίας -βασική διάσταση της οποίας είναι και η εναρμόνιση του οικογενειακού με τον επαγγελματικό βίο- και της συμβολής της στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης ως βασικού στόχου της στρατηγικής της Λισαβόνας, ενώ, παράλληλα, παρουσιάζεται ο προβληματισμός γύρω από τη σχέση της εναρμόνισης με την ευελιξία μέσω της προσέγγισης των παραγόντων εκείνων που συμβάλλουν στην ομαλή συνύπαρξή τους, με στόχο την ικανοποίηση των αιτημάτων για προσαρμογή στο νέο ευέλικτο εργασιακό περιβάλλον χωρίς να θιγεί η ασφάλεια των εργαζομένων.

2) Η εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στο επίκεντρο της συζήτησης στην Ε.Ε

Οι πολιτικές για την εναρμόνιση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας και εντάσσονται στο ευρύτερο πλαίσιο της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας και της επίτευξης της κοινωνικής συνοχής μέσω της αύξησης της απασχόλησης τόσο σε ποσοτικό όσο και σε ποιοτικό επίπεδο. Αυτός ο συνδυασμός της οικονομικής και κοινωνικής διάστασης μέσω του εκσυγχρονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου αποτέλεσε το στρατηγικό στόχο που έθεσε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας (2000).¹

Στον ανωτέρω στόχο εντάσσεται και η ατζέντα κοινωνικής πολιτικής 2000-2005 (European Commission, 2000, Σακελλαρόπουλος, 2001) σύμφωνα με την οποία προωθείται η πλήρης απασχόληση² και η ποιότητα της εργασίας, διάσταση της οποίας αποτελεί και ο συνδυασμός εργασιακής- οικογενειακής ζωής (Γιαννακούρου-Δενδρινός, 2004), καθώς και η ισότητα των φύλων και η καταπολέμηση των διακρίσεων. Στο ίδιο πνεύμα κινείται και το περιεχόμενο της δεύτερης φάσης της Κοινωνικής Ατζέντας, η οποία καλύπτει την πενταετία 2005- 2010³. Η στρατηγική που υιοθετείται αφορά αφενός στην ενδυνάμωση της εμπιστοσύνης των πολιτών της Ευρώπης και αφετέρου στη λήψη μέτρων για την απασχόληση, τις ίσες ευκαιρίες και την κοινωνική ενσωμάτωση.

Η ανάδειξη των πολιτικών εναρμόνισης οικογενειακής- εργασιακής ζωής σε βασική διάσταση της προαγωγής της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές της Ένωσης (gender mainstreaming)⁴ σηματοδοτεί τη σπουδαιότητα τους ως βασικό μέσο για την υλοποίηση των στρατηγικών στόχων της Λισαβόνας και ταυτόχρονα μία απάντηση στις αλλαγές που λαμβάνουν χώρα αναφορικά με το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης, της ραγδαίας τεχνολογικής ανάπτυξης και της υιοθέτησης από τις

¹ Κατά τη Σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισαβόνας στις 23 και 24 Μαρτίου τίθεται νέος στρατηγικός στόχος για την τρέχουσα δεκαετία: η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της δυναμικότητας της οικονομίας της γνώσης, ώστε να είναι ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη οικονομική συνοχή.

² Το ποσοστό απασχόλησης πρέπει το 2010 να φτάσει το 70% και η γυναικεία συμμετοχή να ξεπεράσει το 60%.

³ Βλ. στο http://europa.eu.int/comm/employment_social/social-policy-agenda/social_pol_ag_en.html.

⁴ Βλ. στο www.coe.int/equality.

επιχειρήσεις νέων ευέλικτων οργανωτικών σχημάτων (Λυμπεράκη- Μουρίκη, 1996). Και αυτό γιατί η προώθηση μέτρων που ευνοούν τη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση (π.χ. ευνοϊκές ρυθμίσεις για τη συμμετοχή των γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση, επιδότηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών, επιδόματα και ευνοϊκή φορολογική πολιτική για τους εργοδότες που απασχολούν γυναίκες), που αφορούν στα ωράρια εργασίας των υπηρεσιών (π.χ. απογευματινά ωράρια εργασίας για κάποιες δημόσιες επιχειρήσεις, ‘ολοήμερη’ απασχόληση των παιδιών στα σχολεία, κλιμακωτό ωράριο εργασίας για τους εργαζομένους), που διευκολύνουν ειδικά τους εργαζόμενους γονείς (π.χ. λήψη γονικής άδειας, δυνατότητα απουσίας για ένα ελάχιστο αριθμό ημερών από την εργασία λόγω υποχρεώσεων φροντίδας άρρωστων παιδιών, ηλικιωμένων συγγενών κλπ) και που στοχεύουν στην παροχή δημόσιων ποιοτικών υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους (Πετρινώτη, 2005) οδηγούν, μέσω του συνδυασμού οικογένειας και εργασίας, στην προαγωγή της ισότητας των ευκαιριών στην αγορά εργασίας και στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Περαιτέρω, τα μέτρα αυτά φαίνεται ότι αποτελούν μία πτυχή για την αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος που είναι αισθητό σε ευρωπαϊκό επίπεδο και συνδέεται με τη διστακτικότητα των νέων ανθρώπων να προχωρήσουν στη δημιουργία οικογένειας εξαιτίας της αδυναμίας συνδυασμού των εργασιακών και οικογενειακών ευθυνών που προκύπτουν, όταν μάλιστα δεν είναι βέβαιο ότι θα υπάρξουν εκείνα τα μέτρα και οι πολιτικές από την πλευρά της πολιτείας, τα οποία θα δώσουν κίνητρα για την απόκτηση παιδιών.

Επομένως, η ιδέα της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών τόσο στην οικογενειακή ζωή όσο και στην αγορά εργασίας αποτελεί ένα μέσο για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας αλλά ταυτόχρονα και έναν οικονομικό και κοινωνικό στόχο, σύμφωνα με τη στρατηγική της Λισαβόνας, η οποία δεν αποσκοπεί μόνο στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας, αλλά και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής και εργασίας, τονίζοντας το αλληλένδετο των οικονομικών και κοινωνικών στόχων, καθώς και το γεγονός ότι η επίτευξη των πρώτων δεν είναι εφικτή χωρίς την επίτευξη των δεύτερων. Επιπροσθέτως, είναι γνωστό ότι η αύξηση της απασχόλησης, και ιδιαίτερα της γυναικείας, που αποτελεί επίσης στρατηγικό στόχο της Λισαβόνας, δε δύναται να υλοποιηθεί χωρίς μέτρα διευκόλυνσης της εναρμόνισης οικογένειας και εργασίας (Κουκούλη- Σπηλιωτοπούλου, 2005).

Θα μπορούσε να πει κανείς ότι η εναρμόνιση αποτελεί, από την μία πλευρά, συνέπεια της μεταβαλλόμενης θέσης των γυναικών και της μαζικής τους είσοδο στην

αγορά εργασίας, το οποίο αποτελεί από μόνο του μοχλό μετασχηματισμών, καθώς γίνεται η αιτία να κλονιστεί ο υπάρχων καταμερισμός ρόλων και καθηκόντων ανάμεσα στα φύλα (άντρες: εργαζόμενοι- κουβαλητές, γυναίκες: οικιακά και ανατροφείς των παιδιών) (Μηλιώνη- Ζέης, 2005). Από την άλλη, η εναρμόνιση και, κατά συνέπεια, η ισόρροπη συμμετοχή και των δύο φύλων στην εργασιακή και οικογενειακή ζωή είναι σκοπός ατομικός και κοινωνικός, καθώς, εξαιτίας του κλονισμού των παραδοσιακών και στερεότυπων προτύπων για τους ρόλους των δύο φύλων, καθίσταται εμφανές ότι η οικογενειακή ζωή και η απόλαυσή της είναι δικαίωμα όλων (και των αντρών) και ότι η πλήρωση των οικογενειακών αναγκών, οι οποίες δεν είναι μόνο υλικές αλλά και ψυχικές και πνευματικές, είναι υποχρέωση των αντρών και των γυναικών (Πετρινώτη, 2005). Παράλληλα, η πρόσβαση στην αμειβόμενη εργασία είναι δικαίωμα επίσης όλων (και των γυναικών). Παρόλα αυτά, σύμφωνα με μελέτες (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004) έχει δειχθεί ότι μόνο το 24% των ανδρών, σε αντίθεση με το 41% των γυναικών, απασχολούνται με την φροντίδα των παιδιών τουλάχιστον για μία ώρα την ημέρα. Ακόμη χαμηλότερα είναι τα ποσοστά συμμετοχής των αντρών (12% έναντι 63% των γυναικών) στις οικιακές εργασίες.

Οι παραπάνω διαπιστώσεις οδηγούν στην αναγκαιότητα ανάληψης δράσεων και πρωτοβουλιών που θα εξασφαλίσουν το δικαίωμα των αντρών και των γυναικών να συμμετέχουν στην ισόρροπη ανάληψη τόσο οικογενειακών όσο και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Παράλληλα, η εφαρμογή μέτρων εναρμόνισης θα λειτουργήσει θετικά ως προς την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και άρα της απασχόλησης γενικότερα, μέσω κυρίως της ενίσχυσης της ποιότητας της εργασίας (περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας). Αυτό, συνακόλουθα, θα επιφέρει τόνωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και επίτευξη της κοινωνικής συνοχής, καθώς αυξάνεται το οικογενειακό εισόδημα και μειώνεται η φτώχεια και ο κίνδυνος ένδειας για το νοικοκυριό.

Αποτελούν, επομένως, οι πολιτικές εξισορρόπησης οικογένειας και εργασίας ένα ωφέλιμο εργαλείο για την προώθηση της ισότητας των φύλων, έτσι όπως αυτή διατυπώνεται στην ευρωπαϊκή και, συνακόλουθα, στην ελληνική νομοθεσία. Συμβάλλουν, επίσης, στην προαγωγή της ποιοτικής εργασίας για όλους, στην αύξηση της παραγωγικότητας και στην τόνωση της απασχόλησης (Δενδρινός- Γιαννακούρου, 2004), ενώ επιδρούν θετικά στην αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος. Προάγουν, τέλος, την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και την κοινωνική συνοχή,

δύο αλληλένδετους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην πορεία της προς την επίτευξη μίας διεθνώς ανταγωνιστικής Ευρωπαϊκής οικονομίας βασισμένης στην της γνώση.

3) Η εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ως άξονας της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση

Με το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης θεσπίστηκε η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών και εγκαινιάζεται με αυτό τον τρόπο η πολιτική ισότητας της τότε Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (Ε.Ο.Κ.). Παρόλο που βασικός στόχος υπήρξε η μείωση του κοινωνικού dumping και κατόπιν η ισότητα των φύλων, το άρθρο αυτό αποτέλεσε τη βάση για την κατοχύρωση της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις τόσο με την υιοθέτηση οδηγιών όσο και με την ανάπτυξη των κοινωνικών κινημάτων στην Ευρώπη και ειδικότερα του γυναικείου κινήματος (Hoskyns, 1996, Hubert, 1998 όπως αναφέρεται στο Στρατηγάκη, 2002).

Ωστόσο, ουσιαστικότερη εξέλιξη σηματοδοτήθηκε με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1997 σύμφωνα με την οποία αναγνωρίζεται η ισότητα των ανδρών και γυναικών ως γενική αρχή της Ένωσης (άρθρο 2), η οποία εξειδικεύεται με συγκεκριμένες διατάξεις (άρθρα 137 παρ. 1 και 141) (Γιαννακούρου, 1999). Επιπλέον, η Συνθήκη του Άμστερνταμ παρείχε τη νομιμοποιητική βάση (άρθρο 3, παρ.2) για την προαγωγή ενός νέου εργαλείου πολιτικής, της ένταξης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές της Ένωσης (gender mainstreaming)⁵, καθώς ορίζεται ρητά ότι: «Σε όλες τις δραστηριότητες (κοινοτικές δράσεις) η Κοινότητα επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών»

Πολύ νωρίτερα από την υιοθέτηση του ανωτέρου εργαλείου πολιτικής η Ευρωπαϊκή Επιτροπή άρχισε να υλοποιεί, παράλληλα και συμπληρωματικά με τα νομικά κείμενα, κατά το διάστημα 1982- 2000 τέσσερα μεσοπρόθεσμα προγράμματα δράσης⁶ με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων κυρίως στην απασχόληση.

⁵ Για περισσότερες πληροφορίες βλέπε: Equal Guide on Gender Mainstreaming, 2004 στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://europa.eu.int/comm/equal>.

⁶ Πρώτο Κοινοτικό Πρόγραμμα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες (1982-1985), Δεύτερο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες (1986-1990), Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα κοινοτικής δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (1991- 1995), Τέταρτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ αντρών και γυναικών (1996- 2000).

Σήμερα υλοποιείται το Πέμπτο Πρόγραμμα Δράσης⁷ (Στρατηγάκη, 2002, Παπαγιαννοπούλου και Παπαρούνη, 2005). Αξίζει να σημειωθεί ότι κεντρικός άξονας και επιμέρους στόχος γύρω από τον οποίο περιστρέφονται τα εν λόγω προγράμματα είναι η διευκόλυνση του συνδυασμού οικογενειακής και εργασιακής ζωής. Ανεξάρτητος αλλά αλληλένδετος προς αυτόν είναι ο στόχος της μείωσης του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού της αγοράς εργασίας.

Μέσω του στόχου της εναρμόνισης η Επιτροπή εισήγαγε τη σημασία του κατά φύλο κερματισμού της απλήρωτης εργασίας για την ανατροφή των παιδιών και τις οικιακές εργασίες. Στην προσπάθεια για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων αναφορικά με την μη ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στη σφαίρα της έμμισθης και της άμισθης εργασίας, η οποία λειτουργεί ανασταλτικά αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, αναπτύχθηκαν μία σειρά από δράσεις και ενέργειες σχετικά με τη δημιουργία δομών φροντίδας των παιδιών και των εξαρτημένων ατόμων (ηλικιωμένων, ατόμων με ειδικές ανάγκες), με την ενίσχυση του θεσμού των γονικών αδειών και με τις ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας (Στρατηγάκη, 2002, Παπαγιαννοπούλου και Παπαρούνη, 2005).

Είναι σκόπιμο να τονιστεί ότι ενώ στα πρώτα τέσσερα προγράμματα για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας αναπτύσσονται δράσεις στη βάση διατυπώσεων όπως «μοίρασμα των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων» (2^ο πρόγραμμα), «μείωση των εμποδίων στην πρόσβαση και στη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση με τη διευκόλυνση συνδυασμού των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών των γυναικών και των αντρών (3^ο πρόγραμμα) και «συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» (4^ο πρόγραμμα), το πέμπτο πρόγραμμα κάνει αναφορά (στόχος 5) στην προώθηση της εξάλειψης των στερεοτύπων αναφορικά με τους ρόλους των δύο φύλων με την ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτό δηλώνει ενδεχομένως μία προσπάθεια εξεύρεσης και καταπολέμησης των πραγματικών αιτιών που οδηγούν σε διαχωρισμούς ανάμεσα στα δύο φύλα και συμβάλλουν, κατ' αυτόν τον τρόπο, στη διαίωνιση των διακρίσεων αναφορικά με την ανάληψη τόσο οικογενειακών όσο και των επαγγελματικών υποχρεώσεων.

Ωστόσο, ουσιαστικότερη εξέλιξη εξέλιξη σχετικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων απετέλεσε η υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την

⁷ Προς μία Στρατηγική- Πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001- 2005), (Com (2000) 335).

Απασχόληση (Ε.Σ.Α)⁸, στην οποία η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές της Ένωσης βρήκε την πρώτη της εφαρμογή. Η Ε.Σ.Α στηρίζεται σε τέσσερις πυλώνες: την απασχολησιμότητα των εργαζομένων, την προσαρμοστικότητα των επιχειρήσεων, την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ των φύλων. Επιμέρους στόχος του πυλώνα της ισότητας των ευκαιριών είναι η συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας, γεγονός που οδηγεί σε αναβάθμιση της σημασίας των μέτρων για την προώθηση του στόχου αυτού, ιδιαίτερα όταν η ισότητα των φύλων προωθείται τόσο μέσω του τέταρτου πυλώνα της Ε.Σ.Α, όσο και μέσω της ένταξης της ισότητας σε όλους τους πυλώνες.

Οι πολιτικές της Ε.Ε για την απασχόληση αποτελούν το πρώτο βασικό πεδίο εφαρμογής της συστηματικής και ολοκληρωμένης στρατηγικής για την ένταξη της οπτικής του φύλου σε όλες τις γενικές πολιτικές. Τα μέτρα για την εναρμόνιση εργασίας και οικογένειας λειτουργούν με τη σειρά τους ως εργαλείο πολύτιμο για την επίτευξη του στόχου της ισότητας των ευκαιριών γενικότερα, και ειδικότερα στην αγορά εργασίας, και για την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Είναι γεγονός ότι η λήψη γονικών αδειών, η μερική απασχόληση, οι διακοπές σταδιοδρομίας, τα ευέλικτα ωράρια εργασιών κ.τ.λ. αποτελούν μέτρα που διευκολύνουν το συνδυασμό των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών, παρέχοντας τη δυνατότητα εισόδου και παραμονής στην αγορά εργασίας ατόμων με οικογενειακές υποχρεώσεις, με στόχο την ενίσχυση του οικογενειακού εισοδήματος αλλά και την ικανοποίηση των προσωπικών αναγκών για οικονομική ανεξαρτησία, αυτονομία και δημιουργική έκφραση.

Λαμβάνοντας, όμως, υπόψη ότι είναι κυρίως το γυναικείο φύλο αυτό που κάνει χρήση των ανωτέρω μέτρων, γίνεται αντιληπτό ότι η εναρμόνιση είναι, κατά κύριο λόγο, γυναικεία ευθύνη. Με ποιον τρόπο, επομένως, κάτω από τις συγκεκριμένες συνθήκες, προάγεται ο στόχος της ισότητας σε σχέση με την εφαρμογή μέτρων για την εναρμόνιση οικογένειας-εργασίας, ιδιαίτερα μάλιστα όταν, εκτός από την άριστη συμμετοχή στην αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία, υφίστανται διακρίσεις σε βάρος των γυναικών αναφορικά με τη θέση τους στην αγορά εργασίας (μη ισότιμη αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, κάθετος και οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός, θέσεις χαμηλότερων αμοιβών και μεγαλύτερης ανασφάλειας,

⁸ Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση υιοθετήθηκε για πρώτη φορά το 1994 στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσσεν, κατοχυρώθηκε θεσμικά με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (Ιούνιος 1997) και υπέστη σημαντική αναμόρφωση στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου (Νοέμβριος 1997).

υπερεκπροσώπηση στα ποσοστά ανεργίας, αύξηση της μερικής απασχόλησης- όχι πάντα από επιλογή-) (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002b);

Η εναρμόνιση μπορεί να αναδεικτεί σε βασικό πεδίο άσκησης πολιτικών ισότητας στο πλαίσιο μίας ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στη μη αμειβόμενη εργασία, η οποία ανήκει κυρίως στη σφαίρα της αναπαραγωγής. Παράλληλα, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη συγκεκριμένοι παράγοντες όπως οι χρονικοί περιορισμοί (Ζέης- Μηλιώνη, 2005) που απορреούν από τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στις οικιακές εργασίες και στη φροντίδα των παιδιών και των εξαρτημένων ατόμων, οι οποίοι επιδρούν αρνητικά όσον αφορά στην είσοδο και παραμονή τους στην αγορά εργασίας. Η μεγαλύτερη επιφόρτιση με οικογενειακά καθήκοντα –υπό το πρίσμα μάλιστα νέων δεδομένων τόσο ως προς τους τύπους οικογένειας (μονογονεϊκή οικογένεια) όσο και ως προς την οργάνωση της εργασίας (ευελιξία)- δρα επιβαρυντικά, εμποδίζοντας την αναζήτηση, διεκδίκηση και τη διατήρηση θέσεων εργασίας.

Επιπλέον, άλλος παράγοντας που θα πρέπει να ληφθεί υπόψη προκειμένου να συνδράμει η εναρμόνιση προς την ενίσχυση των πολιτικών ισότητας είναι ο τομέας της φροντίδας παιδιών και εξαρτημένων ατόμων. Δεδομένου του γεγονότος ότι υπάρχει ανάγκη διακοπής ή μείωσης των επαγγελματικών δραστηριοτήτων, ώστε να ικανοποιηθούν οικογενειακές υποχρεώσεις που περιλαμβάνουν την ανατροφή παιδιών και τη φροντίδα εξαρτημένων ατόμων (ηλικιωμένων, ατόμων με ειδικές ανάγκες), είναι απαραίτητη η λήψη μέτρων όπως γονικές άδειες, άδειες για τη φροντίδα εξαρτημένων ατόμων, ενίσχυση των δομών στήριξης και παροχών φροντίδας τόσο σε κρατικό όσο και σε τοπικό επίπεδο, διαχείριση χρόνου εργασίας και προσαρμογή αστικού χρόνου στα νέα οργανωτικά σχήματα. Τα παραπάνω μέτρα θα πρέπει να συνδυαστούν με την παροχή κινήτρων τόσο στους εργαζόμενους (π.χ. εξασφάλιση ασφαλιστικών δικαιωμάτων κατά τη λήψη συγκεκριμένων αδειών) όσο και στους εργοδότες (πριμοδότηση εργοδοτών για αναπλήρωση εργαζομένων σε άδεια) (Πετρόγλου, 2005) με στόχο την καλύτερη αξιοποίηση και απορροφητικότητα των μέτρων για το συνδυασμό οικογένειας- εργασίας.

Τέλος, ένας παράγοντας που αποτελεί τη βάση στην οποία οφείλουμε να στηρίξουμε τις προσπάθειες εναρμόνισης πολιτικών ισότητας και συμφιλίωσης είναι οι ιδιαίτερες δομές κάθε κοινωνίας και η συμβολή τους στην αναπαραγωγή στερεοτύπων και διακρίσεων αναφορικά με τη θέση και το ρόλο των δύο φύλων ως

προς τη συμμετοχή τους στην αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία. Για το λόγο αυτό είναι απαραίτητο να εντοπιστούν και να αναδειχτούν οι μηχανισμοί εκείνοι αναπαραγωγής των ανισοτήτων και, παράλληλα, να προωθηθούν εκείνες οι πολιτικές που θα επιφέρουν άρση των ανισοτήτων, μέσω της πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης, της προαγωγής της ισότητας κατά φύλο εκπαίδευσης και του μη στερεότυπου επαγγελματικού προσανατολισμού, της ενθάρρυνσης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων, της στήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Οι ανωτέρω παράγοντες και η ενσωμάτωσή τους στις πολιτικές εναρμόνισης οικογένειας- εργασίας θα συνεισφέρουν με τη σειρά τους στην ‘εναρμόνιση’ των πολιτικών ισότητας και συμφιλίωσης. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να ληφθούν εκείνες οι πολιτικές που θα ‘εναρμονίσουν’ τις πολιτικές ισότητας με αυτές της απασχόλησης, δεδομένων των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας, οι οποίες καθιστούν δυσχερή τη συμμετοχή επί ίσοις όροις των γυναικών στην εργασία. Αρκεί, ωστόσο, η εισαγωγή των νέων εργαλείων (μελέτες επιπτώσεων φύλου, ενσωμάτωση κατευθυντήριων γραμμών και στόχων για την ισότητα, δείκτες προόδου και αναφοράς για την αξιολόγηση των πολιτικών) για το συνδυασμό ισότητας και αύξησης της γυναικείας απασχόλησης, ιδιαίτερα υπό το πρίσμα των εξελίξεων σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο;

Το ερώτημα αυτό εύκολα απαντάται, αν μελετηθούν πρόσφατες έρευνες για τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει συστηματικά υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών, ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες. Επίσης, η διαφορά απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται περίπου κατά μέσο όρο σε 20%. Επιπλέον, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώνεται όταν αυτές έχουν παιδιά, ενώ το αντίθετο ισχύει για τους άντρες.

Παρατηρείται, επίσης, ότι η αμοιβή των γυναικών είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών για την ίδια ή για ίσης αξίας εργασία, ιδιαίτερα όσον αφορά στον ιδιωτικό τομέα. Αξίζει, τέλος, να σημειωθεί ότι ο διαχωρισμός ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένει ένα κύριο πρόβλημα για την Ε.Ε, ακόμα και σε χώρες στις οποίες οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης. Τα ανωτέρω στοιχεία καθιστούν αναγκαίο τον επαναπροσδιορισμό και την ενίσχυση των πολιτικών της Ένωσης.

Η βάση πάνω στην οποία θα στηριχτούν οι κοινοτικές πολιτικές έχει ήδη δηλωθεί ρητά στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισαβόνας: «καλύτερες

θέσεις εργασίας». Η έννοια της ποιότητας αποκτά ιδιαίτερη σημασία για την αύξηση της απασχόλησης, καθώς ποιοτικότερες θέσεις σημαίνει μεγαλύτερη ικανοποίηση αναφορικά με την άσκηση των καθηκόντων, μειωμένο εργασιακό άγχος, λιγότερες απουσίες από το χώρο εργασίας και, συνεπώς, αυξημένη παραγωγικότητα και τόνωση της ανταγωνιστικότητας (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004). Εν συνεχεία, η προσέγγιση της διάστασης της ποιότητας και των ιδιαίτερων εκφάσεων της θα δώσει απάντηση στο αν η ποσοτική αύξηση της απασχόλησης προϋποθέτει την ενίσχυση της ποιότητας της εργασίας, ειδικότερα μέσω μέτρων για το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

4) Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ποιότητα εργασίας

Δεν θα μπορούσαμε να κατανοήσουμε την έννοια της ποιότητας της εργασίας χωρίς να τη συνδέσουμε τόσο με τα χαρακτηριστικά της ίδιας της εργασίας, με το προφίλ και τις ικανότητες του εργαζόμενου πληθυσμού, με τη φύση της εργασίας (ανταγωνιστικό περιβάλλον, αλματώδη χρήση των τεχνολογιών αιχμής και πληροφορίας) σε συνδυασμό με τους σκοπούς και τις επιχειρησιακές πρακτικές των εργοδοτών και, τέλος, με την αγορά εργασίας ευρύτερα καθώς και με τις πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Παρόλο που δεν υπάρχει ένα στερεότυπο ορισμός για την ποιότητα εργασίας, σε ευρωπαϊκό επίπεδο βρίσκεται σε εξέλιξη μία προσπάθεια διαμόρφωσης μιας συνεκτικής προσέγγισης της ποιότητας εργασίας, η οποία συμφωνεί και με την παράδοση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου (Γιαννακούρου & Δενδρινός, 2004). Στο πλαίσιο αυτό η Ευρωπαϊκή Επιτροπή οριοθέτησε την ποιότητα μέσα από την ανάδειξη δέκα διαστάσεων (European Commission, 2001)⁹, για κάθε μία από τις οποίες υιοθετήθηκαν δείκτες από τη Σύνοδο Κορυφής του Λάακεν με σκοπό την αξιολόγηση και την παρακολούθηση της ποιότητας εργασίας στην Ευρώπη.

Διαπιστώνεται από τα παραπάνω ότι η αντίληψη για την ποιότητα της εργασίας δεν περιορίζεται σε στοιχεία προφανή όπως ο μισθός, η σταθερότητα, η υγιεινή και ασφάλεια, αλλά περιλαμβάνει και διαστάσεις όπως η ισορροπία μεταξύ εργασίας και

⁹Οι δέκα διαστάσεις της ποιότητας εργασίας είναι: εγγενής ποιότητα της θέσης εργασίας, εξειδίκευση, δια βίου μάθηση και εξέλιξη σταδιοδρομίας, ισότητα μεταξύ των φύλων, υγεία και ασφάλεια στην εργασία, ευελιξία και ασφάλεια, ένταξη και πρόσβαση στην αγορά εργασίας, οργάνωση της εργασίας και ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, κοινωνικός διάλογος και συμμετοχή των εργαζομένων, πολυμορφία και μη διακριτική μεταχείριση, συνολική οικονομική επίδοση και παραγωγικότητα.

προσωπικής ζωής και η ευελιξία και η προσπάθεια εξισορρόπησης με την ασφάλεια στο χώρο της εργασίας, οι οποίες σχετίζονται με τις κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις και τις επιπτώσεις τους στην αγορά εργασίας (European Commission, 2002).

Αναφορικά με τη συμφιλίωση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, η οποία προάγεται σε βασικό πυλώνα της ποιότητας της εργασίας (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002a)¹⁰, γίνεται φανερό ότι βρίσκεται στο επίκεντρο των σύγχρονων τάσεων και προβληματισμών –μαζί με την έννοια της δια βίου μάθησης, των σύγχρονων επαγγελματικών κινδύνων (επαγγελματικό στρες, παρενόχληση στο χώρο εργασίας), της αναδιοργάνωσης του συστήματος κοινωνικής προστασίας ώστε να καλύπτει τις ανάγκες του νέου ευέλικτου προσωρινού προσωπικού- που στόχο έχουν την αύξηση της ανταγωνιστικότητας με όρους κοινωνικής συνοχής στο πλαίσιο που θέτει το ‘τρίγωνο’¹¹ της Λισαβόνας (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004).

Επόμενο είναι, κατόπιν των ανωτέρω, να δοθεί έμφαση στην προώθηση πολιτικών που σχετίζονται με τις διαστάσεις του πυλώνα της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Υπό το πρίσμα των εξελίξεων που σηματοδοτούν η ευελιξία, η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η γήρανση του πληθυσμού και οι επιπτώσεις της τόσο στην απασχόληση όσο και στα συστήματα κοινωνικής προστασίας, αλλά και η απομάκρυνση από την ομογενοποίηση αναφορικά με τις επιλογές ως προς τη διαμόρφωση οικογένειας (μονογονεϊκές οικογένειες), η έννοια του χρόνου και η διαχείρισή του αποκτούν ιδιαίτερη σημασία. Αυτό αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας αυτού καθ’ αυτού και τη λειτουργία των διάφορων υπηρεσιών αλλά και την οργάνωσή του στα πλαίσια του συνολικού εργάσιμου βίου (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004). Ιδιαίτερη σημασία αποκτά, επίσης, το μοίρασμα του εργάσιμου και του μη εργάσιμου χρόνου σε σχέση με την αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας καθώς και οι δομές φροντίδας για την στήριξη αυτής ακριβώς της συμμετοχής.

¹⁰Οι άλλοι τρεις πυλώνες είναι: η εξασφάλιση της επαγγελματικής σταθερότητας και της επαγγελματικής εξέλιξης, η διατήρηση και βελτίωση της υγείας και της ευεξίας των εργαζομένων, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων. Οι τέσσερις αυτοί πυλώνες απεικονίζουν τις σύγχρονες διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας ως απόρροια των νέων κοινωνικών, οικονομικών και τεχνολογικών δεδομένων.

¹¹ Lisbon triangle: economic growth, employment, social cohesion.

5) Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ευελιξία της εργασίας

Η οικονομική διάσταση της ευελιξίας υποδηλώνει ένα συγκεκριμένο τρόπο οργάνωσης του παραγωγικού συστήματος και κατά επέκταση της οργάνωσης της επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση συνοψίζεται στο εξής: στην ελευθερία επιλογής. Η ευελιξία αυτή εισάγεται από το διεθνή ανταγωνισμό ως αναγκαία προϋπόθεση στην ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και επιβάλλεται από τις νέες τεχνολογίες που καθιστούν αναπότρεπτη την ευελιξία στις δεξιότητες και στην κινητικότητα του προσωπικού. Για τις επιχειρήσεις, οι οποίες επιδιώκουν την καλύτερη δυνατή προσαρμογή τους στις ανάγκες που δημιουργούν οι κανόνες του ανταγωνισμού, η ευελιξία σημαίνει, τις περισσότερες φορές, μετακίνηση της οικονομικής ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις που οδηγεί στην ευελιξία των συμβατικών εργασιακών ρυθμίσεων. Εγκαταλείπεται, επομένως, όπως εγκαταλείφθηκε το οικονομικό σχήμα του τειλορισμού, και το ενιαίο πρότυπο της εξαρτημένης εργασίας πλήρους ασχόλησης, για να οδηγηθούμε σε ένα μοντέλο πολλαπλών μορφών εργασιακών σχέσεων (Κουκιάδης, 2003).

Ωστόσο, η ευελιξία έχει πολυδιάστατο χαρακτήρα με πολλαπλές εφαρμογές και συνέπειες οικονομικού και κοινωνικού χαρακτήρα σε μικροεπίπεδο και μακροεπίπεδο καθώς και σε βραχυπρόθεσμο ή μακροπρόθεσμο χρονικό ορίζοντα (Γεωργακοπούλου, 1996 όπως αναφέρεται στο Κουζής, 2001). Παράλληλα, είναι προφανές ότι η ικανότητα προσαρμογής στα νέα δεδομένα δεν προδικάζει και τα μέσα επίτευξης αυτής της προσαρμογής. Αυτό σημαίνει ότι, αν και η έννοια της ευελιξίας έχει ταυτιστεί με πρακτικές επιλογές που αποβλέπουν στον έλεγχο του εργασιακού κόστους (ποσοτικές ευελιξίες)¹² (Rubery, Tarling, Wilkinson, 1987, όπως αναφέρεται στο Κουζής 2001) υπάρχουν και παράγοντες που συνεισφέρουν ουσιαστικά στην παραγωγική πορεία της επιχείρησης όπως ο τεχνολογικός και οργανωτικός εκσυγχρονισμός και το υψηλό επίπεδο κατάρτισης του εργατικού δυναμικού, οι οποίοι συνιστούν τις ποιοτικές ευελιξίες¹³ (Besson, 1983, όπως αναφέρεται στο Κουζής, 2001).

¹² Ποσοτικές ευελιξίες είναι εκείνες που επικεντώνονται στις αμυντικές και συγκυριακές επιλογές μείωσης του εργασιακού κόστους (Freyssinet, 1981, στο Κουζής, 2001)

¹³ Οι ποιοτικές- λειτουργικές ευελιξίες είναι εκείνες που στηρίζονται στις ποιοτικές διαστάσεις της επιχειρησιακής πολιτικής και που αναβαθμίζουν τον ανθρώπινο παράγοντα (Zarifian, 1983, στο Κουζής, 2001)

Με ποιο τρόπο, όμως, και κάτω από ποιες συνθήκες ο συνδυασμός εργασιακής και οικογενειακής ζωής επηρεάζεται από την υιοθέτηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας;

Είναι γνωστό ότι η ευελιξία αποτελεί ένα από τα ζητούμενα των κατευθυντήριων γραμμών για τις πολιτικές απασχόλησης των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από την άλλη, είναι επίσης γνωστό ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) σε όλες τις πολιτικές της Ένωσης και, επομένως, και στις πολιτικές απασχόλησης. Αυτό συνεπάγεται μία πρόκληση, σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, καθώς θα πρέπει να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν εκείνες οι πολιτικές που θα συνδυάζουν την ευελιξία με την ασφάλεια των εργαζομένων και τη διαφύλαξη των δικαιωμάτων τους, προάγοντας τόσο την ισότητα των ευκαιριών όσο και την αύξηση της απασχόλησης μέσω ρυθμίσεων που στοχεύουν στην τόνωση της ποιότητας της εργασίας και των σύγχρονων διαστάσεων της –όπως αναλύθηκαν σε προηγούμενη ενότητα-. Σε αντίθετη περίπτωση, στην πρόκριση δηλαδή πολιτικών που ευνοούν την ευελιξία των μισθών προς τα κάτω, τη διεύρυνση των μισθολογικών διαφορών ή τις συμφέρουσες προς τους εργοδότες μορφές ευέλικτης απασχόλησης και διευθέτησης του χρόνου εργασίας, υπάρχουν αρνητικές συνέπειες στις συνθήκες εργασίας και στη θέση ενός μεγάλου αριθμού εργαζομένων που είναι συγκεντρωμένοι σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας και σε άτυπες μορφές απασχόλησης (Ζέης- Μηλιώνη, 2005).

Η τελευταία διαπίστωση αφορά κατά ένα μεγάλο ποσοστό γυναίκες εργαζόμενες που καταφεύγουν σε νέες μορφές απασχόλησης (π.χ. μερική απασχόληση), προκειμένου να συνδυάσουν τον οικογενειακό με τον εργασιακό τους βίο, καθώς –όπως έχει ήδη αναφερθεί- συνεχίζουν να φέρουν το κύριο βάρος ως προς τη συμμετοχή στις οικογενειακές υποχρεώσεις (οικιακές εργασίες, φροντίδα παιδιών και εξαρτημένων μελών). Κατά συνέπεια, αυτή η άνιση συμμετοχή στην άμισθη εργασία έχει άμεσο αντίκτυπο στις εργασιακές επιλογές των δύο φύλων. Η σχεδόν κατ' αποκλειστικότητα σύνδεση του αντρικού φύλου με την παραγωγική και αμειβόμενη εργασία δημιουργεί εμπόδιο αναφορικά με την ενασχόλησή του με την οικογένεια. Οι γυναίκες, επομένως, γίνονται οι κύριοι 'προμηθευτές' της ευελιξίας (European Commission, 2004).

Μία πρώτη προσέγγιση στην οργανική διασύνδεση των εννοιών της ευελιξίας (μέσω των νέων μορφών απασχόλησης) και της αύξησης της γυναικείας απασχόλησης -και της απασχόλησης γενικότερα- (μέσω της προώθησης ποιοτικών

ρυθμίσεων για το συνδυασμό οικογένειας- εργασίας) είναι προφανώς αυτή που εκφράζει έναν λογικό προβληματισμό για τη διαφαινόμενη επιδείνωση των συνθηκών απασχόλησης και τη μετακύλιση της αβεβαιότητας που χαρακτηρίζει τα σύγχρονα οικονομικά δεδομένα στους εργαζομένους (Λύτρας, 2000).

Από την άλλη πλευρά, η επέκταση της μερικής απασχόλησης έχει οδηγήσει στην αύξηση της γυναικείας εργασίας και, ως εκ τούτου, στη μείωση των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα, καθώς περιορίζεται ο αποκλεισμός της γυναίκας από την αγορά εργασίας (Αβραμίου, 2001)¹⁴. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι η επιτυχής σύχευξη της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή προϋποθέτει ή τουλάχιστον ενθαρρύνει τη χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης (Λυμπεράκη και Μουρίκη, 1996), υπό την προϋπόθεση ότι δεν αφορούν θέσεις εργασίας χαμηλής αμοιβής και παραγωγικότητας, με αποτέλεσμα τη δημιουργία διακρίσεων αναφορικά με την αμοιβή και την ποιότητα της εργασίας. Κάτι τέτοιο θα διαιώνιζε τις υπάρχουσες ανισότητες μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας και, επιπλέον, θα οδηγούσε σε νέες μορφές διακρίσεων μέσω μίας διαίρεσης του εργατικού δυναμικού όχι πλέον σε εργαζομένους και ανέργους αλλά σε προνομιούχους και περιφερειακούς εργαζόμενους (εργαζόμενοι φτωχοί).

Με βάση τα παραπάνω, κρίνεται αναγκαία η ρύθμιση των νέων μορφών εργασιακών σχέσεων στο πλαίσιο προσδιορισμού συγκεκριμένων αρχών που θα διέπουν την ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Ταυτόχρονα, η ευελιξία θα πρέπει να αντιμετωπιστεί ως σύγχρονο οικονομικό και κοινωνικό φαινόμενο με πολλές μορφές, διάφορες ρίζες και πολλαπλά αίτια που έχει επιδράσεις θετικές και αρνητικές. Κατά συνέπεια δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί κατά ενιαίο και καθολικό τρόπο, αλλά απαιτείται μία εξειδικευμένη μεταχείριση ανάλογα με τη μορφή που παρουσιάζεται κάθε φορά και τη ρίζα της. Παράλληλα, για την επιτυχία αυτής της πολιτικής ισορροπίας θα χρειαστεί ίσως σταδιακή αναμόρφωση του συνδικαλιστικού κινήματος αλλά και του συστήματος των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, προώθηση της κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων και αναβάθμιση του ρόλου της κοινωνίας των πολιτών (Κουκιάδης, 2003).

Ειδικότερα όσον αφορά στο συνδυασμό εργασίας και οικογένειας θα πρέπει να ληφθούν υπόψη ορισμένες παράμετροι που σχετίζονται με την οργάνωση του εκτός εργασίας χρόνου (ωράρια λειτουργίας υπηρεσιών, σχολείων, παιδικών σταθμών

¹⁴ Βλ. στο www.kethi.gr

κ.λ.π.) με στόχο την προσαρμογή στα νέα πρότυπα οργάνωσης του οικονομικού βίου και το συνδυασμό με τους ευέλικτους ρυθμούς οργάνωσης της εργασίας. Επιπλέον, θα μπορούσαν να προσδιοριστούν κατά περίπτωση και ορισμένοι όροι επιλογής από τον εργαζόμενο που θα διευκολύνουν το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (π.χ. κλιμακωτό ωράριο) που δε θα αντιφάσκουν στον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης, ενώ παράλληλα θα συνεπάγονταν μείωση των απουσιών των εργαζομένων, περιορισμό των στρεσογόνων καταστάσεων και αύξηση της παραγωγικότητας.

Κατά συνέπεια, η εναρμόνιση οικογένειας- εργασίας πρέπει να συνδεθεί, σε πρώτο επίπεδο, με μέτρα που εντάσσονται στο γενικότερο πλαίσιο που προσδιορίζει η ισορροπία ευελιξίας και ασφάλειας και στοχεύουν στον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας μέσω επιλογών που αναβαθμίζουν την παραγωγική πορεία της επιχείρησης (καινοτόμες παρεμβάσεις, κατάρτιση εργατικού δυναμικού, τεχνολογικός και οργανωτικός εκσυγχρονισμός) και δεν αποβλέπουν στον έλεγχο του εργατικού κόστους. Τα μέτρα αυτά θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικά διαπραγματευμένων συμφωνιών. Επίσης, θα πρέπει να είναι αποτέλεσμα επιλογής και όχι επιβολής και να συνδέονται με εργασιακά, ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα (Μηλιώνη- Ζωής, 2005).

Σε δεύτερο επίπεδο, η εναρμόνιση θα πρέπει να στηριχτεί σε θεσμικές παρεμβάσεις που θα παρέχουν κίνητρα εισόδου και παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω παρεμβάσεων στη φορολογική πολιτική και στο σύστημα κοινωνικών παροχών, τα οποία είναι διαμορφωμένα με βάση το πρότυπο του άντρα ως αρχηγού της οικογένειας και κύριου υπεύθυνου για το οικογενειακό εισόδημα. Παράλληλα, αναγκαία προϋπόθεση για την διαμόρφωση πολιτικών εναρμόνισης καθίσταται η μελέτη των ιδιαίτερων ρόλων, αξιών, προτύπων και κοινωνικών αξιών που χαρακτηρίζουν τον τρόπο με τον οποίο τα δύο φύλα δρουν στην αγορά εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο τα μέτρα θα συνδυαστούν με τα τα γυναικεία πρότυπα συμμετοχής στην απασχόληση, στα συστήματα φροντίδας και πρόνοιας αλλά και με τις πολιτικές για τη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου ειδικότερα αλλά και σε σχέση με το σύνολο του εργασιακού βίου και για την οργάνωση και προσαρμογή του 'αστικού' χρόνου (Fagan, Burchell, 2002).

Συνεπώς, ο συνδυασμός ευελιξίας και συνδυασμού εργασίας- οικογένειας αποτελεί μία πρόκληση με ευκαιρίες και κινδύνους. Βάση για μία αποτελεσματική αξιοποίηση των ευκαιριών που παρουσιάζονται θα πρέπει να είναι μία πολιτική

προσαρμογής των αρχών του κοινωνικού κράτους στους νέους τύπους επιχειρήσεων και στους νέους τύπους εργαζομένων, ώστε να προαχθεί η κοινωνική συνοχή και παράλληλα η ανταγωνιστικότητα υψηλής ποιότητας- και όχι χαμηλού κόστους (Κουκιάδης, 2003).

6) Συμπεράσματα

Στο πλαίσιο επίτευξης της προαγωγής της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής οι πολιτικές για την εναρμόνιση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή κατέχουν κεντρικό ρόλο. Και αυτό γιατί αποτελούν ένα μέσο που θα οδηγήσει στην ισότιμη συμμετοχή αντρών και γυναικών τόσο στην οικογενειακή ζωή όσο και στην αγορά εργασίας με συνέπεια την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μέσω του μοιράσματος των ευθυνών σε οικογενειακό και επαγγελματικό επίπεδο.

Ωστόσο, για την ουσιαστική επίτευξη της ισότητας είναι αναγκαίες ορισμένες προϋποθέσεις που αφορούν ουσιαστικά στην καταπολέμηση των στερεοτύπων αναφορικά με το ρόλο των δύο φύλων στην σφαίρα του ιδιωτικού (νοικοκυριό) και του δημοσίου (αγορά εργασίας). Το πρότυπο του άντρα εργαζόμενου –κουβαλητή (breadwinner) και της γυναίκας που ασχολείται αποκλειστικά με τα οικιακά και την ανατροφή των παιδιών, αν και ανατρέπεται όλο και περισσότερο, συνεχίζει να χαρακτηρίζει τις κοινωνικές δομές χωρών της Νότιας Ευρώπης (Ισπανία, Ελλάδα). Επομένως, είναι απαραίτητη η λήψη εκείνων των μέτρων που θα άρει τις ανισότητες σε σχέση με το μοίρασμα των ευθυνών στην οικογενειακή ζωή κυρίως μέσω της αναμόρφωσης φορολογικών, οικογενειακών και γενικότερα κοινωνικών πολιτικών, αλλά και γενικότερα μέσω της ενίσχυσης των δομών στήριξης και φροντίδας για τα παιδιά¹⁵ και για τα εξαρτώμενα άτομα, μέσω της παροχής αδειών και στα δύο φύλα με ελκυστικότερους όρους και, επιπλέον, μέσω της προώθησης ευέλικτων εργασιακών σχημάτων και ευέλικτων διευθετήσεων αναφορικά με το χρόνο εργασίας και τα ωράρια λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών και των υπηρεσιών κοινωνικής υποδομής. Με τα μέτρα για την προώθηση της εναρμόνισης εξασφαλίζεται η είσοδος

¹⁵ Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έθεσε, το Μάρτιο του 2002, συγκεκριμένους στόχους για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας: έως το 2010 τα κράτη- μέλη θα πρέπει να καλύπτουν τις ανάγκες φροντίδας παιδιών για τουλάχιστον το 33% των παιδιών κάτω των τριών (3) ετών και το 90% των παιδιών ηλικίας μεταξύ τριών (3) και έξι ή επτά (7) (ηλικία ένταξης στην υποχρεωτική εκπαίδευση).

των γυναικών στην αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα εξυπηρετείται ο στόχος της κοινωνικής συνοχής εξαιτίας της μείωσης του κινδύνου της φτώχειας.¹⁶

Παράλληλα, για την ουσιαστική επίτευξη της ισότητας θα πρέπει να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και περιλαμβάνουν το μικρότερο βαθμό αναγνώρισης των επαγγελματικών τους προσόντων, τον κάθετο και οριζόντιο διαχωρισμό της εργασίας, τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, την –όχι πάντα ηθελημένη- επιλογή εργασίας μερικής απασχόλησης και τις χαμηλότερες αμοιβές¹⁷. Είναι σαφές ότι η βελτίωση της ‘ποσοτικής συμμετοχής’ των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί απαραίτητο αλλά όχι επαρκή όρο για την επίτευξη της ισότητας. Χρειάζονται, επιπλέον, μεγάλες βελτιώσεις αναφορικά με τη φύση και τις συνθήκες εργασίας των γυναικών κυρίως μέσω ευκαιριών επαγγελματικής κατάρτισης, μέσω σχεδίων ανάπτυξης και αξιοποίησης των ανθρώπινων πόρων και μέσω ευέλικτων πλάνων διαχείρισης του χρόνου εργασίας (Webster, 2001).

Οι παραπάνω βελτιώσεις αναφορικά με τη φύση και τη θέση της εργασίας εντάσσονται στον ευρύτερο στόχο της επίτευξης της ποιότητας της εργασίας («καλύτερες θέσεις εργασίας») που αποτελεί ζητούμενο και ταυτόχρονα μέσο για την αύξηση της απασχόλησης, την τόνωση της ανταγωνιστικότητας και την επίτευξη της κοινωνικής συνοχής. Συνακόλουθα, οι πολιτικές για την εναρμόνιση, οι οποίες αποτελούν μία από τις σύγχρονες διαστάσεις της ποιότητας, αποκτούν ζωτική σημασία καθώς αποτελούν προϋπόθεση για την προαγωγή της ποιότητας και την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας.

Υπό το πρίσμα των νέων εξελίξεων, ωστόσο, θα πρέπει να λάβουμε υπόψη και άλλους παράγοντες που ανάλογα με τη χρήση τους δυσχεραίνουν ή προάγουν τις πολιτικές εναρμόνισης και γενικότερα τις πολιτικές για τη βελτίωση της ποιότητας εργασίας. Πρόκειται για την έννοια της ευελιξίας -κυρίως ως προς την οργάνωση της εργασίας και τη διαχείριση του εργασιακού χρόνου- και της προσπάθειας συνδυασμού της με συνθήκες ποιότητας και ασφάλειας για τους εργαζομένους. Ευνόητο είναι ότι οι νέες αυτές μορφές οργάνωσης τόσο της εργασίας όσο και του χρόνου ευνοούν την εναρμόνιση των οικογενειακών και των επαγγελματικών υποχρεώσεων. Παράλληλα, έχει καταστεί σαφές ότι είναι απαραίτητη η ρύθμιση των

¹⁶ Για περισσότερες πληροφορίες:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/reconcil_en.html.

¹⁷ Ο.π.

μορφών αυτών, προκειμένου να αποφευχθούν φαινόμενα που βάλλουν την ασφάλεια των εργαζομένων και οδηγούν στην άνιση μεταχείρισή τους ως προς ορισμένα δικαιώματα ή/και παροχές (Γιαννακούρου, Δενδρινός, 2004).

Συμπερασματικά, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι η εναρμόνιση οικογένειας-εργασίας αποτελεί βασικό μέσο για την επίτευξη της ισότητας, για την αύξηση της απασχόλησης, μέσω της προαγωγής της ποιότητας, για την ενίσχυση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας. Για το λόγο αυτό η προσπάθεια για την ανάδειξη κατάλληλων μέτρων για το συνδυασμό οικογενειακής-εργασιακής ζωής θα πρέπει να αποτελεί ευθύνη τόσο συλλογική όσο κοινωνική και ατομική, ιδιαίτερα στο πλαίσιο μίας Ευρώπης που στοχεύει στο συνδυασμό του κοινωνικού μοντέλου και της συνοχής με την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄: ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε. ΚΑΙ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1) Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζονται οι νομοθετικές ρυθμίσεις στην Ελλάδα για την εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή υπό το φως των αντίστοιχων ρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αρχικά γίνεται μία γενική αναφορά στην νομοθεσία τόσο της Ε.Ε όσο και της Ελλάδας για την ισότητα των φύλων, ενώ στη συνέχεια παρουσιάζονται συγκεκριμένες νομοθετικές ρυθμίσεις στη βάση τεσσάρων κατηγοριών: α) ωράρια καταστημάτων και υπηρεσιών, β) διαχείριση χρόνου- άδειες, γ) δομές στήριξης για την παροχή φροντίδας σε παιδιά, ηλικιωμένους και αρρώστους και δ) επιδόματα και παροχές για την ενίσχυση της οικογένειας γενικότερα.

Μέσω των τεσσάρων κατηγοριών αναλύεται η υπάρχουσα κατάσταση αναφορικά με τη θεσμική κατοχύρωση της εναρμόνισης. Έμφαση δίνεται στην ελληνική πραγματικότητα σε σχέση με τις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις με σκοπό να κατανοηθεί ο βαθμός στον οποίο έχουν θεσπιστεί μέτρα τα οποία προάγουν την εναρμόνιση. Σκοπός του κεφαλαίου αυτού είναι, παράλληλα με την ανάδειξη των μέτρων που προωθούν την εναρμόνιση, να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητα τους σε συνάρτηση με τις ιδιαίτερες συνθήκες της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας και να κατανοηθεί η αναγκαιότητα ύπαρξης μίας συνεκτικής πολιτικής που θα συνδυάζει τα μέτρα και των τεσσάρων κατηγοριών, ώστε να υπάρξουν ουσιαστικά αποτελέσματα προς την κατεύθυνση της ισόρροπης συμμετοχής και των δύο φύλων στην οικογενειακή και την επαγγελματική ζωή.

2) Η νομοθεσία για την ισότητα των φύλων¹⁸

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχει θεσπιστεί μία σειρά διατάξεων που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Ειδικότερα, η κοινοτική Οδηγία 92/85/EK σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων, χωρίς αυτά τα μέτρα να καθιστούν μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και να θίγουν τις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, η Οδηγία 96/34/EK που αφορά στη συμφωνία- πλαίσιο για τη γονική άδεια και η Οδηγία 2002/73/EK για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας αποτελούν το βασικό κορμό του κοινοτικού δικαίου αναφορικά με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Παράλληλα, η σύσταση του Συμβουλίου (1992) για τη φύλαξη των παιδιών που ενθαρρύνει τις πρωτοβουλίες για συνδυασμό επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών, καθώς και ευθυνών διαπαιδαγώγησης που απορρέουν από τη φύλαξη των παιδιών, το ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής (2000) για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή και η απόφαση του Συμβουλίου (2000) για τη θέσπιση προγράμματος σχετικά με την κοινοτική στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών που έχει ως βασικό στόχο την προώθηση της ίσης πρόσβασης και την πλήρη απόλαυση των κοινωνικών δικαιωμάτων για τις γυναίκες και τους άνδρες, ενισχύουν την τάση των ευρωπαϊκών πολιτικών για κατοχύρωση ενός θεσμικού πλαισίου αναφορικά με την εναρμόνιση οικογενειακής και εργασιακής ζωής.

Επίσης, σύμφωνα με τον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων (1989), είναι απαραίτητη η εντατικοποίηση των δράσεων όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, την αμοιβή, τους όρους εργασίας, την κοινωνική προστασία, την επαγγελματική κατάρτιση, προκειμένου να επιτευχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Τέλος, ο Χάρτης των θεμελιωδών

¹⁸ Βλέπε στο Πετρόγλου, Π. (2001), Καλές πρακτικές για το συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας- Ελληνική έκθεση, Μελέτες ΚΕΘΙ (www.kethi.gr). Επίσης, στο Αγώνας της Γυναίκας, «Η εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αντρών και γυναικών: νομοθεσία και πράξη», Έκδοση του Συνδέσμου για τα δικαιώματα της Γυναίκας, τεύχος 78, Ιανουάριος- Ιούνιος 2005, καθώς και στο www.europa.eu.int.

δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης εγγυάται ότι «η οικογένεια απολαμβάνει νομική, οικονομική και κοινωνική προστασία» και διακηρύσσει ότι «κάθε πρόσωπο, προκειμένου να μπορεί να συνδυάσει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή, έχει δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα καθώς και δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή υιοθεσία του παιδιού.

Στο Σύνταγμα και τη νομοθεσία της Ελλάδας δε γίνεται ευθεία αναφορά στην εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Ως πλέον συναφής προς την έννοια αυτή είναι ο ν.1483/1984 με τίτλο «Προστασία και διευκολύνσεις των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις» που μετέφερε στο εσωτερικό δίκαιο τη Σύμβαση 156 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, ο οποίος επεκτάθηκε και στον δημόσιο τομέα (Διάταγμα 193/1988).

Επιπλέον, υπάρχουν διάσπαρτες διατάξεις για το συνδυασμό οικογενειακής και εργασιακής ζωής στο έκτο κεφάλαιο του κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων (Άρθρα 50-53 του ν. 2683/1999), στις ρήτρες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επίπεδο εθνικό και κλαδικό –ιδιαίτερα σε κλάδους με ισχυρά συνδικάτα- και στην αποσπασματική και περίπλοκη νομοθεσία της κοινωνικής ασφάλισης και της κοινωνικής πρόνοιας.

Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το γεγονός ότι η πρόσφατη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας ανέδειξε το συνδυασμό επαγγελματικής- οικογενειακής ζωής ως γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου, με συνέπεια την ευθυγράμμιση της ελληνικής νομολογίας με τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σύμφωνα με την οποία η εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί συμπλήρωμα της ισότητας των δύο φύλων και προϋπόθεση για την αποτελεσματική πραγματοποίησή της.

Έτσι, ενώ η νομολογία των δικαστηρίων θεωρούσε την προστασία της μητρότητας ως συνέπεια της συνταγματικής αρχής της προστασίας της οικογένειας, τώρα, σύμφωνα με τη νομολογία του Αρείου Πάγου, γίνεται δεκτό ότι από την αρχή της ισότητας των δύο φύλων απορρέει η απαγόρευση διακρίσεων ως προς την επαγγελματική δραστηριότητα και εξέλιξη των γυναικών εξαιτίας εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Η θέση αυτή εναρμονίζεται με τη νομολογία του ΔΕΚ και την κοινοτική οδηγία για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, βάσει της οποίας κάθε δυσμενής μεταχείριση των γυναικών συνδεόμενη με την εγκυμοσύνη ή την μητρότητα συνιστά διάκριση λόγω φύλου.

3) Κατηγορίες νομοθετικών και διοικητικών μέτρων για την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

α) Ωράρια καταστημάτων και υπηρεσιών (κοινωνική οργάνωση του χρόνου)¹⁹

Οι ώρες λειτουργίας των υπηρεσιών και συγκεκριμένα των εμπορικών καταστημάτων, των τραπεζών, των διοικητικών αρχών, των κέντρων υγείας και των σχολείων συμπίπτουν με τα ωράρια εργασίας με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται η εναρμόνιση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή.

Βάσει του ν. 2224 (άρθρο 23) το ωράριο λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων είναι ελεύθερο, με εξαίρεση τις Κυριακές και τις αργίες. Ουσιαστικά, ωστόσο, ρυθμίζεται με υπουργικές αποφάσεις κατόπιν διαβουλεύσεων μεταξύ των εργοδοτικών και των εργατικών οργανώσεων. Οι πραγματικές ώρες λειτουργίας ακολουθούν το εξής πρόγραμμα: Δευτέρα έως Παρασκευή, 9.00- 20.00 το χειμώνα και 9.00- 21.00 το καλοκαίρι. Στο πλαίσιο αυτό, υπάρχει η επιλογή συνεχούς λειτουργίας ή διακεκομμένης. Η τελευταία ακολουθεί το παραδοσιακό ωράριο λειτουργίας (Δευτέρα, Τετάρτη και Σάββατο 09.00 έως 15.00 και Τρίτη, Πέμπτη 09.00 έως 14.00 και 17.00 έως 20.00), το οποίο υποστηρίζεται και από τον Εμπορικό Σύλλογο. Είναι, επομένως, κατανοητό ότι υπό την πίεση των καταναλωτών τα ωράρια των εμπορικών καταστημάτων είναι σε γενικές γραμμές πιο ευέλικτα, καθώς λειτουργούν και κατά τις απογευματινές ώρες, με συνέπεια την εξυπηρέτηση των εργαζομένων. Ωστόσο, η μεγαλύτερη ελευθερία που προτείνεται αναφορικά με τη λειτουργία των εμπορικών καταστημάτων ίσως δημιουργήσει προβλήματα τόσο στην εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων στα εμπορικά καταστήματα όσο και στην ίδια την οικονομική βιωσιμότητα των καταστημάτων (Είναι γνωστό ότι το μεγαλύτερο ποσοστό αποτελείται από μικρομεσαίες επιχειρήσεις που βασίζονται στην οικογενειακή δομή).

Το ωράριο λειτουργίας των τραπεζών ρυθμίζεται βάσει νομικά δεσμευτικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι ώρες λειτουργίας τους (Δευτέρα έως Πέμπτη 8.00 – 14.00 και Παρασκευή 8.00 – 13.30) δεν είναι συμβατές με τις κανονικές ώρες εργασίας. Ωστόσο, στη συλλογική σύμβαση των τραπεζών- ΟΤΟΕ του 1999 υπήρξε

¹⁹ Βλ. στο www.kethi.gr/greek/meletes/GREEK_REPORT_FAMILY_LIFE/IB.htm

η πιλοτική εφαρμογή των 35 ωρών εργασίας τη βδομάδα, η οποία στόχευε στην αξιολόγηση της προοπτικής μιας γενικής μείωσης των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας χωρίς μείωση αμοιβών μαζί με μια επέκταση των ωρών λειτουργίας σε ολόκληρο το τραπεζικό τομέα. Επίσης, η ύπαρξη αυτόματων ταμειακών μηχανών (ΑΤΜ) εξασφαλίζει την παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών σε 24ωρη βάση, γεγονός που διευκολύνει τους εργαζομένους αναφορικά με την κάλυψη αναγκών τους σε σχέση με τον τραπεζικό τομέα.

Οι υπηρεσίες που σχετίζονται με τη δημόσια διοίκηση καθώς και τα κέντρα υγείας ακολουθούν ωράριο λειτουργίας που δεν εξασφαλίζει το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Τα Υπουργεία εξυπηρετούν το κοινό από τις 12.00 έως τη 14.30, οι εφορίες από τις 8.00 έως τη 13.30 και τα νοσοκομεία από τις 8.30 έως τη 13.30. Ωστόσο, είναι δυνατή η απόκτηση κάποιων πιστοποιητικών (πιστοποιητικό γέννησης, απόσπασμα ποινικού μητρώου, πιστοποιητικό σπουδών, ασφάλισης κ.α) από το δημόσιο τομέα, τα οποία αποστέλλονται ταχυδρομικώς κατόπιν τηλεφωνικής επικοινωνίας.

Ασυμβατότητα παρουσιάζεται και ανάμεσα στις κανονικές ώρες εργασίας και στις ώρες λειτουργίας των σχολείων. Συγκεκριμένα, τα νηπιαγωγεία, τα δημοτικά και τα γυμνάσια λειτουργούν μέχρι τη 13.30. Στο πλαίσιο αυτό οι Διευθυντές και το σωματείο των δασκάλων σε κάθε σχολείο αποφασίζει για λιγότερες ώρες στις μικρότερες τάξεις (συνήθως μέχρι τις 12.45). Επομένως, πολλοί σύλλογοι γονέων και κηδεμόνων οργανώνουν μετά το τέλος των επίσημων σχολικών ωρών επιπλέον προαιρετικές ψυχαγωγικές και πολιτιστικές δραστηριότητες ή ιδιαίτερα μαθήματα που διδάσκουν ειδικοί επί πληρωμή. Ένας σημαντικός θεσμός που συμβάλει στην εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι τα ολοήμερα σχολεία, τα οποία λειτουργούν σε συμβατότητα με τις κανονικές ώρες εργασίας.

β) Άδειες- Διαχείριση του χρόνου

1) Άδειες²⁰

- Άδεια μητρότητας (μετ' αποδοχών)

Η άδεια μητρότητας ρυθμίζεται από την οδηγία 92/85/ΕΟΚ, βάσει της οποίας ορίζεται το χρονικό διάστημα των 14 εβδομάδων πριν ή/ και μετά τον τοκετό ως ελάχιστο όριο αναφορικά με την άδεια μητρότητας.

Η οδηγία προβλέπει ότι κατά τη διάρκεια της άδειας η εργαζόμενη διατηρεί όλα τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας της καθώς και την αμοιβή της ή/ και ένα επίδομα (τουλάχιστον ίσο προς το επίδομα που θα εισέπρατε αν ήταν προσωρινώς ανίκανη για εργασία), επιτρέπει όμως στα κράτη μέλη να εξαρτούν την καταβολή του επιδόματος από ορισμένες προϋποθέσεις, που δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να καθορίζουν περιόδους αναφοράς μεγαλύτερες των δώδεκα μηνών, αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού.

Η Οδηγία επιβάλλει επίσης στα κράτη μέλη να λαμβάνουν μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευτεί η απόλυση κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις, που γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές και δεν συνδέονται με την κατάσταση των εργαζόμενων γυναικών. Στην τελευταία περίπτωση ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει δεόντως την απόλυση γραπτώς.

Αναφορικά με την εθνική νομοθεσία σχετικά με την άδεια μητρότητας, η οποία συνοψίζεται στο άρθρο 52 του ν.2683/1999, στις συλλογικές συμβάσεις που αφορούν στις τράπεζες και τους δημόσιους οργανισμούς, στο άρθρο 12 του ν.1469/1984 και στα άρθρα 8 και 11 του Διατάγματος 176/1997 που εφαρμόζει την οδηγία 92/85/ΕΚ, προβλέπεται άδεια δεκαεπτά (17) ημερολογιακών εβδομάδων (οκτώ (8) πριν και εννιά (9) μετά τη λοχεία) για τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα. Ευνοϊκότερες συνθήκες ισχύουν για τους εργαζομένους σε τράπεζες (δύο (2) επιπλέον εβδομάδες από το 1997). Στις δημόσιες υπηρεσίες προβλέπονται πέντε (5) ημερολογιακοί μήνες (δύο (2) πριν και τρεις (3) μετά τη λοχεία), ενώ σε περίπτωση υιοθεσίας τρεις (3)

²⁰ Βλ. στο www.kethi.gr/greek/meletes/GREEK_REPORT_FAMILY_LIFE/IG.htm, στο Αγώνας της Γυναίκας, ό.π, καθώς και στο Ζέης, Μηλιώνη, Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, 2005.

ημερολογιακοί μήνες στην περίοδο των έξι (6) πρώτων μηνών μετά την ολοκλήρωση της υιοθεσίας και εφόσον το παιδί είναι έως έξι (6) ετών.

Με βάση τα παραπάνω οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι η ελληνική νομοθεσία υπερβαίνει τις ελάχιστες απαιτήσεις του κοινοτικού δικαίου όσον αφορά στην έκταση της άδειας μητρότητας. Το ίδιο ισχύει και για την προστασία από την απόλυση. Συγκεκριμένα υπάρχει προστασία καθόλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και επί ένα έτος μετά τον τοκετό ή και ακόμα περισσότερο σε περίπτωση ασθένειας που οφείλεται στον τοκετό, ενώ η ελάχιστη προστασία σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο καλύπτει μόνο τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, της άδειας μητρότητας και της γαλουχίας. Επιπροσθέτως, κατ' επιταγή του κοινοτικού και του εθνικού δικαίου, η απόλυση εγκύου είναι δυνατή μόνο για σπουδαίο λόγο, ο οποίος δεν μπορεί να έγκειται στη μειωμένη απόδοση της εγκύου λόγω της κατάστασής της, ενώ θα πρέπει ο σπουδαίος λόγος να παρατίθεται στο έγγραφο της καταγγελίας, αλλιώς η καταγγελία είναι άκυρη. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η απόφαση του Αρείου Πάγου, κατά την οποία η δυσμενής μεταχείριση των εγκύων γυναικών αναφορικά με τους όρους εργασίας αποτελεί βλαπτική μεταβολή απαγορευμένη από την εθνική και κοινοτική νομοθεσία για την ισότητα των φύλων.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι θεσπίστηκε η δυνατότητα αναγνώρισης του χρόνου της άδειας μητρότητας ως χρόνου πραγματικής ασφάλισης και στους οργανισμούς επικουρικής ασφάλισης με καταβολή των εισφορών εργοδότη και εργαζόμενου από την ίδια την ασφαλισμένη. Επίσης, με μια πρόσφατη διάταξη που έχει ως στόχο την παρακίνηση των εργοδοτών να διευκολύνουν τη λήψη της άδειας μητρότητας, οι εργοδότες που προσλαμβάνουν εργαζομένους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου για αναπλήρωση εργαζομένων σε άδεια μητρότητας επιχορηγούνται το κόστος των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης των προσλαμβανομένων.

- *Άδεια θηλασμού και φροντίδας νηπίου και παιδιού (μετ' αποδοχών)*

Ως διακοπή εργασίας για θηλασμό νοείται το δικαίωμα απαλλαγής του γονιού από την εργασία του σε τμήμα του ημερησίου ωραρίου του για το θηλασμό του παιδιού και μέχρι μια ορισμένη ηλικία του παιδιού. Το δικαίωμα αυτό έχει θεσπιστεί ήδη από τη Σύμβαση 3 της ΔΟΕ (1919) και παραμένει σε ισχύ μέσω της Σύμβασης 103 του 1952 και της Σύμβασης 183 του 2000.

Σε εθνικό επίπεδο –ν.2683/1999, Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση του 1993, Συλλογικές Συμβάσεις των τραπεζών και των δημόσιων οργανισμών- οι όροι για το δικαίωμα του θηλασμού και της άδειας για τη φροντίδα του βρέφους/ παιδιού δεν είναι οι ίδιοι στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα τόσο ως προς το όριο ηλικίας των προς φροντίδα παιδιών όσο και ως προς τη χρονική διάρκεια της άδειας (μειωμένο ωράριο εργασίας ή -στο δημόσιο τομέα- 9μηνη άδεια).

- *Απαλλαγή από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις*

Ρυθμίζεται από την οδηγία 92/85/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων. Συγκεκριμένα, τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι έγκυοι εργαζόμενες να απολαμβάνουν απαλλαγής από την εργασία για να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας. Στην ελληνική έννομη τάξη ισχύει απαλλαγή από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις.

- *Άδεια πατρότητας*

Η άδεια πατρότητας δε ρυθμίζεται από κάποια κοινοτική οδηγία. Ωστόσο, βάσει του ψηφίσματος του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής (2000) σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, ενθαρρύνονται τα κράτη μέλη να εκτιμήσουν τη δυνατότητα αναγνώρισης άδειας πατρότητας, η οποία θα μπορούσε να συμπίπτει με την άδεια μητρότητας, ώστε να μπορεί ο πατέρας να συμμετέχει στη φροντίδα του παιδιού, παραμένοντας στο σπίτι μαζί με τη μητέρα και το άλλο παιδί ή παιδιά, αν υπάρχουν. Η άδεια αυτή θα πρέπει να είναι ανεξάρτητη από την εργασιακή κατάσταση της μητέρας.

- *Γονική άδεια για ανατροφή παιδιού (άνευ αποδοχών)*

Στην Ελλάδα, η γονική άδεια άρχισε να χορηγείται για πρώτη φορά το 1984 σε επιχειρήσεις ή υπηρεσίες του ιδιωτικού τομέα με τουλάχιστον 100 εργαζόμενους. Το 1988 επεκτάθηκε στις δημόσιες υπηρεσίες. Αργότερα, το 1993, η γονική άδεια επεκτάθηκε σε επιχειρήσεις ή υπηρεσίες του ιδιωτικού τομέα και σε δημόσιες

επιχειρήσεις και τράπεζες με τουλάχιστον 50 εργαζόμενους. Από το 1998 καταργήθηκαν οι προϋποθέσεις που αφορούσαν στο μέγεθος της επιχείρησης ή της δημόσιας υπηρεσίας με στόχο την πλήρη εναρμόνιση με την οδηγία 96/34/EK.

Το νομικό σώμα που συνοψίζει την άδεια για ανατροφή παιδιών είναι τα άρθρα 5- όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 25 του ν. 2639/1998- και 6 του ν. 1483/1984, το άρθρο 53 (1) σε συνδυασμό με το άρθρο 51 (2) του ν. 2683/1999 (Δημοσιούπαλληλικός Κώδικας) και το άρθρο 3 του Διατάγματος 193/1988.

Σύμφωνα με την οδηγία του Συμβουλίου 96/34/EK της 3^{ης} Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία – πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από τη UNICE, τη CEEP και τη CES, η γονική άδεια είναι ατομικό δικαίωμα των εργαζομένων και των δύο φύλων, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να ασχοληθούν με την ανατροφή του παιδιού τουλάχιστον επί τρεις (3) μήνες και μέχρι μία ορισμένη ηλικία που μπορεί να φτάσει τα οχτώ (8) έτη και η οποία προσδιορίζεται από τα κράτη μέλη.

Στη δικαιοδοσία των κρατών μελών αφήνει η Οδηγία τον τρόπο χορήγησης της γονικής άδειας (κατά πλήρη χρόνο, κατά μερικό χρόνο, κατά τρόπο αποσπασματικό ή με τη μορφή χρονικής πίστωσης). Επίσης, τα κράτη μέλη υποχρεώνονται να λάβουν τα αναγκαία μέτρα για να προστατεύσουν τους εργαζόμενους από τυχόν απολύσεις εξαιτίας της αίτησης ή της λήψης της γονικής άδειας. Επιπλέον, η Οδηγία διασφαλίζει τόσο το δικαίωμα του εργαζομένου να επανέλθει στη θέση εργασίας του ή σε ισοδύναμη εργασία με τη λήξη της γονικής άδειας όσο και τα κεκτημένα δικαιώματα καθώς και τα δικαιώματα που είναι υπό κτήση από τον εργαζόμενο κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας.

Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται για τη φροντίδα παιδιών που γεννήθηκαν μέσα ή έξω από γάμο ή υιοθετήθηκαν και τη δικαιούνται γονείς που εργάζονται έξω από το σπίτι τους στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα.

Αναφορικά με τον ιδιωτικό τομέα (δημόσιες επιχειρήσεις και τράπεζες), η διάρκεια της άδειας, η οποία δίνεται σε άντρες και γυναίκες εργαζόμενους κάθε επιχείρησης ανεξαρτήτως του αριθμού των απασχολουμένων σε αυτές, φθάνει μέχρι 3,5 μήνες για κάθε γονέα και λαμβάνεται στο διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας και μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 3,5 ετών. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά το δικαίωμα είναι αυτοτελές για κάθε παιδί, υπό την προϋπόθεση ότι έχει μεσολαβήσει ένας πραγματικός χρόνος απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη από τη λήξη της προηγούμενης γονικής άδειας. Σε περίπτωση διάστασης, χρειάς, διαζυγίου ή αν το παιδί έχει γεννηθεί χωρίς γάμο, τη γονική άδεια την

παίρνει ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού και η διάρκειά της αυξάνεται σε έξι (6) μήνες, υπό την προϋπόθεση ότι ο μισθωτός/ή έχει συμπληρώσει ένα έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη και ότι ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από το σπίτι.

Η άδεια αυτή είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη, αλλά παραχωρείται με βάση την προτεραιότητα των αιτήσεων των ενδιαφερόμενων δικαιούχων που απασχολούνται στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Το δικαίωμα λήψης της γονικής άδειας για ανατροφή παιδιών δεν μπορεί να μεταβιβαστεί ή να επισωρευτεί σε έναν γονέα. Στην περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα στην ίδια επιχείρηση αποφασίζουν από κοινού ποιος θα κάνει πρώτος χρήση της άδειας και για πόσο χρονικό διάστημα. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του στην ίδια ή παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί να είναι κατώτερη από αυτήν που είχε πριν πάρει την άδεια ανατροφής.

Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνε αποδοχών. Δεν υπάρχει οποιαδήποτε παροχή από την κοινωνική ασφάλιση που να αντικαθιστά την απώλεια μισθού ακόμη και κατά ένα μέρος. Οι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν να πληρώσουν τις εισφορές της ασφαλιστικής κάλυψης, τόσο τις δικές τους όσο και του εργοδότη, για να διατηρήσουν την ασφαλιστική κάλυψη. Σε αυτή την περίπτωση η περίοδος απουσίας λαμβάνεται υπ' όψιν για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος και για την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης.

Όσον αφορά στο δημόσιο τομέα, στις δημόσιες υπηρεσίες προβλέπεται γονική άδεια μέχρι δύο (2) χρόνια για κάθε γονέα για παιδιά μέχρι έξι (6) ετών. Η άδεια παραχωρείται υποχρεωτικά, αν ζητηθεί και μπορεί να ληφθεί συνεχώς ή διακεκομένα. Η περίοδος απουσίας δε θεωρείται περίοδος απασχόλησης. Ο εργαζόμενος δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση, εκτός από την περίπτωση της νόμιμης μετάθεσης. Η διακοπή της απασχόλησης εξαιτίας της άσκησης του δικαιώματος στη γονική άδεια δεν έχει ισχύ και εγκυρότητα.

- *Γονική άδεια για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης (μετ' αποδοχών)*

Στον ιδιωτικό τομέα, οι εργαζόμενοι (πλήρους απασχόλησης) και των δύο φύλων που έχουν παιδιά μέχρι 16 ετών, τα οποία γεννήθηκαν σε γάμο ή έξω από αυτόν ή υιοθετήθηκαν και παρακολουθούν μαθήματα προσχολικής, στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων ημερών (4) κάθε έτος, για επίσκεψη στο σχολείο

των παιδιών τους με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης. Η άδεια απουσίας χορηγείται και στους δύο γονείς, οι οποίοι αποφασίζουν από κοινού κάθε φορά ποιος θα κάνει χρήση του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα, το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει τις τέσσερις ημέρες (4) το χρόνο (άρθρο 9, ν. 1483/84). Αν ο ένας από τους δύο γονείς δεν εργάζεται, η άδεια δίνεται στον εργαζόμενο γονέα, αν αυτό κρίνεται απαραίτητο.

Αναφορικά με το δημόσιο τομέα, δικαιούχοι της άδειας αυτής είναι οι γονείς παιδιών που παρακολουθούν το δημοτικό σχολείο ή το γυμνάσιο. Η διάρκειά της είναι μερικές ώρες ή ολόκληρη την εργάσιμη μέρα μέχρι τέσσερις (4) εργάσιμες μέρες κάθε χρόνο (άρθρο 53, ν. 2683/1999).

Ο χρόνος απουσίας για την παρακολούθηση των σχολικών επιδόσεων λογίζεται ως πραγματικός χρόνος υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών, για τη χορήγηση ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος άδειας, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης (άρθρο 14, ν.1583/84).

- *Μονογονεϊκή άδεια (μετ' αποδοχών)*

Η άδεια αυτή αφορά τους/τις χήρους-ες, την άγαμη μητέρα και τον άγαμο πατέρα, εφόσον ο τελευταίος έχει αναγνωρίσει τα παιδιά νόμιμα και έχει την επιμέλεια. Η διάρκεια της άδειας είναι έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται ο γονέας από άλλες διατάξεις και αφορά παιδιά μέχρι 12 ετών. Ο γονέας που έχει τρία (3) παιδιά ή περισσότερα δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η χορήγηση της άδειας γίνεται εφάπαξ ή τμηματικά κατόπιν συνεννόησης με τον εργοδότη και σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα, ενώ δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

- *Άδεια για ασθένεια εξαρτημένων μελών (χωρίς αποδοχές)*

Το ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής στο πλαίσιο του Συμβουλίου της 29^{ης} Ιουνίου 2000 σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή ενθαρρύνει τα κράτη- μέλη να προβαίνουν σε «μέτρα που θα προωθούν την ισόρροπη κατανομή μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και γυναικών της φροντίδας τέκνων, ηλικιωμένων, ατόμων με ειδικές ανάγκες και άλλων εξαρτώμενων από αυτούς από αυτούς προσώπων».

Στην Ελλάδα προβλέπεται, εκτός από τη γονική άδεια, άδεια για ασθένεια εξαρτημένων μελών της οικογένειας τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Ειδικά στις δημόσιες υπηρεσίες παρέχεται άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι 2 έτη σε περίπτωση σοβαρών προσωπικών λόγων (άρθρο 51, ν. 2683/1999).

Συγκεκριμένα, βάσει του άρθρου 7 του ν.1483/1984, του ΠΔ 193/1988 και του προαναφερόμενου άρθρου 51 του ν. 2683/1999, σε περίπτωση ασθένειας παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας οι εργαζόμενοι και των δύο φύλων δικαιούνται να παίρνουν με αίτησή τους προς τον εργοδότη τους άδεια της οποίας η διάρκεια είναι μέχρι έξι (6) εργάσιμες ημέρες για κάθε έτος και η οποία μπορεί να δοθεί ολόκληρη ή τμηματικά. Η χρονική διάρκεια της άδειας αυτής αυξάνεται σε οχτώ (8) εργάσιμες ημέρες για κάθε ανύπαντρο εργαζόμενο γονέα ή για κάθε εργαζόμενο παντρεμένο ζευγάρι με δύο παιδιά και σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες στην περίπτωση εργαζόμενων γονέων με περισσότερα από δύο παιδιά.

Εξαρτώμενα άτομα θεωρούνται: α) τα παιδιά που γεννήθηκαν μέσα σε γάμο ή εκτός γάμου ή υιοθετήθηκαν και δεν υπερβαίνουν το 16^ο έτος . Όριο ηλικίας δεν υπάρχει όταν πρόκειται για παιδιά που χρειάζονται ειδική φροντίδα εξαιτίας σοβαρής ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας, β) οι σύζυγοι που δεν μπορούν να φροντίσουν τον εαυτό τους εξαιτίας σοβαρής ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας, γ) γονείς ή ανύπαντροι/ες αδερφές που δεν μπορούν να φροντίσουν τον εαυτό τους εξαιτίας σοβαρής ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή μεγάλης ηλικίας, με την προϋπόθεση ότι βρίσκονται υπό τη φροντίδα του εργαζομένου και το ετήσιο εισόδημά τους δεν υπερβαίνει τα 300 κατώτερα ημερομίσθια το έτος.

Η άδεια αυτή αποτελεί προσωπικό δικαίωμα που δεν μπορεί να μεταβιβαστεί σε τρίτους, ενώ ο εργοδότης δεν μπορεί να περιορίσει το δικαίωμα αυτό. Σε περίπτωση που και οι δύο εργαζόμενοι εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, η άδεια παρέχεται σε ένα γονέα τη φορά.

Αν και 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, υπάρχει, ωστόσο, ένα έμμεσο κόστος που φέρουν οι εργοδότες, πχ στην περίπτωση αμοιβής αρχαιότητας στην υπηρεσία ή αποζημίωσης για διακοπή, καθώς η περίοδος απουσίας θεωρείται χρόνος εργασίας για κάθε σκοπό.

- *Άδεια λόγω μετάγγισης αίματος και αιμοκάθαρσης (μετ' αποδοχών)*

Η διάρκεια της άδειας αυτής είναι μέχρι 22 ημέρες κάθε έτος και λογίζεται πέραν της κανονικής άδειας (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, άρθρο 8).

Επίσης, προβλέπεται ειδική άδεια μέχρι 22 ημέρες το χρόνο για τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα και τους ΟΤΑ οι οποίοι έχουν παιδιά που υποφέρουν από ασθένειες και απαιτείται τακτική μετάγγιση αίματος ή χρειάζεται περιοδική νοσοκομειακή περίθαλψη.

- *Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς (μετ' αποδοχών)*

Η άδεια αυτή αφορά στο θάνατο συζύγου, τέκνου, αδερφών και γονέων και είναι διάρκειας δύο ημερών (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, άρθρο 9)

II) Διαχείριση χρόνου²¹

Ένα από τα σημαντικότερα θέματα που βρίσκεται στον πυρήνα των πολιτικών αναφορικά με την εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι ο χρόνος εργασίας και η οργάνωσή του. Ο προβληματισμός γύρω από τη διαχείριση του χρόνου εργασίας είναι διττός. Αρχικά σχετίζεται με το αίτημα του συνδικαλιστικού κινήματος για τη συνολική μείωση του χρόνου εργασίας σε τριανταπέντε (35) ώρες την εβδομάδα χωρίς αντίστοιχη μείωση των αποδοχών. Ταυτόχρονα, αφορά στις ευέλικτες μορφές εργασίας, με έμφαση στην μερική απασχόληση, και στον προσδιορισμό ενός νομοθετικού πλαισίου για τη ρύθμιση των νέων αυτών μορφών (Katsimi, Tsakloglou, 2000). Και οι δύο αυτοί παράμετροι θέτουν το ζήτημα του ελεύθερου χρόνου των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών, ώστε να εξασφαλιστεί η δυνατότητα ενασχόλησης με την οικογένεια.

Η νομοθεσία για το χρόνο εργασίας σε κοινοτικό επίπεδο συνίσταται κυρίως από τις Οδηγίες 93/104/EK σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES και 97/81/EK σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, η οποία τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2000/34/EK σχετικά με ορισμένα στοιχεία του

²¹ Για ένα γενικό προβληματισμό γύρω από τη νέα οργάνωση του χρόνου σε σχέση με τον εργασιακό βίο βλέπε στο European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, A new organization of time over working life, 2003.

χρόνου εργασίας, ώστε να καλυφθούν οι τομείς και οι δραστηριότητες που εξαιρούνταν από την τροποποιηθείσα Οδηγία.

Συγκεκριμένα η Οδηγία 93/104/ΕΚ προωθεί τη θέσπιση των αναγκαίων μέτρων από τα κράτη μέλη με στόχο τον περιορισμό της εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας ώστε ο χρόνος εργασίας να μην υπερβαίνει τις 48 ώρες άνα επτάήμερο, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών, με εξαιρέσεις, ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις. Η Οδηγία 97/81/ΕΚ αφορά στη θέσπιση ενός γενικού πλαισίου για τη δημιουργία δυνατοτήτων εργασίας μερικής απασχόλησης αλλά και για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων.

Σε εθνικό επίπεδο το ανώτατο όριο των ωρών εργασίας καθορίζεται από ένα κατακερματισμένο και περίπλοκο σύστημα νομικών διατάξεων. Το ανώτατο όριο, το οποίο αντιστοιχούσε σε οκτώ (8) ώρες την ημέρα και σαράντα οκτώ (48) ώρες την εβδομάδα, έχει καθοριστεί με νόμο του 1932 (Διάταγμα 27.6/ 4.7.1932) και αφορούσε τους εργάτες της βιομηχανίας. Αυτή η ρύθμιση επεκτάθηκε αργότερα σε ολόκληρη την βιομηχανία και τη βιοτεχνία.

Το ανώτατο όριο των ωρών εργασίας μπορεί να μειωθεί κυρίως μέσω νομικά δεσμευτικών συλλογικών συμβάσεων και αποφάσεων διαιτησίας. Κατά αυτόν τον τρόπο, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση του 1984 καθιέρωσε ανώτατο όριο σαράντα (40) ωρών εργασίας την εβδομάδα. Λιγότερες ώρες εργασίας έχουν καθιερωθεί με συλλογικές συμβάσεις σε τομείς που έχουν ισχυρά συνδικάτα, όπως οι τράπεζες. Επιπλέον, οι εσωτερικοί κανόνες και οι πρακτικές της επιχείρησης καθώς και οι ατομικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να προβλέπουν λιγότερες ώρες εργασίας κάθε εβδομάδα.

Ωστόσο, πέρα από τη συζήτηση γύρω από τη μείωση των ωρών εργασίας, το ζήτημα της ευέλικτης διαχείρισης του χρόνου εργασίας αποτελεί μία εξίσου σημαντική παράμετρο για τη διευκόλυνση του συνδυασμού της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή. Συγκεκριμένα, με το Ν. 2874/ 2000 εισάγεται η δυνατότητα ετήσιας διευθέτησης του χρόνου εργασίας, η οποία ωστόσο δεν έχει αξιοποιηθεί. Επομένως, η ευελιξία του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα συνίσταται κυρίως στην εφαρμογή υπερωριών και στην υιοθέτηση συστημάτων βάρδιας. Οι λόγοι που συμβάλλουν στη διαμόρφωση της ανωτέρω κατάστασης πηγάζουν από την απροθυμία τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων να συνάψουν σχετικές συμφωνίες, καθώς οι μεν πρώτοι προτιμούν τις ατομικές συμβάσεις διευθέτησης του χρόνου εργασίας εξαιτίας των δυνατοτήτων που τους παρέχονται, ενώ οι δεύτεροι δεν

επιθυμούν να προχωρήσουν σε περικοπή των υπερωριών, καθώς αποτελούν μία πηγή εισοδήματος. Παράλληλα, αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν έχουν αποτελέσει μέτρα όπως οι ατομικοί λογαριασμοί χρόνου ή η περιοδική αυξομείωση του εργάσιμου χρόνου, τα οποία εφαρμόζονται σε χώρες της Ε.Ε. (Γιαννακούρου, 2001, όπως αναφέρεται στο Γιαννακούρου, Δενδρινός, 2004).

Το νομοθετικό πλαίσιο για τις ευέλικτες μορφές εργασίας δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη μερική απασχόληση, ενώ νομοθετικές ρυθμίσεις υφίστανται για την προσωρινή απασχόληση και για την τηλεεργασία. Αναφορικά με την κατανομή των θέσεων εργασίας (job sharing) δεν έχουν υιοθετηθεί μέτρα για την προώθησή της.

Ειδικότερα, η μερική απασχόληση αναγνωρίστηκε νομοθετικά στην Ελλάδα με το ν. 1892/1990, ο οποίος την κατοχύρωσε ως κανονική μορφή εργασίας, εναλλακτική προς την πλήρη και με ανάλογες εγγυήσεις. Ως μερική απασχόληση ορίστηκε η ημερήσια ή εβδομαδιαία ή μηνιαία απασχόληση με ωράριο μικρότερο του κανονικού, που πραγματοποιείται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο.

Με το ν.2639/1998 τροποποιείται η ισχύουσα νομοθεσία, προκειμένου να υπάρξει εναρμόνιση με την κοινοτική Οδηγία 97/81/ΕΚ και ταυτόχρονα να κυρωθούν ρυθμίσεις που περιλαμβάνονταν στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση του 1993. Επίσης, με το ν.2639/1998 εισάγεται η επέκταση της μερικής απασχόλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, διευρύνεται ο ορισμός της με αποτέλεσμα να εντάσσεται στην έννοια της μερικής απασχόλησης και η εκ περιτροπής εργασία και, επομένως, να επεκτείνονται και σε αυτήν οι ειδικές εγγυήσεις που προβλέπονται για την μερική απασχόληση και αναγνωρίζεται το δικαίωμα των μερικώς απασχολούμενων στην επαγγελματική κατάρτιση και στις κοινωνικές υπηρεσίες της επιχείρησης.

Τον Αύγουστο του 2003 ψηφίστηκε ο ν. 3174 με αντικείμενο την πρόσληψη προσωπικού από φορείς του δημοσίου, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ) και των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και μερικής απασχόλησης για την κάλυψη παροχών που αποσκοπούν στην παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα. Το θεσμικό αυτό πλαίσιο αναθεωρήθηκε από το ν. 3250/2004.

Αναφορικά με την τηλεεργασία έχει υπογραφεί συμφωνία πλαίσιο από την ETUC, την UNICE, την UEAPNE και το CEEP, βάσει της οποίας προβλέπονται ο οικειοθελής χαρακτήρας της σύμβασης τηλεεργασίας τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη, τα δικαιώματα των τηλεεργαζομένων και οι υποχρεώσεις των

εργοδοτών. Σε εθνικό επίπεδο υπάρχουν αποσπασματικές διατάξεις που δεν αφορούν αποκλειστικά στην τηλεεργασία αλλά καλύπτουν και αυτήν. Πρόκειται για το άρθρο 1 του ν. 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες αφορούν και φυσικά πρόσωπα που παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης, και το άρθρο 22 του ν. 1902/1990 που προβλέπει ότι στην κοινωνική ασφάλιση υπάγονται αυτοδίκαια τα φυσικά πρόσωπα που αμείβονται κατ' αποκοπήν και εργάζονται στο σπίτι ή σε εργαστήριο εκτός επιχείρησης.

γ) Δομές στήριξης

Σημαντική παράμετρος για τη διευκόλυνση του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί η ύπαρξη δομών στήριξης για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας σε παιδιά και γενικότερα σε εξαρτώμενα άτομα (ηλικιωμένοι, άτομα με ειδικές ανάγκες). Οι υπηρεσίες παροχής φύλαξης και φροντίδας, οι οποίες μπορεί να παρέχονται από δημόσιους, ιδιωτικούς και εθελοντικούς φορείς σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο, συνεισφέρουν στην στήριξη της οικογένειας και των ευθυνών που απορρέουν από τη μέριμνα των εξαρτώμενων ατόμων, ενώ παράλληλα καλύπτουν τις ανάγκες διαπαιδαγώγησης και δημιουργικής απασχόλησης –για τα παιδιά- καθώς και τις ανάγκες ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, επιμόρφωσης και ψυχαγωγίας και γενικότερα κοινωνικής ένταξης –για τους ηλικιωμένους και τα άτομα με ειδικές ανάγκες-.

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπάρχουν ρυθμίσεις που προωθούν την προστασία των ανωτέρω ευάλωτων ομάδων, παρέχοντας τη βάση για την ανάπτυξη δομών στήριξης και παροχής υπηρεσιών φροντίδας. Ειδικότερα, ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων (1989) αποτελεί έναν ευρύτερο μηχανισμό κοινωνικής προστασίας των ομάδων αυτών, ο οποίος επικεντρώνεται κυρίως στους τομείς απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης των νέων (άρθρα 22 και 23) και στην προστασία της παιδικής εργασίας, στην παροχή κοινωνικής και ιατρικής βοήθειας σε άτομα που δεν πληρούν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης και δεν έχουν άλλους πόρους διαβίωσης (άρθρο 25) και, επίσης, στην παροχή εξειδικευμένων κοινωνικών υπηρεσιών προς άτομα με ειδικές ανάγκες (άρθρο 26) (Αμίτσης, 2001).

Επίσης, ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Σακελλαρόπουλος, 2001) κατοχυρώνει το δικαίωμα προστασίας των παιδιών μέσω μέτρων που στοχεύουν στην εξασφάλιση της καλής διαβίωσης τους (άρθρο 24) και το δικαίωμα προστασίας των ηλικιωμένων μέσω μέτρων που προωθούν την εξασφάλιση της ανεξαρτησίας και της αξιοπρέπειά τους (άρθρο 25). Το δικαίωμα προστασίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες εξειδικεύεται στο άρθρο 26, βάσει του οποίου προωθείται η κοινωνική και επαγγελματική ένταξη και η συμμετοχή στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.

Ειδικότερα για τα παιδιά, η Σύσταση του Συμβουλίου της 31^{ης} Μαρτίου 1992 σχετικά με τη φροντίδα των παιδιών προωθεί πρωτοβουλίες εκ μέρους των κρατών μελών με στόχο την εναρμόνιση των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών καθώς και των ευθυνών διαπαιδαγώγησης. Οι πρωτοβουλίες αφορούν στην ίδρυση και λειτουργία υπηρεσιών φύλαξης από δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς, από συλλογικούς ή ατομικούς, στη χορήγηση ειδικών αδειών στους εργαζόμενους γονείς, στην προώθηση αλλαγών αναφορικά με τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας και στην εξισορρόπηση των οικογενειακών και των επαγγελματικών ευθυνών μεταξύ των δύο φύλων. Επιπλέον, ορίζονται κατευθυντήριες γραμμές σε σχέση με την οργάνωση και τη λειτουργία των υπηρεσιών φροντίδας. Συγκεκριμένα, οι υπηρεσίες θα πρέπει να παρέχονται σε προσιτές τιμές, να είναι άμεσα προσβάσιμες, να είναι διαθέσιμες σε όλες τις περιοχές και τις περιφέρειες, αστικές και αγροτικές, των κρατών μελών και να είναι προσιτές σε παιδιά με ειδικές ανάγκες. Θα πρέπει, τέλος, να συνδυάζουν υγιεινή και ασφαλή φύλαξη, στοιχειώδη αγωγή και παιδαγωγική προσέγγιση και να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες τόσο των γονέων όσο και των παιδιών.

Όσον αφορά στους ηλικιωμένους και τα άτομα με ειδικές ανάγκες, η Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 24^{ης} Φεβρουαρίου 1994 σχετικά με τα μέτρα που ευνοούν τους ηλικιωμένους, λαμβάνοντας υπόψη και τις επιπτώσεις από τη γήρανση του πληθυσμού, προωθεί την εξασφάλιση ποιοτικών υπηρεσιών και την αξιοπρεπή και αυτόνομη διαβίωση των ηλικιωμένων. Επιπλέον, η Οδηγία του Συμβουλίου 2000/78/EK για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση απαγορεύει οποιαδήποτε διάκριση λόγω –μεταξύ άλλων- ειδικών αναγκών και ηλικίας.

Στη βάση των ανωτέρω ρυθμίσεων λειτουργούν στην Ελλάδα δομές στήριξης που παρέχουν φροντίδα σε παιδιά και ηλικιωμένους, ώστε να επιτευχθεί η εξισορρόπηση των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών μέσω της παροχής

δυνατοτήτων πρόσβασης και παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας, συμβάλλοντας στην επαγγελματική σταδιοδρομία και την ανέλιξή τους.

1) Δομές και υπηρεσίες φύλαξης παιδιών²²

- *Δημόσιοι²³ παιδικοί σταθμοί*

Ιδρύθηκαν τη δεκαετία του 1920 (Ν.Δ. της 27-10-1926), ενώ το 1935 εισάγεται ειδική νομοθεσία για τους παιδικούς σταθμούς (Α.Ν. της 2-11-1935 «Περί Εθνικών Παιδικών Σταθμών», ΦΕΚ Α'527). Ο εκσυγχρονισμός του νομοθετικού πλαισίου των σταθμών έλαβε χώρα το 1984 (Ν. 1431/1984). Το 1992 (Ν. 2082: «Αναδιοργάνωση της Κοινωνικής Πρόνοιας και καθιέρωση νέων θεσμών Κοινωνικής προστασίας») ορίζεται το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας ως αρμόδιο για την ίδρυση και λειτουργία των παιδικών σταθμών. Ωστόσο, παιδικοί σταθμοί μπορεί να ιδρυθούν και από τους δήμους και τις κοινότητες, από φιλανθρωπικά σωματεία, από εκκλησιαστικούς φορείς, από δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς για την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων τους και από φυσικά ή νομικά πρόσωπα υπό μορφή ιδιωτικών επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με τον κανονισμό (υπ' αρ. Γ2α/οικ. 41108/88 Απόφαση του Υφυπουργού Πρόνοιας) οι κρατικοί παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί εξασφαλίζουν²⁴ την ημερήσια διατροφή, διαπαιδαγώγηση και ψυχαγωγία στα βρέφη και τα νήπια των εργαζόμενων γονιών αλλά και των οικογενειών που αντιμετωπίζουν κοινωνικά προβλήματα. Απευθύνονται σε ηλικίες από οκτώ (8) μηνών έως την ηλικία

²² Αφορούν σε δημόσιες δομές φροντίδας

²³ Παιδικοί σταθμοί λειτουργούν και στο πλαίσιο του ιδιωτικού τομέα (υπ' αρ. Π2/οικ. 2808/15-7-97 (ΦΕΚ 645β) Απόφασης του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας «Προϋποθέσεις ίδρυσης και λειτουργίας Μονάδων Φροντίδας Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης» (βρεφικών- παιδικών- βρεφονηπιακών σταθμών, μονάδων φύλαξης βρεφών και νηπίων) από φορείς ιδιωτικού δικαίου, κερδοσκοπικού και μη χαρακτήρα», όπως τροποποιήθηκε από την υπ' αρ. Γ2β/οικ. 1570/22-4-99 Υπουργική Απόφαση, ΦΕΚ Β'749), παρέχοντας υπηρεσίες φύλαξης, φροντίδας, διαπαιδαγώγησης και δημιουργικής απασχόλησης έναντι καταβολής διδάκτρων. Επίσης, η παροχή των υπηρεσιών αυτών γίνεται και στο πλαίσιο των εθελοντικών οργανώσεων (υπ' αρ. Π2/οικ. 2808/15-7-97 Απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, όπως τροποποιήθηκε από την υπ' αρ. Γ2β/οικ. 5180/99 Απόφαση του Υφυπουργού Πρόνοιας).

²⁴ Τα βρέφη ηλικίας από 8 μηνών έως 1,5 ετών καλύπτουν τις ανάγκες διατροφής και καθαριότητας, ενώ συμμετέχουν σε προγράμματα για τη νοητική και κινητική τους ανάπτυξη, τα βρέφη ηλικίας από 1,5 έως 3 ετών καλύπτουν επίσης ανάγκες διατροφής και υγιεινής, ενώ συμμετέχουν σε προγράμματα δημιουργικής απασχόλησης και τα νήπια ηλικίας από 3 ετών έως την εγγραφή τους στο δημοτικό παίρνουν μέρος σε προγράμματα δημιουργικής απασχόλησης και ψυχοκινητικών δραστηριοτήτων.

εγγραφής στο δημοτικό σχολείο²⁵. Το ύψος των διδάκτρων εξαρτάται από το οικογενειακό εισόδημα, ενώ δεν υπάρχει υποχρέωση καταβολής τους από οικογένειες πολύτεκνες ή οικονομικά αδύνατες. Αναφορικά με τη δυνατότητα πρόσβασης, δίνεται προτεραιότητα σε παιδιά οικονομικά αδύνατων οικογενειών, μονογονεϊκών οικογενειών, σε παιδιά χωρισμένων οικογενειών, παιδιά γονέων με νοητική ή φυσική αναπηρία κ.λ.π. (Ζέης, Μηλιώνη, 2005).

Από το 1994 (Ν. 2218/94, όπως κωδικοποιήθηκε από το Π.Δ. 410/95 και τροποποιήθηκε από το Ν. 2503/97) προβλέφθηκε η μεταβίβαση των κρατικών σταθμών στους ΟΤΑ, η οποία ολοκληρώθηκε το 2001 (ν. 2880/2001, ΦΕΚ Α' 9), και εγκρίθηκε πρότυπος Κανονισμός (υπ' αρ. Π2β/2827/17-7-1997 Απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Υγείας και Πρόνοιας) για τη λειτουργία τους και την οργάνωσή τους. Οι δημοτικοί σταθμοί διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες: στους βρεφικούς (6 μηνών έως 2,5 ετών), στους νηπιακούς (2,5 ετών έως την ηλικία εγγραφής στο δημοτικό και στους μεικτούς βρεφονηπιακούς σταθμούς (6 μηνών έως την ηλικία εγγραφής στο δημοτικό) και παρέχουν υπηρεσίες που δεν διαφοροποιούνται από αυτές των κρατικών σταθμών.

Τέλος, συναφείς υπηρεσίες παρέχονται από προνοιακούς οργανισμούς για παιδιά ηλικίας 2,5 έως 5,5 ετών και αφορούν οικογένειες και εργαζόμενες μητέρες και πατέρες που αντιμετωπίζουν οικονομικά και άλλα προβλήματα (Ζέης- Μηλιώνη, 2005, Αμίτσης, 2001).

- *Νηπιαγωγεία και δημοτικά σχολεία*

Αποτελούν τμήμα του δημόσιου συστήματος της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και παρέχουν υπηρεσίες που αφορούν στη διαπαιδαγώγηση, μόρφωση, απασχόληση και ψυχαγωγία των παιδιών από τεσσάρων (4) ετών έως την ηλικία εγγραφής τους στο γυμνάσιο. Ταυτόχρονα λειτουργούν και προγράμματα ολοήμερου νηπιαγωγείου και δημοτικού σχολείου προκειμένου να αναβαθμιστεί η ποιότητα της αγωγής και της μόρφωσης και, παράλληλα, να διευκολυνθούν οι εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις -καθώς τα ολοήμερα νηπιαγωγεία και σχολεία λειτουργούν έως τις 4μ.μ.-. Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί ότι δεν υφίσταται υποχρέωση καταβολής διδάκτρων (Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2005, Ζέης- Μηλιώνη, 2005).

²⁵ Οι κρατικοί παιδικοί σταθμοί απευθύνονται σε παιδιά ηλικίας 2,5 ετών έως την ηλικία εγγραφής στο δημοτικό και οι κρατικοί βρεφονηπιακοί σε παιδιά ηλικίας 8 μηνών έως την ηλικία εγγραφής στο δημοτικό.

- *Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ)*

Λειτουργούν στο πλαίσιο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης με στόχο να συνδυάσουν τις ανάγκες των παιδιών για δημιουργική απασχόληση με την είσοδο των γονιών και ιδιαίτερα των γυναικών στην αγορά εργασίας. Με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται η κοινωνικοποίηση και η ανάπτυξη της προσωπικότητας των παιδιών ηλικίας πέντε (5) έως δώδεκα (12) μέσα από την επαφή τους με τον πολιτισμό, την τέχνη, τις φυσικές επιστήμες, ενώ παράλληλα εξασφαλίζεται ελεύθερος χρόνος στις εργαζόμενες μητέρες, με αποτέλεσμα τη διευκόλυνση της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Στις δομές αυτές δεν πληρώνονται δίδακτρα. Επίσης, επειδή εντοπίζεται μεγάλη ζήτηση των υπηρεσιών αυτών, για να εξασφαλιστεί η δυνατότητα πρόσβασης στις δομές αυτές, λαμβάνονται υπόψη παράγοντες όπως το οικογενειακό εισόδημα (Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2005, Ζέης- Μηλιώνη, 2005).

- *Παιδικές εξοχές*

Η ίδρυση των παιδικών εξοχών²⁶ διέπεται από τις διατάξεις του ν. 749/1948 «Περί παιδικών εξοχών και ειδικών εστιών σιτήσεως παιδών» και του Π.Δ. της 24-6-1949 «Περί οργανώσεως και λειτουργίας παιδικών εξοχών». Επιπλέον, η λειτουργία τους ρυθμίζεται από την υπ' αρ. 1277/ 8-3-1989 Απόφαση του Υφυπουργού Πρόνοιας. Φυσικά και νομικά πρόσωπα του δημόσιου, του ιδιωτικού και του εθελοντικού φορέα μπορούν να αναλάβουν την ίδρυση των εξοχών. Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί ότι προβλέπεται και η λειτουργία εξοχών που απευθύνονται σε παιδιά με ειδικές ανάγκες. Πρόκειται για παιδικές εξοχές ειδικού τύπου, οι οποίες διέπονται από συμπληρωματικές ρυθμίσεις κυρίως αναφορικά με την ανάγκη στελέχωση τους από ειδικευμένο προσωπικό.

²⁶ Η γενική αρμοδιότητα οργάνωσης και λειτουργίας των παιδικών εξοχών ασκείται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας. Ωστόσο, προγράμματα παιδικών κατασκηνώσεων υλοποιούνται και από άλλα Υπουργεία (π.χ Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Υπουργείο Εθνικής Αμύνης κ.α.)

II) Δομές στήριξης για τους ηλικιωμένους²⁷ και τους αρρώστους

- *Ο θεσμός των ΚΑΠΗ*

Τα Κέντρα Ανοικτής Προστασίας Ηλικιωμένων (ΚΑΠΗ) αποτελούν φορείς παροχής υπηρεσιών ανοικτής φροντίδας²⁸ προς ηλικιωμένους, επιδιώκοντας την παραμονή των ηλικιωμένων στο ευρύτερο κοινωνικό και οικογενειακό περιβάλλον. Υπήρξαν η πρώτη παρέμβαση στον τομέα της ανοικτής περίθαλψης στην Ελλάδα, η οποία έλαβε χώρα το 1979 από φορείς του εθελοντικού τομέα. Στη συνέχεια ο θεσμός τυποποιήθηκε και η λειτουργία του εντάχθηκε στο πλαίσιο των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ν. 1416/1984)²⁹.

Οι υπηρεσίες που παρέχονται στο πλαίσιο των ΚΑΠΗ αποτελούν ένα συνδυασμό υπηρεσιών προληπτικής ιατρικής και πρωτοβάθμιας περίθαλψης με τις προνοιακές υπηρεσίες ανοικτού τύπου (Αμίτσης, 1993, Αμίτσης, 2001). Στις υπηρεσίες αυτές περιλαμβάνονται η πρωτοβάθμια φροντίδα και συμβουλευτική για τη χρήση παροχών ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης, η φυσικοθεραπεία και εργασιοθεραπεία, η κοινωνική εργασία, η βοήθεια στο σπίτι για άτομα με προβλήματα αυτοεξυπηρέτησης και η οργανωμένη ψυχαγωγία και επιμόρφωση.

Ο θεσμός των ΚΑΠΗ συμβάλλει στην πρόληψη των βιολογικών, ψυχολογικών και κοινωνικών προβλημάτων των ηλικιωμένων, προωθώντας την αυτονομία τους καθώς και την ισότιμη και ενεργό συμμετοχή τους στην κοινωνία. Με αυτό τον τρόπο αναβαθμίζεται η ποιότητα της ζωής τόσο των ηλικιωμένων όσο και της οικογενειάς τους και επιτυγχάνεται η διευκόλυνση της εναρμόνισης μεταξύ των οικογενειακών με τις εργασιακές υποχρεώσεις.

²⁷ Αφορούν σε δημόσιες δομές στήριξης και παροχής υπηρεσιών φροντίδας. Ωστόσο, στο πλαίσιο του ιδιωτικού όσο και του εθελοντικού τομέα λειτουργούν Μονάδες Φροντίδας Ηλικιωμένων- πρόκειται για μορφές κλειστής περίθαλψης- (Ν. 2345/95 «Οργανωμένες υπηρεσίες παροχής προστασίας από φορείς κοινωνικής Πρόνοιας και άλλες διατάξεις»).

²⁸ Παράλληλα με την ανοικτή φροντίδα υπάρχουν και υπηρεσίες κλειστής ή ιδρυματικής περίθαλψης, οι οποίοι προσφέρουν υπηρεσίες στέγασης, διατροφής, ψυχολογικής υποστήριξης, συμβουλευτικής και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης (Ν.Δ. 162/73).

²⁹ Σύμφωνα με το αρ. 68 Ν. 1416/1884 η λειτουργία των ΚΑΠΗ έχει ανατεθεί στους φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης που λαμβάνουν τακτικές επιχορηγήσεις από τη κεντρική διοίκηση.

- *Το Πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι»*

Το πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι» για ηλικιωμένους εγκαινιάστηκε το 1994 (υπ' αρ. Π4β/οικ. 2217/27-4-94 «Έγκριση εφαρμογής προγράμματος παροχής βοήθειας στο σπίτι» Απόφασης του Υπουργού Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων) και άρχισε να εφαρμόζεται σε πιλοτικό επίπεδο το 1996 (υπ' αρ. Π4B/οικ. 4514/12-8-1996 «Εφαρμογή πιλοτικού προγράμματος 'Βοήθεια στο σπίτι' στο δήμο Περιστερίου» Απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του Υφυπουργού Υγείας και Πρόνοιας).

Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού, το οποίο υλοποιείται με την ευθύνη των ΟΤΑ, παρέχονται υπηρεσίες ενημέρωσης για τα προνοιακά δικαιώματα των εξυπηρετούμενων και ιατρικής παρακολούθησης και ιατρικής παρακολούθησης, νοσηλευτικής φροντίδας και φυσικοθεραπείας στο σπίτι. Επίσης, προσφέρονται υπηρεσίες ευρύτερης οικογενειακής φροντίδας (π.χ ψώνια, πληρωμές λογαριασμών, οικιακές εργασίες, συντροφιά, βοήθεια στην ατομική υγιεινή) και διευκόλυνσης της συμμετοχής των ηλικιωμένων στις πολιτιστικές, θρησκευτικές, ψυχαγωγικές και κοινωνικές δραστηριότητες, καθώς και διασύδεση με άλλες υπηρεσίες Υγείας-Πρόνοιας με σκοπό την καλύτερη δυνατή κάλυψη των αναγκών των ηλικιωμένων.

Τέλος, το 2000 διευρύνθηκε το πεδίο εφαρμογής του Προγράμματος «Βοήθεια στο σπίτι» με την ένταξη ειδικών υπηρεσιών τηλεβοήθειας, οι οποίες θα παρέχονται σε ηλικιωμένα άτομα (υπ' αρ. Π1Γ/οικ. 4128/18-10-2000).

δ) Επιδόματα και παροχές

Οι οικογενειακές παροχές, δηλαδή κάθε είδους παροχή που αποσκοπεί στην ενίσχυση του θεσμού της οικογένειας με στόχο την αντιμετώπιση των οικογενειακών βαρών εξυπηρετεί ένα διττό σκοπό, ο οποίος αφορά τόσο στην δημιουργία ίσων ευκαιριών στην επαγγελματική απασχόληση όσο και στην ενίσχυση της γεννητικότητας. Αυτοί οι στόχοι είναι αλληλένδετοι, καθώς τα μέτρα που εξασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες στην επαγγελματική απασχόληση αναφέρονται στην κάλυψη των αυξημένων εξόδων και στη διάθεση του αναγκαίου χρόνου για την ανατροφή των παιδιών και κατ' αυτόν τον τρόπο συμβάλλουν στην αύξηση της γεννητικότητας (Παπαρηγοπούλου –Πεχλιβανίδη, 2005). Επομένως, η χορήγηση επιδομάτων και παροχών για τη στήριξη της οικογένειας διευκολύνουν το συνδυασμό

οικογενειακού και επαγγελματικού βίου, αφού συμβάλλουν στην αντιμετώπιση του αυξημένου κόστους ζωής, το οποίο προκύπτει από τη φροντίδα των μικρών παιδιών αλλά και των εξαρτώμενων ατόμων γενικότερα. Περαιτέρω, η οικονομική στήριξη της οικογένειας μέσω επιδομάτων και παροχών μπορεί να λειτουργήσει θετικά –σε συνδυασμό με μία δέσμη μέτρων- ως προς την αύξηση της γεννητικότητας, δίνοντας ένα κίνητρο στα νέα ζευγάρια να προχωρήσουν στην απόκτηση παιδιών.

Με βάση την εξυπηρέτηση των ανωτέρω στόχων και στο πλαίσιο της ασφαλιστικής κάλυψης της μητρότητας παρέχεται *επίδομα τοκετού και μητρότητας*. Το μεν πρώτο χορηγείται στις άμεσα και στις έμμεσα ασφαλισμένες του ΙΚΑ, ενώ το δεύτερο παρέχεται μόνο στις άμεσα ασφαλισμένες (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων Γ.Γ.Κ.Α, 2003). Το επίδομα τοκετού αποτελεί μία εφάπαξ παροχή που καλύπτει τις δαπάνες περίθαλψης σε μαιευτήριο ή νοσοκομείο. Το ύψος του επιδόματος παρουσιάζει διαφορές μεταξύ των ασφαλιστικών φορέων³⁰ (Κρεμαλής, 1985). Το επίδομα μητρότητας χορηγείται υπό την προϋπόθεση συμπλήρωσης τουλάχιστον διακοσίων (200) ημερών ασφάλισης στα δύο προηγούμενα χρόνια πριν από την πιθανή ημέρα του τοκετού (άρθρο 39 Α.Ν. 1846/51) και ισούται με τριάντα (30) ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη, προσαυξημένο με 10% για κάθε προστατευόμενο μέλος³¹.

Για την οικονομική ενίσχυση των γονέων παρέχεται *επίδομα οικογενειακών βαρών* από έναν ειδικό λογαριασμό του ΟΑΕΔ, τον Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων (ΔΛΟΕΜ)³², ο οποίος χορηγεί επιδόματα σε μισθωτούς που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με σχέση ιδιωτικού δικαίου (άρθρο 3, ΝΔ 3868/58) για την κάλυψη ανήλικων παιδιών, παιδιών ηλικίας έως 22 ετών που σπουδάζουν και ανάπηρων παιδιών ανεξαρτήτως ηλικίας καθώς και ειδικών κατηγοριών (π.χ. δικαιούχοι που βρίσκονται σε χηρεία ή σε διάσταση, που συντηρούν πολύτεκνη οικογένεια κ.α). Επιπλέον προϋπόθεση³³ για τη χορήγηση του οικογενειακού επιδόματος είναι η συμπλήρωση πενήντα (50) ημερών ασφάλισης στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος (Βατσή Κ- Κουμπαρούλη Α- Χατζηπαναγιώτου Μ,

³⁰ Στην περίπτωση του ΙΚΑ λ.χ. είναι το 30πλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη (άρθρο 31, Α.Ν. 1846/51, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 5, Ν. 825/78).

³¹ Σε περίπτωση που οι εργοδοτικές παροχές και οι παροχές του ΙΚΑ δεν καλύπτουν τις αποδοχές που η ασφαλισμένη θα έπαιρνε αν εργαζόταν στο διαστημα αυτό, μπορεί να λάβει συμπληρωματικό εφάπαξ επίδομα μητρότητας από τον ΟΑΕΔ.

³² Η σύσταση του Λογαριασμού αυτού προβλέπεται από το Ν.Δ. 3868/58

³³ Οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση του επιδόματος από το ΔΛΟΕΜ βρίσκονται σε διάφορα νομοθετήματα όπως: το ΝΔ 3868/58, το ΒΔ 20/23 12.59, ο Ν 1346/83, ο Ν 1414/84, το ΠΔ 412/ 85, το ΠΔ 123/96.

2004). Το ποσό του επιδόματος υπολογίζεται στη βάση του αριθμού των παιδιών και του ετήσιου καθαρού οικογενειακού εισοδήματος³⁴.

Στις δημόσιες υπηρεσίες το *επίδομα οικογενειακών βαρών* αφορά γονείς άγαμων παιδιών κάτω από 18-19 ετών ή κάτω από 24 ετών εάν σπουδάζουν ή παιδιών οποιασδήποτε ηλικίας που είναι ανίκανα για εργασία λόγω φυσικής ή νοητικής αναπηρίας. Το επίδομα κλιμακώνεται ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών. Στον ιδιωτικό τομέα οι παροχές ορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε ποσοστό των βασικών μισθών. Συνήθως το επίδομα γάμου είναι το 10% του βασικού μισθού και το επίδομα των παιδιών το 5% του βασικού μισθού για κάθε παιδί (Ζέης-Μηλιώνη, 2005).

Στη προώθηση της εναρμόνισης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή συμβάλλει το *επίδομα για βρεφικές και νηπιακές υπηρεσίες*, το οποίο όμως παρέχεται από μερικούς εργοδότες κυρίως στο δημόσιο τομέα π.χ. τράπεζες (συλλογική σύμβαση για το 1999 της ΟΤΟΕ).

Ωστόσο, πέρα από τα οικογενειακά επιδόματα ασφαλιστικού τύπου, προβλέπεται μία σειρά παροχών για τη στήριξη των πολύτεκνων οικογενειών και μητέρων (*επίδομα τρίτου παιδιού, ισόβια σύνταξη πολύτεκνης μητέρας, μηνιαίο πολυτεκνικό επίδομα*) καθώς και των μονογονεϊκών οικογενειών (π.χ. *επίδομα κοινωνικής πρόνοιας για γονέα μονογονεϊκής οικογένειας*)³⁵. Επιπλέον, διάφορα μέτρα έχουν θεσπιστεί στο πλαίσιο της φορολογικής πολιτικής, όπως η μείωση φόρου λόγω παιδιών που «συννοικούν με τους φορολογούμενους και τους βαρύνουν», η οποία κλιμακώνεται ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών, με στόχο τόσο την αντιμετώπιση των οικογενειακών βαρών όσο και την παροχή κινήτρων για την απόκτηση παιδιών.

Αξίζει, τέλος, να αναφερθεί ότι προβλέπονται επιδόματα για άτομα με αναπηρία με στόχο την οικονομική ενίσχυση των ίδιων και, συνακόλουθα των οικογενειών τους, οι οποίες φέρουν συνήθως την ευθύνη για τη φροντίδα τους. Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης, χορηγείται *επίδομα παραπληγικών και τετραπληγικών* με βάση το οποίο, έχοντας συμπληρώσει χίλιες (1000) ημέρες ασφάλισης, οι δικαιούχοι λαμβάνουν μηνιαίο συμπληρωματικό επίδομα που αντιστοιχεί στο 20πλάσιο του κατώτατου ημερομισθίου ενός

³⁴ Κανονικά αποκλείεται η συρροή επιδομάτων οικογενειακών βαρών από το ΔΛΟΕΜ και από τον εργοδότη. Για περισσότερες πληροφορίες βλέπε Κρεμαλής Κ, Δίκαιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, 1985.

³⁵ Για τα επιδόματα πολυτέκνων και μονογονεϊκών οικογενειών βλέπε Κοντιάδης Ξ, Μεταμορφώσεις του κοινωνικού κράτους στην εποχή της παγκοσμιοποίησης, Αθήνα, 2001.

ανειδίκευτου εργάτη. Επίσης, τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 100%, τα οποία έχουν ανάγκη συνεχούς φροντίδας από τρίτο πρόσωπο δικαιούνται μηνιαίο συμπληρωματικό επίδομα.

4) Συμπεράσματα

Εξετάζοντας τις νομοθετικές ρυθμίσεις διαπιστώνουμε ότι στην Ελλάδα η προώθηση της εναρμόνισης βασίζεται στην ύπαρξη διάσπαρτων μέτρων, τα οποία στοχεύουν κυρίως στην ενίσχυση των δομών στήριξης και παροχής υπηρεσιών φροντίδας καθώς και στην εναρμόνιση των χρόνων εργασίας και παροχής υπηρεσιών. Πράγματι, δομές όπως το ολόημερο σχολείο ή το πρόγραμμα «βοήθεια στο σπίτι», οι οποίες εντάσσονται στο ανωτέρω πλαίσιο, συμβάλλουν στην εναρμόνιση οικογενειακών και εργασιακών ευθυνών, αλλά δεν επαρκούν.

Αναλυτικότερα, διαπιστώνεται ασυμβατότητα μεταξύ ωραρίων καταστημάτων, υπηρεσιών και κοινωνικών δομών με αποτέλεσμα την αναγκαιότητα ενίσχυσης υπάρχοντων θεσμών (ολόημερο σχολείο, κέντρα εξυπηρέτησης πολιτών) αλλά και την εισαγωγή νέων μέτρων που θα συμβάλλουν στη συνάρθρωση των χρόνων ζωής και παροχής υπηρεσιών. Επιπλέον, ως προς τη διαχείριση του χρόνου εργασίας, είναι αναγκαία η θέσπιση μέτρων που θα προάγουν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μέσω της μείωσης του χρόνου εργασίας ή της ευέλικτης διαχείρισής του, υιοθετώντας, πέρα από την πρακτική της βάρδιας, των υπερωριών και του ευέλικτου ωραρίου, την εισαγωγή καινοτόμων μέτρων και πρακτικών όπως οι ατομικοί λογαριασμοί χρόνου και η συμπίεσμένη εργάσιμη εβδομάδα.

Παράλληλα, η υιοθέτηση μέτρων προς την κατεύθυνση της αξιοποίησης των δυνατοτήτων που παρέχει η θεσμική κατοχύρωση της ετήσιας διευθέτησης του χρόνου εργασίας (Ν. 2874/2000) θα αποτελέσει ένα ακόμη βήμα για την βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και την προαγωγή της εξισορρόπησης εργασιακών και οικογενειακών ευθυνών. Προς την κατεύθυνση της βελτίωσης της ποιότητας θα συμβάλει και η ενίσχυση του νομοθετικού πλαισίου αναφορικά με τις ευέλικτες μορφές εργασίας, ώστε να διασφαλιστούν οι προϋποθέσεις για την επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας και να αρθούν οι ανισότητες μεταξύ των εργαζομένων.

Ως προς τις άδειες, είναι ανάγκη να αποτελούν απόλυτα δικαιώματα -και όχι απλά μία δυνατότητα- τόσο για τους άντρες όσο και για τις γυναίκες με στόχο την

αποφυγή της διαίωνισης της αντίληψης ότι η εναρμόνιση αποτελεί αποκλειστικά γυναικείο ζήτημα. Όσον αφορά τις μη αμειβόμενες άδειες είναι αναγκαίο να υπάρχει ένα σύστημα αποζημίωσης, έτσι ώστε να αποφεύγεται η διάκριση λόγω φύλου, καθώς είναι γνωστό, παρά την έλλειψη στατιστικών στοιχείων ως προς τη χρήση των αδειών αυτών, και δη κατά φύλο, ότι οι γυναίκες υπερτερούν ως προς τη συχνότητα χρήσης των αδειών αυτών. Ειδικότερα ως προς τη γονική άδεια, η έλλειψη αποδοχών κατά τη χορήγησή της επιτείνεται από την έλλειψη ασφαλιστικής κάλυψης, αλλά και από το φόβο ότι, αν τελικά χορηγηθεί, μπορεί να οδηγήσει σε μία βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας κατά την επιστροφή στην εργασία.

Αλλά και στο πλαίσιο των αμειβόμενων αδειών, όπως η άδεια μητρότητας, υπάρχει ανάγκη αντιμετώπισης των ανισοτήτων που προκύπτουν μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εφόσον στην πράξη οι εργοδότες του ιδιωτικού τομέα είναι πιο διστακτικοί στη χορήγησή της, ιδιαίτερα στο πλαίσιο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες αποτελούν και την πλειοψηφία στη ελληνική αγορά εργασίας. Για το λόγο αυτό είναι αναγκαία η εφαρμογή ευνοϊκών φορολογικών μέτρων και η επιδότηση επιχειρήσεων αναφορικά με την αναπλήρωση των εργαζομένων σε άδεια μητρότητας.

Περαιτέρω, στο πλαίσιο της προσαρμογής των προνοιακών συστημάτων στις μεταβαλλόμενες συνθήκες αναφορικά με τους ρόλους τω δύο φύλων, είναι αναγκαία η ενίσχυση των δομών παροχής υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και τους ηλικιωμένους/αρρώστους τόσο σε δημόσιους παιδικούς σταθμούς, νηπιαγωγεία και γηροκομεία αλλά όσο και κατ' οίκον. Επίσης, η επιλογή ιδιωτικών υπηρεσιών παροχής φροντίδας θα πρέπει να συνοδεύεται από τη θέσπιση ευνοϊκών φορολογικών ρυθμίσεων.

Είναι γεγονός ότι ο στόχος της εναρμόνισης εξυπηρετείται μέσω μεμονωμένων και διάσπαρτων μέτρων με συνέπεια τη μη ουσιαστική επίτευξη του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και τη διαιώνιση των ανισοτήτων ως προς τους ρόλους των φύλων και τη συμβολή τους στην αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία. Για το λόγο αυτό χρειάζεται η διατύπωση μίας συστηματικής και συνεκτικής πολιτικής, η οποία θα συνδυάζει όλα εκείνα τα μέτρα που θα αφορούν και στις τέσσερις κατηγορίες προώθησης της εναρμόνισης προσαρμοσμένα στις συνθήκες της ελληνικής κοινωνίας και οικονομίας.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΤΗΣ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ
ΖΩΗ**

1) Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό προσεγγίζονται οι πρακτικές για την εναρμόνιση του οικογενειακού με τον επαγγελματικό βίο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης με στόχο την ανάδειξη της συμβολής τους στη βελτίωση της ποιότητας της ζωής και της εργασίας των εργαζόμενων γονιών αλλά και γενικότερα των ατόμων που επιδιώκουν να εξισορροπήσουν τις εργασιακές ευθύνες με τον προσωπικό τους τρόπο ζωής, τις υποχρεώσεις και τα ενδιαφέροντά τους. Παράλληλα, μέσω της παρουσίασης των πρακτικών για την εναρμόνιση, επιδιώκεται η ανάδειξη των ευεργετικών επιδράσεων στην αύξηση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων, στη μείωση των ποσοστών απουσίας από την εργασία, στην αύξηση των ποσοστών χρόνου παραμονής του προσωπικού στην επιχείρηση και, κατά συνέπεια, στη μείωση των εξόδων που απαιτούνται για τη στελέχωση μίας εταιρείας και γενικότερα στην αύξηση της ικανοποίησης τόσο των εργαζομένων όσο και των πελατών. Συνέπεια των ανωτέρω είναι η ενίσχυση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος της επιχείρησης.

Η παρουσίαση των πρακτικών, η οποία περιλαμβάνει δράσεις που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο των αναπτυξιακών συμπράξεων της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal³⁶ και περιπτωσιακές μελέτες (case studies)³⁷ από το χώρο των βρετανικών επιχειρήσεων, βασίζεται σε πέντε ενότητες: α) Ευελιξία: οργάνωση του χρόνου και της εργασίας- άδειες, β) Υπηρεσίες φροντίδας και μέριμνας, γ) Υπηρεσίες στήριξης της οικογένειας, δ) Εναρμόνιση χρόνων ζωής και παροχής υπηρεσιών, ε) Στρατηγικές και μέτρα για την αλλαγή της νοοτροπίας.

Κριτήριο για την επιλογή των συγκεκριμένων ενοτήτων υπήρξε η κατάδειξη των θετικών επιπτώσεων από την εφαρμογή καλών πρακτικών για την εναρμόνιση οικογενειακού και εργασιακού βίου μέσω δύο βασικών μοντέλων: του ευρωπαϊκού και του αγγλοσαξονικού. Στο μεν πρώτο έμφαση δίνεται στην προαγωγή της ποιότητας, της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας κυρίως μέσω της ενίσχυσης των υπηρεσιών φροντίδας και των υπηρεσιών για τη γενικότερη στήριξη της οικογένειας, με αποτέλεσμα την παράλληλη ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής (ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο). Στο δεύτερο, αντίστοιχα, η έμφαση δίνεται στην εισαγωγή ευέλικτων εργασιακών μοντέλων και στην προώθηση μίας εξατομικευμένης προσέγγισης και διαχείρισης του χρόνου, με συνέπεια την

³⁶ Βλέπε στο www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/etg4_en.cfm

³⁷ Βλέπε στο www.employersforwork-lifebalance.org.uk

προαγωγή της διαφορετικότητας ως κύριου παράγοντα για την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας.

Θα πρέπει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι στο πλαίσιο αναζήτησης καινοτόμων πρακτικών αναφορικά με την εναρμόνιση η Ελλάδα, όπως προκύπτει από τη μελέτη του οδηγού καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής³⁸ και ειδικότερα από τα συμπεράσματα της έρευνας για την εφαρμογή καλών πρακτικών από τις επιχειρήσεις, δεν παρουσιάζει ικανοποιητικά αποτελέσματα, με συνέπεια την αδυναμία ένταξης των πρακτικών που υιοθετούν οι ελληνικές επιχειρήσεις στις υπό εξέταση ενότητες του κεφαλαίου αυτού.

Συγκεκριμένα, από τις δεκατέσσερις (14) επιχειρήσεις που έλαβαν μέρος στην έρευνα –με μέσο όρο περίπου 926 εργαζόμενους- μόλις το 0,1% του συνόλου των εργαζομένων είναι μερικώς απασχολούμενοι. Επιπλέον, με βάση τα συμπεράσματα της έρευνας, αν και το 63% των επιχειρήσεων δήλωσε ότι εφαρμόζει ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως το ευέλικτο ωράριο εργασίας ως προς την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης, η μερική απασχόληση, η τηλεργασία, η συνολική διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η κατανομή θέσεων εργασίας, οι μορφές αυτές εφαρμόζονται σε ποσοστά που δεν ξεπερνούν το 1%. Εξαίρεση αποτελεί το ευέλικτο ωράριο που δηλώθηκε από τις μισές επιχειρήσεις και που ουσιαστικά συνήθως εξυπηρετεί ανάγκες της επιχείρησης, εφόσον, όπως παρατηρείται, εφαρμόζεται σε τμήματα τα οποία έχουν συνεχές ωράριο λειτουργίας (π.χ. υποδοχή, εξυπηρέτηση πελατών κ.λ.π.) με αποτέλεσμα να επιβάλλεται λόγω των συνθηκών. Αναφορικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων σε σχέση με την επιλογή ευέλικτων μορφών το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων επιχειρήσεων δήλωσε ότι δεν την μετρά, ενώ οι υπόλοιποι απάντησαν ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι υψηλή, χωρίς, ωστόσο, να αναφέρεται ο τρόπος μέτρησης. Αλλά, ακόμη και αν ακολουθείτο έρευνα για την καταγραφή της στάσης των εργαζομένων ως προς την υιοθέτηση ευέλικτων εργασιακών μορφών, τα αποτελέσματά της δεν θα μπορούσαν να γενικευτούν εξαιτίας του μικρού ποσοστού (1%) των εργαζομένων, το οποίο κάνει χρήση των μορφών αυτών.

Αναφορικά με τις άδειες παρατηρείται ότι εφαρμόζεται η νομοθεσία που επιβάλλει την υποχρεωτική χορήγηση συγκεκριμένων αδειών όπως η άδεια μητρότητας, λοχείας και εγκυμοσύνης, γάμου, διακοπών, η γονική άδεια, ειδικές

³⁸ Ζέης- Μηλιώνη, Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, 2005, σελ. 57- 86

άδειες και η συνδικαλιστική άδεια. Επίσης, χορηγούνται άδειες όπως η εκπαιδευτική και η άδεια για εθελοντική εργασίας οι οποίες είναι άνευ αποδοχών. Παράλληλα, παρατηρείται ότι οι γυναίκες εργαζόμενες κάνουν μεγαλύτερη χρήση των αδειών οι οποίες σχετίζονται με τη φροντίδα της οικογένειας και τη στήριξη των εξαρτώμενων ατόμων, ενώ οι άντρες ασχολούνται περισσότερο με το συνδικαλισμό. Τέλος, το ποσοστό χορήγησης μη υποχρεωτικών από τη νομοθεσία αδειών είναι ανάλογο με το μέγεθος της επιχείρησης –όσο περισσότερα άτομα απασχολούνται τόσο περισσότερες είναι και οι μη υποχρεωτικές άδειες που χορηγούνται-.

Οι επιχειρήσεις δήλωσαν ότι για την εξισορρόπηση της εργασίας με την οικογένεια διαθέτουν τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, χωρίς, ωστόσο, να εκπονούνται από την πλειοψηφία των επιχειρήσεων ατομικά σχέδια ανάπτυξης με βάση τις ανάγκες και τις προτεραιότητες κάθε εργαζομένου. Επιπλέον, αν και εφαρμόζονται προγράμματα συμβουλευτικής στήριξης, αυτά προσανατολίζονται ως επί το πλείστον στην περαιτέρω επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων μέσω κυρίως της υλοποίησης ενδοεπιχειρησιακών προγραμμάτων κατάρτισης, στα οποία συμμετέχουν σε γενικές γραμμές περισσότεροι άντρες. Η συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας αποτελεί αντικείμενο της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, αλλά ελάχιστες επιχειρήσεις διαθέτουν επιτροπή ισότητας που ασχολείται με τα θέματα αυτά –μόλις τέσσερις επιχειρήσεις στις επιτροπές των οποίων δε συμμετέχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων-.

Γενικότερα, κάποιες καλές πρακτικές που αναφέρεται ότι υιοθετήθηκαν αφορούν στο ευέλικτο ωράριο, στην αλλαγή αντικειμένου αντικειμένου εργασίας με βάση τις προτιμήσεις των εργαζομένων και στην πρόσληψη μελών της οικογένειας. Κυρίως ως προς τη στήριξη όσων παρέχουν φροντίδα σε παιδιά, ηλικιωμένους και άτομα με ειδικές ανάγκες προσφέρονται κάλυψη μέρους ή του συνόλου του κόστους για κατασκήνωση, διευκολύνσεις ως προς τη μετακίνηση των εργαζομένων από και προς τον τόπο εργασίας και διάφορες άλλες παροχές (π.χ. επιδότηση μεταπτυχιακών προγραμμάτων για τους εργαζομένους, παροχή ασφάλειας ζωής, σχολικά βοηθήματα για τα παιδιά των εργαζομένων), οι οποίες αυξάνονται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης.

Τέλος, οι επιχειρήσεις αναμένουν περισσότερη στήριξη και κίνητρα από την πολιτεία που σχετίζονται κυρίως με θέματα όπως η μείωση των ωρών εργασίας, η ενίσχυση των υποδομών παροχής φροντίδας, η ψυχολογική και συμβουλευτική στήριξη των γονέων, η ενημέρωση και η εκπαίδευση γύρω από θέματα εναρμόνισης,

η επιδότηση θέσεων για τις γυναίκες που απουσιάζουν λόγω εγκυμοσύνης, η παροχή κινήτρων και η ενθάρρυνση της συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων και φορέων τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης για τη ενίσχυση των δομών φροντίδας και στήριξης.

Βάσει των ανωτέρω συμπερασμάτων, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη το γεγονός ότι στην έρευνα συμμετείχε περιορισμένος αριθμός επιχειρήσεων, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εφαρμόζονται ελάχιστα από τις επιχειρήσεις –με βασική μορφή αυτή του ευέλικτου ωραρίου ως προς την προσέλευση και την αποχώρηση-, η πλειοψηφία των αδειών παρέχεται κυρίως σε γυναίκες, ενώ η στήριξη των ατόμων που παρέχουν φροντίδα σε άτομα της οικογένειά τους γίνεται μέσω κάποιων ειδικών παροχών, οι οποίες αυξάνονται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Συνεπώς, υπό το πρίσμα των ανωτέρω συμπερασμάτων, υπάρχει ανάγκη ενίσχυσης των πολιτικών της εναρμόνισης και προώθησης καλών πρακτικών στο χώρο της Ελλάδας με στόχο τόσο την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων όσο και την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων.

2) Πρακτικές με άξονα την ευελιξία στην εργασία: Οργάνωση του χρόνου και της εργασίας- Άδειες

Η αύξηση της παραγωγικότητας, η μείωση των εξόδων αναφορικά με τη στελέχωση και συγκράτηση του προσωπικού, τα χαμηλότερα ποσοστά απουσιών από την εργασία, η μείωση των, η αύξηση της ικανοποίησης τόσο των εργαζομένων όσο και των πελατών αποτελούν αποτελέσματα- μετρήσιμα σε οικονομικούς όρους- της εισαγωγής μέτρων και καλών πρακτικών εξισορρόπησης του οικογενειακού με τον επαγγελματικό βίο. Αυτό αναδεικνύεται κυρίως μέσω των περιπτωσιακών μελετών (case studies) που αφορούν σε επιχειρήσεις της Μεγάλης Βρετανίας και εστιάζουν κυρίως σε μέτρα που σχετίζονται με την ευέλικτη οργάνωση του χρόνου και της εργασίας καθώς και με την υιοθέτηση ποικίλων αδειών με στόχο τη διευκόλυνση των εργαζόμενων γονέων αλλά και του συνόλου του προσωπικού των επιχειρήσεων, ώστε να δωθούν δυνατότητες ικανοποίησης των προσωπικών επιλογών (π.χ κάλυψη αναγκών για περαιτέρω επιμόρφωση, για ικανοποίηση προσωπικών ενδιαφερόντων,

για φροντίδα παιδιών και εξαρτημένων ατόμων) και, παράλληλα, να αποτραπεί η έξοδος από την αγορά εργασίας.

Κατά αυτόν τον τρόπο η εταιρεία τηλεπικοινωνιών και υψηλής τεχνολογίας *BT*³⁹, λαμβάνοντας υπόψη τις υποχρεώσεις πολλών εργαζομένων της σε σχέση με τη φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων, άρρωστων και γενικότερα εξαρτημένων ατόμων, προχώρησε στην εισαγωγή ευέλικτων μορφών εργασίας με σημαντικότερη αυτή της τηλεργασίας ακολουθούμενη από την μερική απασχόληση και την κατανομή θέσης εργασίας (job sharing). Έτσι, κατά τις αρχές του 2004 καταγράφηκαν πάνω από εννέα χιλιάδες (9000) τηλεεργαζόμενοι, πάνω από πέντε χιλιάδες (5000) μερικώς απασχολούμενοι και σχεδόν πεντακόσιοι (500) job sharers. Τα οφέλη που αποκόμισε η εν λόγω εταιρεία περιλαμβάνουν τη βελτίωση των ποσοστών παραμονής του προσωπικού στην εταιρεία (πέντε εκατομμύρια (5.000.000) λίρες εξοικονομήθηκαν εξαιτίας της μείωσης των εξόδων για τις ανάγκες στελέχωσης της εταιρείας), καθώς το 98% των γυναικών επέστρεψαν στην εταιρεία μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, ενώ χίλιοι (1000) εργαζόμενοι παρέμειναν στην *BT* τα τελευταία δύο (2) χρόνια εξαιτίας της εισαγωγής ευέλικτων μορφών εργασίας. Παράλληλα, το ποσοστό απουσιών λόγω ασθένειας έφτασε το 20% κάτω από το μέσο όρο της Μ.Βρετανίας. Επίσης, διαπιστώθηκε αύξηση της παραγωγικότητας κατά 15- 31% για τους εργαζόμενους από το σπίτι και επισημάνθηκε ότι οι τηλεεργαζόμενοι χειριστές του τηλεφωνικού κέντρου απαντούν σε 20% περισσότερα τηλεφωνήματα από τους συναδέλφους τους που εργάζονται στον χώρο της εταιρείας. Τέλος, οι τηλεεργαζόμενοι παρουσιάζονται ως 7% πιο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζομένους, η δυσαρέσκεια των πελατών μειώθηκε κατά 22%, γεγονός που οφείλεται και στην συνεχόμενη λειτουργία της εταιρείας μέσω της εισαγωγής ευέλικτων μορφών εργασίας, και τα έξοδα της επιχείρησης μειώθηκαν, εφόσον το κόστος συντήρησης ενός τηλεεργαζόμενου ανέρχεται στις τρεις χιλιάδες (3000) λίρες ετησίως, όταν ένας εργαζόμενος σε γραφείο στο κεντρικό Λονδίνο 'κοστίζει' δεκαοκτώ χιλιάδες (18.000) λίρες το χρόνο. Αυτό έχει ως συνέπεια κάθε τηλεεργαζόμενος να εξοικονομεί για την επιχείρηση στην οποία απασχολείται κατά μέσο όρο έξι χιλιάδες (6000) λίρες ετησίως.

³⁹ www.employersforwork-lifebalance.org.uk/case_studies/bt.htm

Με στόχο την προσέλκυση και συγκράτηση υψηλών προδιαγραφών στελεχών η φαρμακευτική εταιρεία *Eli Lilly and Company Limited (Lilly UK)*⁴⁰ υιοθέτησε, κατόπιν σχετικής έρευνας αναφορικά με τις ανάγκες και τα προβλήματα των εργαζομένων, πρακτικές για την διευκόλυνση του συνδυασμού των εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων. Αυτές εστιάζουν κυρίως σε ευέλικτα εργασιακά σχήματα (κατανομή θέσης εργασίας, τηλεργασία, μερική απασχόληση, μειωμένο ωράριο, κλιμακωτό ωράριο, term time working) και σε διαλείμματα καριέρας που περιλαμβάνουν διάφορες άδειες (μητρότητας, πατρότητας, υιοθεσίας, γονική) καθώς και εθελούσια έξοδο από την εργασία για μικρό χρονικό διάστημα (v-time: voluntary time off for a short period of time), sabbaticals κ.α. Μέσω της υιοθέτησης των ανωτέρω μέτρων για την εξισορρόπηση οικογένειας- εργασίας επιτεύχθηκε η μείωση των εξόδων στελέχωσης της εταιρείας, η ανύψωση του ηθικού των εργαζομένων, η καλύτερη προσαρμογή στις συνέπειες που επιφέρει το δημογραφικό πρόβλημα και η διατήρηση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος της επιχείρησης.

Η εταιρεία *KPMG*⁴¹ έθεσε ως στόχο τη βελτίωση της ισορροπίας εργασίας και οικογένειας μέσω της εφαρμογής μίας ευέλικτης εργασιακής στρατηγικής, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσωπικές ανάγκες των εργαζομένων της και ταυτόχρονα να τονωθεί η ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. Τα μέτρα που εισήχθησαν αφορούν στην υιοθέτηση του κλιμακωτού ωραρίου (η εργασία εξελίσσεται κατά τις ώρες αιχμής (10.00- 4.00), ενώ η έναρξή της λαμβάνει χώρα μεταξύ 8.00 και 10.00 π.μ και η λήξη της μεταξύ 4.00 και 6.00 μ.μ), της μερικής απασχόλησης, της κατανομής θέσεων εργασίας, της τηλεργασίας, της ‘αγοράς’ διακοπών έως τριάντα πέντε (35) μέρες το χρόνο πέρα από την υπάρχουσα άδεια διακοπών, της άδειας άνευ αποδοχών (έως τρεις (3) μήνες), των διαλειμμάτων καριέρας (από τρεις (3) μήνες έως τρία (3) χρόνια). Επίσης, η *KPMG* υποστηρίζει το δικαίωμα των εργαζομένων να διακόψουν για κάποιο χρονικό διάστημα την εργασία τους με στόχο την φροντίδα των παιδιών και τη διεκπεραίωση των οικογενειακών τους καθηκόντων, προσφέροντας την επιλογή για λήψη μητρικής, πατρικής, γονικής και προσωπικής άδειας καθώς και άδειας υιοθεσίας. Τα αποτελέσματα από την εφαρμογή των ανωτέρω πρακτικών συνίστανται στη δημιουργία ενός πιο πιστού και παραγωγικού προσωπικού, στην

⁴⁰ www.employersforwork-lifebalance.org.uk/case_studies/eli.htm

⁴¹ www.employersforwork-lifebalance.org.uk/case_studies/kpmg.htm

προσαρμοστικότητα της επιχείρησης, στο σεβασμό της διαφορετικότητας αναφορικά με τις προσωπικές ανάγκες και τον τρόπο ζωής των εργαζομένων και στην ενίσχυση της καλής φήμης της επιχείρησης.

Η *London Borough of Camden*⁴², αναγνωρίζοντας ότι οι άδειες για τη φροντίδα εξαρτώμενων ατόμων εστιάζουν κυρίως στις ανάγκες των εργαζόμενων γονέων, ότι υπάρχει ανάγκη, πρώτον, μείωσης των εξόδων τα οποία προέρχονται από τις απουσίες του προσωπικού λόγω ασθένειας και, δεύτερον, βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών τόσο για τους πελάτες όσο και για το ίδιο το προσωπικό και, επιπλέον, ότι χρειάζεται να προάγεται η διαφορετικότητα ως προς τη στελέχωση του προσωπικού, προέβη στην χάραξη μίας στρατηγικής που θα προάγει την εναρμόνιση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή μέσω της βελτίωσης των παρεχόμενων επιλογών για ευελιξία. Συγκεκριμένα, οι νέες μορφές ευέλικτης εργασίας περιλαμβάνουν την εργασία στο σπίτι, την κατανομή θέσεων εργασίας, την συμπιεσμένη εβδομάδα εργασίας, την εθελούσια μείωση των ωρών εργασίας, το term- time working, το annual hours scheme, καθώς και νέες επιλογές αδειών όπως ένα σχέδιο για διαλείμματα καριέρας. Τα παραπάνω μέτρα οδήγησαν στην κατά 2,5% μείωση των εξόδων από τις απουσίες των εργαζομένων λόγω ασθένειας, στην αύξηση της παραγωγικότητας και στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Με στόχο να παραμείνει ένας ‘εργοδότης επιλογών’ (employer of choice) η εταιρεία Marks & Spencer⁴³ επιδιώκει να αναπτύσσει καινοτόμες πρακτικές που προωθούν το συνδυασμό της εργασίας με την οικογένεια και τις προσωπικές ανάγκες και επιλογές γενικότερα. Για το λόγο αυτό ενθαρρύνονται πολιτικές οι οποίες υπερβαίνουν τις υπάρχουσες ρυθμίσεις αναφορικά με την εναρμόνιση και αφορούν γενικότερα τους εργαζόμενους και ειδικότερα τους γονείς, τους παρέχοντες φροντίδα και τους κοινωνικά δραστηριοποιημένους. Πρόκειται για μέτρα όπως τα ευέλικτα εργασιακά μοτίβα, η άδεια καριέρας, η άδεια για επείγουσες οικογενειακές υποχρεώσεις, η γραμμή υποστήριξης για την αντιμετώπιση προβλημάτων των εργαζομένων, τα οποία απευθύνονται προς όλους τους εργαζομένους. Ειδικότερα για τους εργαζόμενους γονείς υπάρχει η άδεια μητρότητας, πατρότητας (δύο εβδομάδες μετ’ αποδοχών) και υιοθεσίας, η γονική άδεια (δεν περιορίζεται σε τέσσερις

⁴² www.employersforwork-lifebalance.org.uk/case_studies/camden.htm

⁴³ www.employersforwork-lifebalance.org.uk/case_studies/ms.htm

εβδομάδες το χρόνο), το σχέδιο διακοπής για την ανατροφή παιδιού (μετά από πέντε (5) χρόνια εργασίας στην επιχείρηση άντρες και γυναίκες μπορούν να απουσιάσουν μέχρι και πέντε (5) χρόνια), η χορήγηση άδειας για τη συνοδεία παιδιού την πρώτη μέρα στο σχολείο. Οι παρέχοντες φροντίδα μπορούν να πάρουν την άδεια για εξαρτώμενα άτομα, ενώ σε όσους ασχολούνται με τα κοινά παρέχεται η δυνατότητα διαλειμμάτων από την εργασία τους. Η εφαρμογή των ανωτέρω πρακτικών συνέβαλαν στην αύξηση της παραγωγικότητας και στη μεγιστοποίηση των επιλογών σχετικά με τη στελέχωση της εταιρείας (bigger recruitment pool).

Με στόχο την καλύτερη δυνατή προσαρμογή στο νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον η Penguin⁴⁴ πρόσθεσε στην υπάρχουσα δέσμη αδειών τη συμβουλευτική υποστήριξη και την άδεια για τη φροντίδα των παιδιών με συνέπεια τη μείωση των απουσιών των εργαζομένων σε 1,67%. Επίσης, η εταιρεία *PricewaterhouseCoopers*⁴⁵, επιδιώκοντας να διατηρήσει την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής, ιδιαίτερα κάτω από το βάρος των αυξημένων ωρών εργασίας, ώστε να προσελκύσει άτομα με υψηλά προσόντα και ικανότητες, λαμβάνοντας, παράλληλα, υπόψη τη διαφορετικότητα ως προς τις ανάγκες και τον τρόπο ζωής, προχώρησε στην εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας και διαλειμμάτων καριέρας. Αποτελέσματα των ανωτέρω μέτρων υπήρξαν η αύξηση των ποσοστών ικανοποίησης των εργαζομένων (60% των εργαζομένων- σε σχέση με 40% το 1999- δήλωσαν ευχαριστημένοι με την εξισορρόπηση ζωής και εργασίας) και των ποσοστών επιστροφής των εργαζόμενων γυναικών μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας (80% το 2003 έναντι 40% το 1998).

3) Πρακτικές με άξονα τις υπηρεσίες φροντίδας και μέριμνας εξαρτώμενων ατόμων

Η εμπειρία και οι καλές πρακτικές που αναδείχθηκαν στο πλαίσιο υλοποίησης της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal αφορούν -εκτός των άλλων- στη στήριξη για τη φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων και γενικότερα εξαρτώμενων ατόμων. Οι προκλήσεις στον τομέα αυτό σχετίζονται με την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών που θα προσαρμόζονται στις νέες ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας και του χρόνου, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις αυξημένες ανάγκες των νέων δομών και τύπων οικογένειας (π.χ. μονογονεϊκή οικογένεια) αλλά και τις ευρύτερες εξελίξεις

⁴⁴ www.employersforwork-lifebalance.org.uk/case_studies/penguin.htm

⁴⁵ www.employersforwork-lifebalance.org.uk/case_studies/pwc.htm

αναφορικά με τη γήρανση του πληθυσμού. Επομένως, βασικοί παράμετροι για την σχεδίαση και εφαρμογή καλών πρακτικών που θα στηρίζονται στην ποιότητα και θα συμβάλλουν στην κοινωνική συνοχή είναι η κατάρτιση και η επιμόρφωση των ατόμων που ασχολούνται με τον τομέα της φροντίδας, η πιστοποίηση των γνώσεων τους με σκοπό την αναβάθμιση του προφίλ των εργαζομένων αλλά και τα μέτρα πρόληψης κατά της επισφαλούς και αδήλωτης εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών φροντίδας. Επίσης, σημαντικό ρόλο παίζει και η καταπολέμηση των στερεοτύπων, καθώς ο τομέας της φροντίδας έχει συνδεθεί με το γυναικείο φύλο. Τέλος, απαραίτητο συστατικό για την αναβάθμιση των υπηρεσιών φροντίδας είναι η προσαρμογή τους στην ευέλικτη οργάνωση εργασίας για την ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων που απασχολούνται με μη τυπικά και ακανόνιστα ωράρια (π.χ εργαζόμενοι σε σουπερμάρκετ και πολυκαταστήματα, ελεύθεροι επαγγελματίες κ.α.).

Στο πλαίσιο κατάρτισης και επιμόρφωσης των ατόμων που παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας, η αναπτυξιακή σύμπραξη *FOGAflex* (Λουξεμβούργο)⁴⁶ και η αναπτυξιακή σύμπραξη *Accueil de l'enfance* (Βέλγιο)⁴⁷ υλοποίησαν προγράμματα κατάρτισης «δεύτερης ευκαιρίας» στην παροχή φροντίδας για παιδιά προσχολικής και πρώιμης σχολικής ηλικίας, τα οποία αφορούσαν άνεργους με χαμηλό επαγγελματικό προφίλ και προγενέστερη εμπειρία στην παροχή αντίστοιχων υπηρεσιών. Αποτέλεσμα των προγραμμάτων αυτών υπήρξε τόσο η δημιουργία θέσεων εργασίας για την ομάδα στόχο όσο και η αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Επίσης, στην Ισπανία η αναπτυξιακή σύμπραξη *DELOA*⁴⁸ πραγματοποίησε προγράμματα κατάρτισης άνεργων γυναικών για την παροχή υπηρεσιών στον τομέα των εξωσχολικών δραστηριοτήτων (περιβαλλοντική προστασία, ανακύκλωση, κηπουρική, χειροτεχνίες, θέατρο κ.λ.π).

Με στόχο τόσο την κατάρτιση ατόμων στον τομέα παροχής φροντίδας όσο και την καταπολέμηση των στερεοτύπων, η αναπτυξιακή σύμπραξη *The National Flexi-Work Partnership* (Ιρλανδία)⁴⁹ σχεδίασε ένα πρόγραμμα που απευθυνόταν σε νεώτερους και ηλικιωμένους άντρες και στόχευε στην κατάρτισή τους στις υπηρεσίες

⁴⁶ LU-3, όπως αναφέρεται στο Ζέης-Μηλιώνη, 2005

⁴⁷ Bfr-27, όπως αναφέρεται στο Ζέης-Μηλιώνη, 2005

⁴⁸ ETG4- EXA- 008- EN DELOA (ES 188) και

www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/practical-examples/opport-miracle-galicial_en.cfm

⁴⁹ ETG4- EXA- 005- EN National Flexi-Work Partnership (IE-19) και

www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/practical-examples/opport-win-win-flexible-work_en.cfm

φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας, ενώ περιλάμβανε και πρακτική άσκηση των καταρτιζομένων σε δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς.

Στο πεδίο της πιστοποίησης προγενέστερης μάθησης σχετικά με την παροχή υπηρεσιών φροντίδας η αναπτυξιακή σύμπραξη *FOGAflex* (Λουξεμβούργο)⁵⁰ ανέπτυξε ένα πρόγραμμα που απευθύνεται σε άτομα τα οποία ενδιαφέρονται να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας παρέχοντας υπηρεσίες φροντίδας. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων αφορούσε σε άτομα που διέκοψαν τον επαγγελματικό τους βίο εξαιτίας οικογενειακών υποχρεώσεων, με συνέπεια να έχουν εμπειρία στο χώρο της φροντίδας παιδιών και εξαρτημένων ατόμων, σε εργαζομένους και εργαζομένες που εργάζονται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις που παρέχουν κατ' οίκον υπηρεσίες, αλλά και σε εργαζομένους που απασχολούνται παρανόμως ή ατύπως στον τομέα παροχής υπηρεσιών φροντίδας. Ιδιαίτερως σημαντική είναι η παρέμβαση της συγκεκριμένης αναπτυξιακής σύμπραξης για τη δημιουργία ενός αναγνωρισμένου επαγγελματικού προφίλ στον τομέα παροχής υπηρεσιών φροντίδας, το οποίο θα ενσωματωθεί στο εθνικό σύνολο συναφών επαγγελμάτων. Κυρίως όσον αφορά στους αδήλωτους εργαζομένους, η αποτίμηση και αξιολόγηση των προσόντων τους θα οδηγήσει στην δημιουργία ασφαλών θέσεων εργασίας, στην προσέλκυση εργαζομένων για τη στελέχωση του συγκεκριμένου τομέα απασχόλησης, αλλά και στη δυνατότητα ελέγχου της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Όσον αφορά στην προσέλκυση περισσότερων αντρών και στην άρση των στερεοτύπων που χαρακτηρίζουν τον τομέα παροχών φροντίδας η αναπτυξιακή σύμπραξη *SOS- mx- Health & Care Sector Mainstreaming Laboratory*⁵¹ (Δανία) συνεργαζόμενη με μία σχολή κινηματογράφου σχεδίασε μία τηλεοπτική σειρά, η οποία παρουσιάζει την καθημερινότητα στον τομέα γηριατρικής φροντίδας με πρωταγωνιστές τόσο άντρες όσο και γυναίκες που απασχολούνται στον τομέα αυτό. Επιπλέον, υλοποίησε πρόγραμμα κατάρτισης συμβούλων απασχόλησης με στόχο την παρουσίαση των ευκαιριών που προσφέρει ο τομέας φροντίδας αναφορικά με την επαγγελματική ανέλιξη των απασχολούμενων (μακροχρόνια απασχόληση, διευθυντικές θέσεις κ.λ.π).

⁵⁰ ό.π.

⁵¹ ETG4- EXA- 002- EN SOS-MX (DK-15) και www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/practical-examples/opport-dismantling-myth_en.cfm

Επίσης, στην Πορτογαλία η αναπτυξιακή σύμπραξη *VIVER*⁵², σε μία προσπάθεια της να ενισχύσει την κοινωνική συνοχή αλλά και να διευρύνει τους ορίζοντες των παιδιών σε σχέση με τα στενά όρια της πυρηνικής οικογένειας, ενθαρρύνει την προσφορά εθελοντικής εργασίας από ηλικιωμένους άντρες και γυναίκες σε παιδικούς σταθμούς, νηπιαγωγεία και κοινοτικά κέντρα.

Σημαντική πτυχή της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών αποτελεί και η προσφορά ευέλικτης και προσαρμοσμένης στον τρόπο ζωής των εργαζομένων φροντίδας, η οποία όμως πρέπει να βασίζεται σε κανόνες που θα διαφυλάσσουν τα δικαιώματα των εργαζομένων στον τομέα παροχής φροντίδας και δε θα θίγουν την ασφάλειά τους χάριν της ευελιξίας και της προσαρμοστικότητας. Στο πλαίσιο αυτό η αναπτυξιακή σύμπραξη *DONNA A DONNA* (Ιταλία)⁵³ δημιούργησε ένα συνεταιριστικό οργανισμό τον οποίο στελεχώνουν εργαζόμενοι ειδικευμένοι στον τομέα της φροντίδας. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι επιθυμούν να εργάζονται με μη τυπικό και ακανόνιστο ωράριο με στόχο την εξυπηρέτηση κυρίως των εργαζομένων στα σούπερμαρκετ, στα πολυκαταστήματα, στα νοσοκομεία και αλλού αλλά και των μονογονεϊκών οικογενειών.

Επίσης, στη Γαλλία η αναπτυξιακή σύμπραξη *GEPETTO*⁵⁴ έχει αναπτύξει ένα μοντέλο παροχής φροντίδας παιδιών μέχρι δεκατριών (13) ετών. Οι υπηρεσίες προσφέρονται σε εικοσιτετράωρη βάση στο οικείο οικογενειακό περιβάλλον και καλύπτουν ανάγκες που αδυνατούν να καλυφτούν από τις υπάρχουσες δομές στήριξης.

Στο πλαίσιο της καταπολέμησης της επισφαλούς εργασίας στον τομέα της φροντίδας με στόχο τη δημιουργία σταθερών και, επομένως, καλύτερων και ποιοτικότερων θέσεων εργασίας, ώστε να αυξηθεί η απασχόληση στον τομέα αυτό και να ικανοποιηθεί η αυξημένη ζήτηση υπηρεσιών φροντίδας, δημιουργούνται προγράμματα κατάρτισης που συνδυάζονται με προγράμματα στήριξης για τη δημιουργία επιχειρήσεων στον τομέα φροντίδας σε συνεργασία με τους τοπικούς φορείς. Παράδειγμα αποτελεί η αναπτυξιακή σύμπραξη *DELOA*⁵⁵ της Ισπανίας η οποία προωθεί τη γυναικεία επιχειρηματικότητα μέσω ενός συνδυασμού προγραμμάτων κατάρτισης και δημιουργίας δομών στήριξης, συνεργαζόμενη στενά

⁵² www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/practical-examples/opport-life-line-sandwich_en.cfm

⁵³ IT-G-PIE-021, όπως αναφέρεται στο Ζέης-Μηλιώνη, 2005

⁵⁴ FR-2001-NAT-10743, όπως αναφέρεται στο Ζέης-Μηλιώνη, 2005

⁵⁵ ό.π.

με τους δήμους και τις τοπικές ενώσεις και αντλώντας πόρους και από το Leader Plus.

Στη Σουηδία η αναπτυξιακή σύμπραξη *Stockholm Partnership for the Development of Social Economy*⁵⁶ προσφέρει, στο πλαίσιο κατάρτισης για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων στον τομέα παροχής υπηρεσιών φροντίδας, γνώσεις επιχειρηματικής δράσης για τη δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων στο συγκεκριμένο χώρο. Παράλληλα, βρίσκεται σε συνεργασία με την τοπική αυτοδιοίκηση για την ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας αναφορικά με τη δημιουργία και διαχείριση επιχειρήσεων κοινωνικής οικονομίας.

Τέλος, στο πλαίσιο του προγράμματος της γερμανικής αναπτυξιακής σύμπραξης *Gender Mainstreaming in the Information Society*⁵⁷ δημιουργήθηκε ένα κέντρο ημερήσιας φροντίδας σε ένα εμπορικό κέντρο, στο οποίο στεγάζονται διαφημιστικές εταιρείες και εταιρείες πολυμέσων. Το εγχείρημα αυτό ανέλαβαν γυναίκες επιχειρηματίες, συνιδιοκτήτριες και διευθυντικά στελέχη, οι οποίες εργάζονται στις ανωτέρω επιχειρήσεις, με σκοπό την παροχή ευέλικτων και εξατομικευμένων υπηρεσιών φροντίδας στο πλαίσιο λειτουργίας μίας οικονομικά βιώσιμης επιχείρησης.

4) Πρακτικές με άξονα τις υπηρεσίες στήριξης της οικογένειας

Στο πλαίσιο των υπηρεσιών για τη στήριξη της οικογένειας και την διευκόλυνση της εξισορρόπησης των οικογενειακών με τις επαγγελματικές ευθύνες και υποχρεώσεις υπάγονται, πέρα από την ενίσχυση των δομών στήριξης για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας σε παιδιά, ηλικιωμένους και γενικότερα εξαρτώμενα άτομα, και υπηρεσίες που αφορούν σε διάφορες οικιακές εργασίες (πλύσιμο, καθάρισμα, ψώνια κ.λ.π), στην συνοδεία παιδιών και ηλικιωμένων σε διάφορες δραστηριότητες όπως ραντεβού σε γιατρούς, σχολείο και εξωσχολικές δραστηριότητες κ.λ.π. Επίσης, έμφαση δίνεται και στη λειτουργία μέσω μεταφοράς για τη σύνδεση περιοχών που δεν εξυπηρετούνται από το υπάρχον σύστημα συγκοινωνιών. Η έλλειψη ενός δικτύου επικοινωνίας συνεπάγεται τον αποκλεισμό κυρίως των ευάλωτων ομάδων όπως οι γυναίκες και οι ηλικιωμένοι, τη μείωση της

⁵⁶ SE-43, όπως αναφέρεται στο Ζέης-Μηλιώνη, 2005

⁵⁷ ETG4- EXA- 002- EN GM & Information Society (DE-EA-31910)

ανάπτυξης και των θέσεων εργασίας και, επιπλέον, τη δυσκολία εύρεσης εργασίας εξαιτίας της αδυναμίας πρόσβασης σε περιοχές οικονομικής ανάπτυξης.

Με στόχο την καταπολέμηση του αποκλεισμού, την ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής και την ενίσχυση της ποιότητας της ζωής μέσω της προαγωγής της ισότητας των ευκαιριών η αναπτυξιακή σύμπραξη *DELOA* (Ισπανία)⁵⁸ αύξησε την κινητικότητα του τοπικού πληθυσμού αγοράζοντας μικρά λεωφορεία που θα εξυπηρετούσαν τις ανάγκες των γυναικών ως προς την πρόσβασή τους στα κέντρα κατάρτισης και απασχόλησης, τα οποία λειτουργούσαν στο πλαίσιο του προγράμματος της συγκεκριμένης σύμπραξης. Απώτερος σκοπός του προγράμματος είναι να μετατραπεί το πιλοτικό αυτό σχέδιο σε μικρή επιχείρηση που θα εξυπηρετεί το σύνολο του τοπικού πληθυσμού.

Η ισπανική επίσης αναπτυξιακή σύμπραξη *Tempora*⁵⁹ στοχεύει στη βελτίωση του δημόσιου συστήματος συγκοινωνιών μέσω της συνεργασίας της με την υπηρεσία συγκοινωνιών της Βαρκελώνης και την τοπική αυτοδιοίκηση. Η συγκεκριμένη σύμπραξη επιδιώκει τη διευκόλυνση της εναρμόνισης οικογενειακού και επαγγελματικού βίου, προσαρμόζοντας τα δρομολόγια των λεωφορείων στις ανάγκες των εργαζόμενων γονέων, ώστε να υπάρξει η σύνδεση με περιοχές στις οποίες βρίσκονται ιδιαίτερα σημαντικές υπηρεσίες για τους πολίτες με οικογενειακές ευθύνες (σχολεία, νοσοκομεία, δημόσιες υπηρεσίες, κέντρα φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων κ.λ.π). Επιπλέον, επιχειρείται η σύνδεση μεταξύ κοινοτήτων στις οποίες ζουν οι πολίτες και βιομηχανικών ζωνών στις οποίες εργάζονται.

Η ανωτέρω σύμπραξη, μετά από έρευνα που πραγματοποίησε σε εκατό (100) περίπου επιχειρήσεις, διαπίστωσε ότι η παροχή οικιακών υπηρεσιών αποτελεί βασικό συστατικό των πολιτικών για την εναρμόνιση οικογένειας- εργασίας. Η εκδήλωση ενδιαφέροντος για την ενσωμάτωση στις πολιτικές εναρμόνισης υπηρεσιών όπως πλύσιμο, ψώνια, συντήρηση και επιδιορθώσεις, φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων, μεταφορά κ.λ.π προήλθε από δέκα (10) επιχειρήσεις που βρίσκονται σε περιοχές γύρω από τη Βαρκελώνη.

Η παροχή οικιακών υπηρεσιών και ο συνδυασμός της με την παροχή υπηρεσιών φροντίδας αποτελεί ένα μέσο για την επίτευξη της εναρμόνισης, καθώς

⁵⁸ ό.π.

⁵⁹ ETG4- EXA- 009- EN Tempora (ES-437) και www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/practical-examples/opport-max-use-time_en.cfm

εξοικονομείται χρόνος για τους εργαζόμενους και βελτιώνεται η ποιότητα της ζωής τους. Παράλληλα, η αύξηση στη ζήτηση υπηρεσιών φροντίδας, κυρίως λόγω της ολοένα και μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, συμβάλλει στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και στην αύξηση της απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών. Επειδή, ωστόσο, οι εργαζόμενοι στον τομέα αυτό δεν εντάσσονται στην τυπική αγορά εργασίας, οργανώνονται προγράμματα κατάρτισης κατά τη λήξη των οποίων χορηγείται πιστοποιητικό αναγνωρισμένο από τους αρμόδιους φορείς πιστοποίησης. Παράδειγμα αποτελεί η πραγματοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης για οικιακούς βοηθούς από την αναπτυξιακή σύμπραξη *Articulation of Life Times* (Γαλλία)⁶⁰ στους οποίους χορηγείται πιστοποιητικό και οι οποίοι αναλαμβάνουν καθήκοντα όπως η συντήρηση του σπιτιού, η αγορά τροφής και προετοιμίας γευμάτων και η φροντίδα ηλικιωμένων και παιδιών.

Στο πλαίσιο της προσπάθειας σύνδεσης μεταξύ υπηρεσιών φροντίδας και υπηρεσιών για την ικανοποίηση των ευρύτερων αναγκών των εργαζόμενων γονέων, των παιδιών και των ηλικιωμένων η αναπτυξιακή σύμπραξη *VIVER*⁶¹ επικεντρώθηκε στην ανάπτυξη ενός νέου επαγγελματικού προφίλ: του διαγενεακού εμψυχωτή, αντικείμενο του οποίου θα αποτελεί η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των αναγκών των εργαζόμενων γονέων, των παιδιών και γενικότερα των εξαρτώμενων ατόμων, καταρτίζοντας σχέδια και αναπτύσσοντας δραστηριότητες που θα συμβάλουν στη μείωση της απόστασης μεταξύ των τριών γενιών.

5) Πρακτικές με άξονα την εναρμόνιση των χρόνων ζωής και παροχής υπηρεσιών

Η έννοια του χρόνου και ο τρόπος διαχείρισής του εντάσσεται σε ένα νέο πλαίσιο που οριοθετείται από τη μετάβαση σε μία κοινωνία υπηρεσιών με αποτέλεσμα την κάλυψη νέων αναγκών, οι οποίες σχετίζονται τόσο με την ελαστικοποίηση των ωραρίων εργασίας όσο και με την εξατομίκευση των τρόπων ζωής των ανθρώπων. Κατ' αυτόν τον τρόπο εντοπίζεται ασυμβατότητα ανάμεσα στα ωράρια λειτουργίας των υπηρεσιών και των κοινωνικών δομών (σχολεία, νοσοκομεία κ.λ.π) και των νέων ευέλικτων μορφών εργασίας με συνέπεια τη δημιουργία έντασης

⁶⁰ FR-RAL-2001-10551, όπως αναφέρεται στο Ζέης-Μηλιώνη, 2005

⁶¹ ό.π.

μεταξύ δύο ομάδων: εκείνων που παρέχουν υπηρεσίες και εκείνων που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες.

Από τις πιο καινοτόμες πρακτικές για τη στήριξη της εναρμόνισης οικογένειας και εργασίας μέσω της σύζευξης χρόνων ζωής, εργασίας και παροχής υπηρεσιών είναι τα λεγόμενα ‘γραφεία χρόνου’ που λειτουργούν σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο άλλοτε στο πλαίσιο ειδικής νομοθεσίας για τις πολιτικές διαχείρισης του χρόνου –όπως ισχύει στην Ιταλία- και άλλοτε στο πλαίσιο πρωτοβουλιών από δήμους και περιφέρειες. Σκοπός των γραφείων αυτών είναι να συμβάλουν στην εναρμόνιση των χρόνων λειτουργίας των καταστημάτων, των δημόσιων υπηρεσιών, των ιδιωτικών υπηρεσιών, των συγκοινωνιών, των κοινωνικών δομών, ώστε να αξιοποιείται όσο το δυνατόν καλύτερα ο χρόνος των εργαζομένων και δη αυτών που είναι γονείς ή παρέχουν φροντίδα σε εξαρτώμενα άτομα (ηλικιωμένους, άτομα με ειδικές ανάγκες), αλλά και γενικότερα όλων των ατόμων που επιδιώκουν τον καλύτερο συνδυασμό προσωπικού τρόπου ζωής και προσωπικών γούστων και επιλογών με την εργασία τους και τις παρεχόμενες υπηρεσίες.

Για τη εξασφάλιση μίας καλύτερης ποιότητας ζωής έχουν δημιουργηθεί ταμεία *one stop* σε διάφορες γειτονιές ενός μεγάλου διοικητικού κέντρου στο Παρίσι για την παροχή πληροφοριών σε γονείς σχετικά με τις διαδικασίες που απαιτούνται για την εγγραφή των παιδιών τους στο σχολείο και σε εξωσχολικές δραστηριότητες πριν την έναρξη της σχολικής χρονιάς, διευκολύνοντας τους στις ενέργειες που απαιτούνται και εξοικονομώντας με αυτό τον τρόπο χρόνο για τους ενδιαφερόμενους γονείς. Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού, το οποίο εντάσσεται στις δράσεις της αναπτυξιακής σύμπραξης *Coordination des temps de vie dans les territoires* (Γαλλία)⁶², εφαρμόζονται επίσης η λειτουργία συνεχούς λεωφορειακής γραμμής την περίοδο των Χριστουγέννων που συνδέει διάφορες περιοχές με το εμπορικό κέντρο, η οργάνωση πολιτιστικών δραστηριοτήτων την περίοδο της άνοιξης και ο συνδυασμός τους με παροχές φύλαξης παιδιών και δωρεάν μετακίνηση και η διοργάνωση εκδηλώσεων κατά την καλοκαιρινή περίοδο που απευθύνονται σε γονείς, παιδιά και ηλικιωμένους με στόχο την τόνωση των σχέσεων μεταξύ των γενεών και την προαγωγή της κοινωνικής συνοχής.

Η αναπτυξιακή σύμπραξη *Rennes –egalite des temps* (Γαλλία)⁶³ επιδιώκει, μέσω της συνεργασίας της με την εταιρεία αστικής ανάπτυξης, την επιτροπή για την

⁶² FR-NAT-2001-1433, όπως αναφέρεται στο Ζέης-Μηλιώνη, 2005

⁶³ www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/practical-examples/opport-rennes_en.cfm

ανάπτυξη της ευρύτερης περιοχής του δήμου της Rennes, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, το κέντρο πληροφόρησης των γυναικών και το πανεπιστήμιο, να καταπολεμήσει τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, του προσωπικού καθαριότητας και των διοικητικών στελεχών εξαιτίας των ακανόνιστων ωραρίων της απασχόλησής τους. Αυτό προωθείται μέσω διάφορων υπηρεσιών όπως η παροχή πληροφόρησης για τα εικαστικά δρώμενα, των οποίων η παρακολούθηση διευκολύνεται από την παροχή υπηρεσιών φύλαξης, η ύπαρξη εναρμονισμένων δρομολογίων στα μέσα μεταφοράς και η λειτουργία one stop shops για τη διεκπεραίωση διοικητικών λειτουργιών.

Στην Ιταλία η αναπτυξιακή σύμπραξη *Prato*⁶⁴ σχεδίασε ένα εργαστήριο χρόνου με στόχο την προώθηση της εναρμόνισης και τη βελτίωση της ποιότητας της ζωής και της εργασίας. Το εργαστήριο, στο οποίο κάθε πολίτης μπορεί να προσφύγει για να βρει χρόνο για τον εαυτό του, να προσεγγίσει το χρόνο και τη διαχείρισή του μέσα από μια νέα οπτική και να αναζητήσει στήριξη για την αντιμετώπιση των προβλημάτων του σχετικά με το χρόνο, προσφέρει υπηρεσίες που ‘εναρμονίζονται με το χρόνο’ των πολιτών. Συγκεκριμένα, το πρωί λειτουργούν υπηρεσίες στήριξης ηλικιωμένων και ανέργων, το απόγευμα υπηρεσίες φύλαξης και φροντίδας παιδιών και το βράδυ διεξάγονται συζητήσεις αναφορικά με την εύρεση νέων λύσεων για την καλύτερη εναρμόνιση των οικογενειακών με τις εργασιακές υποχρεώσεις.

Ιδιαίτερα σημαντικό για την προώθηση της βέλτιστης διαχείρισης του χρόνου και κατά συνέπεια της επίτευξης της εναρμόνισης οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών είναι η δέσμευση όλων των εμπλεκόμενων φορέων (ιδιωτικών και δημόσιων επιχειρήσεων, συνδικαλιστικών οργανώσεων, τοπικών και περιφερειακών αρχών, μη κυβερνητικών οργανισμών) για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που θα επιτρέπει μια πιο ικανοποιητική εξισορρόπηση ζωής και εργασίας.

Κατ’ αυτόν τον τρόπο η ιταλική αναπτυξιακή σύμπραξη *Prato*⁶⁵ θεώρησε σημαντική τη συμβολή των εργοδοτών στην υιοθέτηση και εφαρμογή πρακτικών για την επίλυση των προβλημάτων που προκύπτουν από την προσπάθεια εξισορρόπησης εργασίας –οικογένειας. Στην προκειμένη περίπτωση η ιδέα βασίζεται στη διαχείριση του χρόνου, η οποία πραγματοποιείται από εξειδικευμένο επαγγελματία (time manager). Στα καθήκοντα του υπάγονται η διευθέτηση προβλημάτων που σχετίζονται

⁶⁴ IT-G-TOS-010, όπως αναφέρεται στο Ζέης-Μηλιώνη, 2005

⁶⁵ ό.π.

με τη βελτίωση της κινητικότητας των εργαζομένων, με τη δημιουργία υπηρεσιών για τη στήριξη της οικογένειας, με τη διασφάλιση ταχυδρομικών, τραπεζικών και άλλων υπηρεσιών κ.λ.π.

Η σημαντική συμβολή των εργοδοτικών ενώσεων είναι αισθητή και στο πλαίσιο της αναπτυξιακής σύμπραξης *The National Flexi- Work Partnership*⁶⁶ (Ιρλανδία). Συγκεκριμένα η Συνομοσπονδία Επιχειρήσεων και Εργοδοτών της Ιρλανδίας (IBEC)⁶⁷ συνέβαλε στη διάχυση των καλών πρακτικών και στην εφαρμογή νέων μοντέλων ευέλικτης εργασίας που διευκολύνουν το συνδυασμό οικογένειας-εργασίας. Παραδείγματα της προσπάθειας αυτής είναι η καθιέρωση της «ευέλικτης Παρασκευής» σε μία επιχείρηση, η έρευνα για την ανάγκη υιοθέτησης επιπρόσθετων μέτρων όσον αφορά τις εργαζόμενες που επιστρέφουν από την άδεια μητρότητας, η δημιουργία διαδικτυακού τόπου για την πληροφόρηση των εργαζομένων σχετικά με την πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας κ.λ.π.

6) Στρατηγικές και μέτρα για την καταπολέμηση των στερεοτύπων για τους ρόλους των δύο φύλων

Είναι γεγονός ότι απαραίτητη προϋπόθεση για την ευόδωση των ασκούμενων πολιτικών εναρμόνισης εργασιακού και οικογενειακού βίου είναι η υιοθέτηση στρατηγικών που συμβάλουν στην αλλαγή της νοοτροπίας και την καταπολέμηση των στερεοτύπων αναφορικά με τους ρόλους των δύο φύλων. Στο πλαίσιο της Κ.Π Equal έχουν αναδειχτεί μία σειρά από μέτρα όπως εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, συνεντεύξεις και διάχυση των θετικών εμπειριών των αντρών που απασχολούνται σε ‘μη παραδοσιακές’ θέσεις εργασίας, εκπομπές στα μέσα μαζικής ενημέρωσης (τηλεόραση, ραδιόφωνο), εκπαιδευτικά προγράμματα κ.λ.π, τα οποία στοχεύουν στην ισόρροπη κατανομή μεταξύ οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων ως προϋπόθεση για την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης σε συνδυασμό με την ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας, την καταπολέμηση του εργασιακού άγχους, την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας.

Στο πλαίσιο της πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης έχουν αναληφθεί πρωτοβουλίες από διάφορες αναπτυξιακές συμπράξεις όπως η *Journey along cultures*

⁶⁶ ό.π.

⁶⁷ Βλέπε στο www.worklifebalance.ie και στο www.ibec.ie

(Ολλανδία)⁶⁸, συντονιστής της οποίας είναι το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων, και η *Madrid, A city for reconciliation* (Ισπανία)⁶⁹.

Στην μεν πρώτη σχεδιάστηκε μία εκστρατεία με τίτλο «Οι άντρες παίρνουν το προβάδισμα» με στόχο την ευαισθητοποίηση των πολιτών και την έναρξη εθνικού διαλόγου. Αρχικά υπήρξε ένας καταγισμός διαφημίσεων στην τηλεόραση και το ραδιόφωνο που συνοδεύτηκε από συνεντεύξεις τύπου, δημιουργία ιστοσελίδας –η οποία αποτέλεσε σημαντικό εργαλείο επικοινωνίας, πληροφόρησης και διάχυσης καλών πρακτικών- talk shows, κ.α μέσω των οποίων παρουσιάστηκαν, σε πρώτο επίπεδο, οι πιο συνήθειες δικαιολογίες των αντρών για την αποφυγή της ανάληψης ευθυνών στο πλαίσιο του νοικοκυριού και, σε δεύτερο επίπεδο, τα πολιτισμικά διλήμματα με τα οποία έρχονται αντιμέτωποι τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες.

Στο ίδιο πνεύμα κινήθηκε και η εκστρατεία της δεύτερης αναπτυξιακής σύμπραξης, η οποία απευθυνόταν στο σύνολο του πληθυσμού αλλά και σε ειδικές ομάδες στόχους όπως οι νέοι, οι φοιτητές, στελέχη επιχειρήσεων, προσωπικό τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού και γυναίκες, μέσω οργάνωσης διαγωνισμού διηγήματος και καθιέρωσης διάφορων λογότυπων προς υποκίνηση του ενδιαφέροντος. Η ίδια αναπτυξιακή σύμπραξη (*Madrid, A city for reconciliation*) διοργάνωσε συνέδρια για την ανάπτυξη στρατηγικών με στόχο να πεισθούν οι άντρες να συμμετέχουν στην άμισθη οικιακή εργασία. Επίσης, διοργανώθηκε καμπάνια με σκοπό την ενημέρωση των επιχειρήσεων για τη σημασία της ενσωμάτωσης των πολιτικών του συνδυασμού οικογένειας- εργασίας. Αυτό επιτεύχθη κυρίως μέσω σεμιναρίων σχετικών με την ενημέρωση για τη νομοθεσία που συμβάλλει στη συμφιλίωση και για τα οφέλη που προκύπτουν από την εφαρμογή πολιτικών εναρμόνισης.

Προς την ενίσχυση της εναρμόνισης στοχεύουν και οι δράσεις που αφορούν στη διάχυση των θετικών εμπειριών των αντρών που ασχολούνται σε 'μη παραδοσιακές' θέσεις εργασίας. Αξιόλογο, στο πλαίσιο αυτό, είναι το παράδειγμα της αναπτυξιακής σύμπραξης *SOS mx- Health and Care Sector Mainstreaming Laboratory* (Δανία)⁷⁰, οι δράσεις της οποίας στοχεύουν στην προσέλκυση αντρών στον τομέα της φροντίδας ηλικιωμένων και ατόμων με ειδικές ανάγκες. Διαπιστώνοντας το έλλειμμα που υπάρχει σε θετικά αντρικά πρότυπα στον ανωτέρω

⁶⁸ NL-2001-EQG-0011, όπως αναφέρεται στο Ζέης-Μηλιώνη, 2005

⁶⁹ ES-ES00354, όπως αναφέρεται στο Ζέης-Μηλιώνη, 2005

⁷⁰ ό.π.

τομέα η εν λόγω αναπτυξιακή σύμπραξη προχώρησε σε συνεντεύξεις των απασχολούμενων αντρών στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας, δίνοντας έμφαση στα πλεονεκτήματα που αποκομίζουν από την εργασία τους. Οι συνεντεύξεις αυτές παρουσιάστηκαν στον τύπο καθώς και σε σχετικές εκπομπές. Επίσης, δημιούργησε ένα σώμα δημόσιων συζητητών, οι οποίοι προέρχονταν από τον τομέα της φροντίδας, με στόχο την παρουσίαση των αλλαγών που έχουν επέλθει στον τομέα φροντίδας σε σχέση με τη σύνθεση των απασχολούμενων ως προς το φύλο, ώστε να προσελκύσουν περισσότερους άντρες εργαζόμενους.

Καινοτόμο πρόγραμμα στο πλαίσιο της διδασκαλίας σε δημοτικά και γυμνάσια έχει εφαρμόσει η αναπτυξιακή σύμπραξη *Tempora*⁷¹ στην Ισπανία με σκοπό την καταπολέμηση στερεοτύπων στην επιστήμη και την τεχνολογία. Το πρόγραμμα αυτό εφαρμόζει διαδικασίες οικιακής οικονομίας ως μέθοδο κατανόησης των θετικών επιστημών (μαθηματικά, φυσική, χημεία). Ειδικότερα, αποτελείται από διάφορες εκπαιδευτικές ενότητες όπως το σπίτι (εκμάθηση του τρόπου καθαρισμού του σπιτιού), την κουζίνα (προετοιμασία γεύματος, συστατικά και βασικές έννοιες μαγειρικής κ.α.), την ένδυση (αγορές, κατανόηση των οδηγιών που έχουν οι ετικέτες των ρούχων κ.α.), κατά τη διδασκαλία των οποίων γίνεται μία προσπάθεια παρουσίασης των βασικών οικιακών καθηκόντων σε συνδυασμό με τα επιστημονικά θέματα που προκύπτουν (π.χ. στο μάθημα για το μαγείρεμα διδάσκεται παράλληλα και το μάθημα της χημείας με αφορμή την εξέταση των φυσικών και χημικών αλλαγών που προκύπτουν από την ανάμιξη των διάφορων συστατικών). Βασική ενότητα του προγράμματος αυτού αποτελεί η φροντίδα του εαυτού και των άλλων καθώς και η κατανόηση του τρόπου σκέψης και των συναισθημάτων των άλλων μελών της οικογένειας και ιδιαίτερα αυτών που ανήκουν σε διαφορετικό φύλο. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται η κατανόηση της σημασίας της μη αμειβόμενης εργασίας και της ανάληψης, κατά συνέπεια, περισσότερων καθηκόντων στο πλαίσιο του χώρου της μη αμειβόμενης εργασίας από την πλευρά των αντρών.

7) Συμπεράσματα

Η προώθηση της εναρμόνισης οικογενειακού και επαγγελματικού βίου μέσω καλών πρακτικών, στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal και σε επίπεδο περιπτώσιακών μελετών (case studies) επιχειρήσεων, αναδεικνύει τη συμβολή τους

⁷¹ ό.π.

στην προαγωγή της ποιότητας της εργασίας αλλά και της ζωής των εργαζομένων, καθώς τους παρέχονται δυνατότητες διαχείρισης του εργασιακού χρόνου και επιλογές ευέλικτων μορφών εργασίας μέσω των οποίων ικανοποιούνται οι προσωπικές επιλογές και οι προτεραιότητες των εργαζομένων.

Παράλληλα με την αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων η εφαρμογή καλών πρακτικών για την εναρμόνιση οδηγεί στη μείωση των εξόδων της επιχείρησης εξαιτίας της μείωσης των απουσιών, της αύξησης του ποσοστού των γυναικών που επιστρέφουν από την άδεια μητρότητας και γενικότερα της συγκράτησης του προσωπικού στην επιχείρηση- με συνέπεια τη μείωση του κόστους πρόσληψης και κατάρτισης-. Τα παραπάνω στοιχεία, τα οποία παρουσιάζονται με ιδιαίτερη σαφήνεια στον αγγλοσαξονικό χώρο, αποδεικνύεται ότι συντελούν στην αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Και στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαφαίνεται ότι η εναρμόνιση συνδέεται με τη διάσταση της ποιότητας, της αύξησης της απασχόλησης αλλά και της ενίσχυσης της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας. Εδώ, ωστόσο, στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, η έμφαση δίνεται στην ενίσχυση των δομών στήριξης και παροχής φροντίδας και στην δημιουργία συστημάτων κατάρτισης και πιστοποίησης για τα άτομα που εργάζονται στον τομέα παροχής υπηρεσιών φροντίδας -με στόχο τη δημιουργία ασφαλέστερων και ποιοτικότερων θέσεων-, στην εναρμόνιση των χρόνων ζωής και παροχής υπηρεσιών και στην καταπολέμηση των στερεοτύπων στην αγορά εργασίας.

Είναι εμφανές, επομένως, ότι ανεξάρτητα από τις κατευθύνσεις και τους διαφορετικούς τρόπους προσέγγισης των δύο μοντέλων –του αγγλοσαξονικού και του ευρωπαϊκού- η προαγωγή της εναρμόνιση αποτελεί βασικό συστατικό των πρακτικών των επιχειρήσεων με ιδιαίτερα ευνοϊκά αποτελέσματα τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τις επιχειρήσεις. Επιπλέον, συγκρινόμενα με την Ελλάδα, τα ανωτέρω αποτελέσματα που προκύπτουν από την εισαγωγή καλών πρακτικών εναρμόνισης, οδηγούν στην αναγκαιότητα ενσωμάτωσης μέτρων και πολιτικών μέσω της προώθησης συνεργασιών μεταξύ επιχειρήσεων, κρατικών και τοπικών φορέων με στόχο την ενημέρωση, την ευαισθητοποίηση και την κινητοποίηση προς την κατεύθυνση της ένταξης της εναρμόνισης ως βασικής παραμέτρου για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων και την προώθηση της κοινωνικής συνοχής.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί βασικό στοιχείο της ατζέντας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είναι μέρος των πολιτικών της Ένωσης για την ισότητα των ευκαιριών και μία από τις σύγχρονες διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας, η οποία αποτελεί μοχλό για την αύξηση της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας και εργαλείο ενίσχυσης της παραγωγικότητας. Βρίσκεται, επομένως, η εναρμόνιση στο επίκεντρο των εξελίξεων, ιδιαίτερα υπό το πρίσμα των στόχων της Λισαβόνας και της επιδίωξης της Ένωσης να συνδυάσει και να εξισορροπήσει, στο πλαίσιο του κοινωνικού ευρωπαϊκού μοντέλου, τους οικονομικούς με τους κοινωνικούς στόχους, ώστε παράλληλα με την ανταγωνιστικότητα να διασφαλιστεί και η συνοχή της ευρωπαϊκής κοινωνίας.

Σήμερα η έννοια της εναρμόνισης δεν αποτελεί αποκλειστικά γυναικείο ζήτημα. Σχετίζεται με την ισόρροπη συμμετοχή τόσο των αντρών όσο και των γυναικών στην αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία. Με άλλα λόγια αφορά στην προσπάθεια συνδυασμού των επαγγελματικών, οικογενειακών και προσωπικών υποχρεώσεων και των δύο φύλων στις διάφορες φάσεις ή στάδια της ζωής τους. Με κινητήριο δύναμη την ανάγκη της μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση, για να καλυφθούν οι ανάγκες της Ένωσης σε εργατικό δυναμικό και, παράλληλα, να ενισχυθούν τα κοινωνικοασφαλιστικά συστήματα στο πλαίσιο της δημογραφικής γήρανσης, η εναρμόνιση γίνεται κεντρικός στόχος των πολιτικών για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση. Ταυτόχρονα, εναρμονίζεται με τις νέες τάσεις αναφορικά με την ευελιξία στη διαχείριση του χρόνου εργασίας και στην οργάνωση της εργασίας με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας.

Η εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί, επομένως, βασική παράμετρο των πολιτικών για την ισότητα, γεγονός που ενισχύεται από την προαγωγή της σε επιμέρους στόχο του τέταρτου πυλώνα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α.), ο οποίος αφορά στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών στην απασχόληση. Αυτό, με τη σειρά του, αναδεικνύει την εναρμόνιση σε αναπόσπαστο μέρος της ενσωμάτωσης του φύλου σε όλα τα μέτρα και τις πολιτικές της Ένωσης (gender mainstreaming).

Η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις πολιτικές της Ένωσης κατέστησε σαφές ότι για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας είναι αναγκαίες ορισμένες

προϋποθέσεις που αφορούν ουσιαστικά στην καταπολέμηση των στερεοτύπων αναφορικά με το ρόλο των δύο φύλων στην σφαίρα του ιδιωτικού (νοικοκυριό) και του δημοσίου (αγορά εργασίας), καθώς και στον τρόπο οργάνωσης της κοινωνίας. Επομένως, είναι απαραίτητη η λήψη εκείνων των μέτρων που θα άρει τις ανισότητες σε σχέση με το μοίρασμα των ευθυνών στην οικογενειακή ζωή, μέσω της διεύρυνσης των πεδίων παρέμβασης των πολιτικών για την ισότητα στην απασχόληση και της συνεργασίας τους με φορολογικές, οικογενειακές και γενικότερα κοινωνικές πολιτικές. Τα ζητούμενα, δηλαδή, θα πρέπει να είναι, αρχικά, η κατανόηση της σχέσης μεταξύ αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας μέσα στο συνολικό πλαίσιο οργάνωσης της οικονομικής και κοινωνικής ζωής και, εν συνεχεία, η αντιμετώπιση των επιπτώσεων εξαιτίας των αλλαγών στα γυναικεία πρότυπα συμμετοχής στην απασχόληση, στο πλαίσιο τόσο της οργάνωσης της φροντίδας και του συστήματος πρόνοιας όσο και της διαχείρισης του χρόνου και της οργάνωσης της εργασίας.

Γενικότερα, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι αυτό που επιχειρείται στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η τοποθέτηση των πολιτικών για την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στο επίκεντρο της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση και ο συνδυασμός τους με τις πολιτικές του εργάσιμου χρόνου και της ενίσχυσης των δομών στήριξης, λαμβάνοντας υπόψη τα μεταβαλλόμενα πρότυπα των νοικοκυριών και τις αλλαγές στην αγορά εργασίας, έτσι ώστε να διασφαλιστεί η εξισορρόπηση μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας και, επομένως, να προαχθεί η ανταγωνιστικότητα υψηλής ποιότητας και όχι χαμηλού εργασιακού κόστους.

Στην Ελλάδα, υπό το φως των νομοθετικών ρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη διευκόλυνση του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, παρατηρείται η ύπαρξη διάσπαρτων μέτρων, τα οποία στοχεύουν κυρίως στην ενίσχυση των δομών στήριξης και παροχής υπηρεσιών φροντίδας καθώς και στην εναρμόνιση των χρόνων εργασίας και παροχής υπηρεσιών. Είναι σαφές ότι δομές όπως το ολοήμερο σχολείο ή το πρόγραμμα «βοήθεια στο σπίτι», οι οποίες εντάσσονται στο ανωτέρω πλαίσιο, συμβάλλουν στην εναρμόνιση οικογενειακών και εργασιακών ευθυνών, αλλά δεν επαρκούν. Γεγονός είναι ότι χρειάζεται η διατύπωση μίας συστηματικής και συνεκτικής πολιτικής η οποία θα συνδυάζει όλα εκείνα τα μέτρα που θα αφορούν και στις τέσσερις κατηγορίες προώθησης της εναρμόνισης - άδειες και διαχείριση χρόνου, ωράρια καταστημάτων και υπηρεσιών, δομές στήριξης,

παροχές και επιδόματα- προσαρμοσμένα στις συνθήκες της ελληνικής κοινωνίας και οικονομίας.

Αναλυτικότερα, αναφορικά με τις άδειες, είναι ανάγκη να αποτελούν απόλυτα δικαιώματα και όχι απλά μία δυνατότητα, η οποία παρέχεται κατόπιν έγκρισης από τον εργοδότη (όπως π.χ. στην περίπτωση της ισόχρονης με το μειωμένο ωράριο άδειας με αποδοχές στο ιδιωτικό τομέα). Επίσης, οι άδειες χρειάζεται να παρέχονται, αναλόγως με τη φύση τους, και στα δύο φύλα (όπως π.χ. η εννιάμηνη άδεια με αποδοχές, η οποία χορηγείται μόνο στις εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα που δεν κάνουν χρήση του μειωμένου ωραρίου), με στόχο την αποφυγή της διαίωνισης της αντίληψης ότι η εναρμόνιση αποτελεί αποκλειστικά γυναικείο ζήτημα. Ιδιαίτερα ως προς την παροχή αδειών για οικογενειακούς λόγους, καθώς ανήκουν στην κατηγορία των μη αμειβόμενων αδειών -με εξαίρεση την εννιάμηνη άδεια των γυναικών και το μειωμένο ωράριο στο δημόσιο τομέα, το μειωμένο ωράριο και τη δυνατότητα λήψης ισόχρονης προς αυτό άδειας στον ιδιωτικό τομέα, την άδεια πατρότητας και την άδεια για επίσκεψη στο σχολείο- είναι αναγκαίο να υπάρχει ένα σύστημα αποζημίωσης, έτσι ώστε να αποφεύγεται η διάκριση λόγω φύλου, καθώς είναι γνωστό, παρά την έλλειψη στατιστικών στοιχείων ως προς τη χρήση των αδειών αυτών, και δη κατά φύλο, ότι οι γυναίκες υπερτερούν ως προς τη συχνότητα χρήσης των αδειών αυτών. Ειδικότερα ως προς τη γονική άδεια, η έλλειψη αποδοχών κατά τη χορήγησή της επιτείνεται από την έλλειψη ασφαλιστικής κάλυψης, αλλά και από το φόβο ότι, αν τελικά χορηγηθεί, μπορεί να οδηγήσει σε μία βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας κατά την επιστροφή στην εργασία. Αλλά και στο πλαίσιο των αμειβόμενων αδειών, όπως η άδεια μητρότητας, υπάρχει ανάγκη αντιμετώπισης των ανισοτήτων που προκύπτουν μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εφόσον στην πράξη οι εργοδότες του ιδιωτικού τομέα είναι πιο διστακτικοί στη χορήγησή της, ιδιαίτερα στο πλαίσιο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες αποτελούν και την πλειοψηφία στη ελληνική αγορά εργασίας. Για το λόγο αυτό είναι αναγκαία η εφαρμογή ευνοϊκών φορολογικών μέτρων και η επιδότηση επιχειρήσεων αναφορικά με την αναπλήρωση των εργαζομένων σε άδεια μητρότητας.

Σημαντικό ρόλο κατέχει και η εισαγωγή της ευελιξίας σε σχέση με το χρόνο και την οργάνωση της εργασίας. Στο πλαίσιο των νέων εξελίξεων είναι αναγκαία η θέσπιση μέτρων που θα προάγουν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μέσω της μείωσης του χρόνου εργασίας ή της ευέλικτης διαχείρισής του, υιοθετώντας, πέρα από την πρακτική της βάρδιας, των υπερωριών και του ευέλικτου

ωραρίου, την εισαγωγή καινοτόμων μέτρων και πρακτικών όπως οι ατομικοί λογαριασμοί χρόνου και η συμπιεσμένη εργάσιμη εβδομάδα. Παράλληλα, η υιοθέτηση μέτρων προς την κατεύθυνση της αξιοποίησης των δυνατοτήτων που παρέχει η θεσμική κατοχύρωση της ετήσιας διευθέτησης του χρόνου εργασίας (Ν. 2874/2000) θα αποτελέσει ένα ακόμη βήμα για την βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και την προαγωγή της εξισορρόπησης εργασιακών και οικογενειακών ευθυνών. Προς την κατεύθυνση της βελτίωσης της ποιότητας θα συμβάλει και η ενίσχυση του νομοθετικού πλαισίου αναφορικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, έτσι ώστε να επιτευχθεί η ασφάλεια των εργαζομένων και να αποφευχθεί, κατά συνέπεια, ο εγκλωβισμός τους σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, η ακαμψία μισθών και η αδυναμία επαγγελματικής ανέλιξης. Με αυτό τον τρόπο θα ευνοηθεί η αύξηση της απασχόλησης, κυρίως της γυναικείας, ενώ παράλληλα θα καταπολεμηθούν οι διακρίσεις ως προς το ρόλο και τη θέση των δύο φύλων στην αγορά εργασίας.

Περαιτέρω, στο πλαίσιο μιας συνεκτικής και συστηματικής πολιτικής, είναι αναγκαία η ύπαρξη μέτρων που θα συνδυάζουν την παροχή υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και τους ηλικιωμένους/αρρώστους σε δημόσιους παιδικούς σταθμούς, νηπιαγωγεία και γηροκομεία αλλά και κατ' οίκον. Ταυτόχρονα, η προσφυγή σε ιδιωτικές υπηρεσίες παροχής φροντίδας θα πρέπει να συνοδεύεται από τη θέσπιση ευνοϊκών φορολογικών ρυθμίσεων. Επίσης, είναι αναγκαίο να προωθηθεί ένας διευρυμένος ορισμός της έννοιας της οικογένειας, ώστε να περιλαμβάνει όλες τις μορφές και να διασφαλιστούν επαρκείς κοινωνικές παροχές για τις οικογένειες που χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής για διάφορους λόγους (μονογονεϊκές οικογένειες, πολυμελείς οικογένειες, οικογένειες με εξαρτώμενα άτομα).

Στο επίπεδο των πρακτικών αναδεικνύονται δύο μοντέλα, το ευρωπαϊκό και το αγγλοσαξονικό, μέσω των οποίων επιδιώκεται η εκπλήρωση των ίδιων στόχων: της αύξησης της παραγωγικότητας και της ενίσχυσης του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος των επιχειρήσεων. Η διαφορά έγκειται στον τρόπο προσέγγισης και συγκεκριμένα στην έμφαση που δίνεται, όσον αφορά τον αγγλοσαξονικό χώρο, στην εισαγωγή ευέλικτων μορφών διαχείρισης του χρόνου και της εργασίας, προκειμένου να ικανοποιηθούν οι προσωπικές επιλογές και να συνδυαστούν οι επαγγελματικές με τις οικογενειακές και γενικότερα προσωπικές ευθύνες και, κατά συνέπεια, να βελτιωθεί η ποιότητα της εργασίας αλλά και της ζωής των εργαζομένων. Στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από την άλλη πλευρά, η έμφαση δίνεται στην ενίσχυση των

δομών στήριξης για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας και στην εξασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας για τους εργαζομένους που στελεχώνουν τις υπηρεσίες αυτές, με στόχο τη δημιουργία ποιοτικότερων θέσεων εργασίας ως εργαλείο για την αύξηση της απασχόλησης και, συνακόλουθα της ανταγωνιστικότητας με όρους κοινωνικής συνοχής. Ανεξάρτητα, ωστόσο, από τις δύο προσεγγίσεις, καθίσταται εμφανές ότι η εναρμόνιση αποτελεί βασικό συστατικό των πρακτικών των επιχειρήσεων με ιδιαίτερα ευνοϊκά αποτελέσματα τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τις επιχειρήσεις, καθώς μειώνεται το εργασιακό άγχος μέσω της παροχής επιλογών που διευκολύνουν το συνδυασμό της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή, γεγονός που συμβάλλει θετικά στην ικανοποίηση, την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, στη μείωση των απουσιών από την εργασία και γενικότερα στη συγκράτηση του προσωπικού στην επιχείρηση- με συνέπεια τη μείωση του κόστους πρόσληψης και κατάρτισης-. Τα ανωτέρω αποτελέσματα καθιστούν αναγκαία την εισαγωγή αντίστοιχων πρακτικών και στο χώρο της Ελλάδας, καθώς, όπως προκύπτει από την έρευνα στο πλαίσιο του οδηγού καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση των επαγγελματικών με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, μικρά βήματα έχουν σημειωθεί ως προς την εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης –με βασική μορφή αυτή του ευέλικτου ωραρίου ως προς την προσέλευση και την αποχώρηση-. Επίσης, η πλειοψηφία των αδειών παρέχεται κυρίως σε γυναίκες, ενώ η στήριξη των ατόμων που παρέχουν φροντίδα σε άτομα της οικογένειά τους γίνεται μέσω κάποιων ειδικών παροχών, οι οποίες αυξάνονται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης.

Συνεπώς, υπό το πρίσμα των εξελίξεων αναφορικά με τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πεδίο της εναρμόνισης οικογενειακού και επαγγελματικού βίου και των παρατηρήσεων σε επίπεδο νομοθεσίας και πρακτικών, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι στην Ελλάδα υπάρχει ανάγκη ενίσχυσης του νομοθετικού πλαισίου για την εναρμόνιση προς την κατεύθυνση τόσο της ενεργοποίησης υπαρχουσών ρυθμίσεων (π.χ. ετήσια διευθέτηση του χρόνου εργασίας) όσο και της αντιμετώπισης ελλείψεων και κενών (π.χ. ρύθμιση ευέλικτων μορφών εργασίας). Επίσης, είναι αναγκαίο να εξασφαλιστούν οι όροι και οι προϋποθέσεις για την επαρκή αντιμετώπιση των διακρίσεων μεταξύ των φύλων και των ανισοτήτων μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα ως προς τη χορήγηση των αδειών.

Ιδιαίτερος σημαντικός, παράλληλα με την ενίσχυση του νομοθετικού πλαισίου, είναι και η ύπαρξη εντατικού ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας στην πράξη, καθώς

παρατηρείται ότι ακόμη και σε περιπτώσεις που η ελληνική νομοθεσία υπερβαίνει τις ελάχιστες απαιτήσεις του κοινοτικού δικαίου (π.χ. άδεια μητρότητας), αυτό δεν είναι ικανό να οδηγήσει στα επιθυμητά αποτελέσματα. Επιπλέον, η ύπαρξη ευνοϊκών φορολογικών ρυθμίσεων σε συνδυασμό με ένα σύστημα παροχών και επιδοτήσεων και η ποσοτική και ποιοτική ενίσχυση των δομών στήριξης για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας θα αποτελέσει κίνητρο για την ενσωμάτωση πρακτικών εναρμόνισης από τις ελληνικές επιχειρήσεις.

Λαμβάνοντας, επομένως, υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες της ελληνικής οικονομίας, οι πολιτικές της εναρμόνισης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή ως μέρος των πολιτικών της ισότητας των ευκαιριών και αναπόσπαστο κομμάτι της ποιότητας της εργασίας, θα αποτελέσουν στο μέλλον σημαντικό σημείο αναφοράς και βασικό παράγοντα για την επίτευξη των στόχων της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής. Η εναρμόνιση, επομένως, θα ενισχύσει με τη σειρά της την ‘εναρμόνιση’ μεταξύ οικονομικών και κοινωνικών όρων με στόχο την πρόοδο και την ευημερία την ευρωπαϊκής κοινωνίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ι) ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Βιβλία

- Αμίτσης, Γ. (2001), Αρχές οργάνωσης και λειτουργίας του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας. Το Ελληνικό μοντέλο των κοινωνικών υπηρεσιών και η Ευρωπαϊκή εμπειρία, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
- Ζέης, Θ., Μηλιώνη, Φ. (2005), Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, Αθήνα.
- Κοντιάδης, Ξ. (2001), Μεταμορφώσεις του κοινωνικού κράτους στην εποχή της παγκοσμιοποίησης, Αθήνα.
- Κουζής, Γ. (2001), Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και Απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας;- 14 μελέτες, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.
- Κρεμαλής, Κ. (1985), Δίκαιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, εκδόσεις Α. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα.
- Λυμπεράκη, Αντ., Μουρίκη, Αλ. (1996), 'Η Αθόρυβη Επανάσταση', Gutengerg, Αθήνα.
- Λυμπεράκη, Αντ., Δενδρινός, Γ. (2004), Ευέλικτη Εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης, εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα.
- Λύτρας, Α. (2000), Κοινωνία και Εργασία, Παπαζήσης, Αθήνα.
- Παπαγιαννακοπούλου, Μ., Παπαρούνη, Ρ. (2005), Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.
- Σακελλαρόπουλος, Θ. (2001), Υπερεθνικές κοινωνικές πολιτικές στην εποχή της παγκοσμιοποίησης- Η κοινωνική πολιτική διεθνών οργανισμών και της Ε.Ε.. εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.

Άρθρα σε επιστημονικά περιοδικά

- Γιαννακούρου, Μ. (1999), «Η ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών ως αντικείμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχος 16, σελ. 50- 72.
- Γιαννακούρου, Μ., Δενδρινός, Γ. (2004), «Η ποιότητα της εργασίας. Θεωρητικές προσεγγίσεις- Θεσμικές διατάξεις», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχος 30, σελ. 24- 29.
- Γκασούκα, Μ. (1996), «Συνδικάτα και Γυναίκες σχέσεις ιεραρχίας και Ασυμμετρίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχος 4, σελ. 46- 52.
- Ιωάννου, Χρ. (2000), «Ποιότητα στην εργασία για εργασία ποιότητας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχος 20, σελ. 85- 87.
- Κουκιάδης, Ι. (2003), «Η πολιτική ισορροπίας μεταξύ της ευελιξίας της εργασίας και της προστασίας των εργαζομένων», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχος 33, σελ. 7-31.
- Κουκούλη- Σπηλιωτοπούλου, Σ. (2005), «Η εναρμόνιση οικογένειας και εργασίας: μέσο για την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας και κοινωνικός και οικονομικός στόχος», *ο Αγώνας της Γυναίκας*, τεύχος 78, σελ. 10- 13.
- Μπάτρα, Β. (2003), «Η διάσταση του φύλου στις συνθήκες ασφάλειας και υγείας των Ευρωπαϊών εργαζομένων γυναικών», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχος 30, σελ. 37- 55.
- Παπάζογλου- Μητροπούλου, Αι. (1997), «Η αρχή της ισότητας των φύλων και η εφαρμογή της κατά την πρόσβαση στην απασχόληση», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχος 6, σελ. 78- 96.
- Παπαρρηγοπούλου- Πεχλιβανίδη, Π. (2005), «Η κάλυψη των οικογενειακών βαρών με προσφυγή στην εθνική αλληλεγγύη- Πρόταση για τη δημιουργία ενιαίου ταμείου», *ο Αγώνας της Γυναίκας*, τεύχος 78, σελ. 17- 21.
- Πετρινώτη, Ξ. (2005), «Η δύσκολη εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής», *ο Αγώνας της Γυναίκας*, τεύχος 78, σελ. 8-9.
- Πετρόγλου, Π. (2005), «Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αντρών και γυναικών: Η ελληνική νομοθεσία και η εφαρμογή της», *ο Αγώνας της Γυναίκας*, τεύχος 78, σελ. 14-16.

Άρθρα σε συλλογικούς τόμους

Στρατηγάκη, Μ. (2002), «Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας» στο Εργασία 2002. Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα: Εργασιακές Σχέσεις, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρωπίνου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, σελ. 193- 203.

Διδακτικό Υλικό

- Βενιέρης, Δ. (2004), Κοινωνική Ευρώπη και θεμελιώδεις αρχές, ΕΣΔΔ, Αθήνα.
- Γιαννακούρου, Μ. (2004), Αγορά εργασίας, απασχόληση και εργασιακές σχέσεις: εξελίξεις και προοπτικές, ΕΣΔΔ, Αθήνα.
- Λύτρας, Α., Σεράσης, Τ. (2004), Διάρθρωση αγοράς εργασίας- Εξελίξεις και προοπτικές, ΕΣΔΔ, Αθήνα.
- Παπαγεωργίου, Γ. (2004), Ευρωπαϊκές Στρατηγικές Απασχόλησης, ΕΣΔΔ, Αθήνα.

Εκθέσεις επίσημων φορέων

- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2003), Ίση αμοιβή- Προσοχή στο Κενό- Έρευνες, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2003), Το Ελληνικό Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης, Αθήνα.

Άλλες πηγές

- Βατσή, Κ., Κουμπαρούλη, Α., Χατζηπαναγιώτου, Μ. (2004), Τα οικογενειακά επιδόματα και τα επιδόματα ανεργίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, Ομαδική εργασία στο πλαίσιο του σεμιναρίου «Ζητήματα Διαχείρισης Κοινωνικής Προστασίας» (επιβλέπουσα: Βιλελμίνη Καραγιάννη), Τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης, ΕΣΔΔ.
- Δεμοίου, Η., Καραχρήστου, Θ., Μοίρου, Α., Πλατανάκη, Μ. (2003), Στρατηγικός σχεδιασμός της Δημόσιας κοινωνικής πολιτικής: η περίπτωση των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης, Ομαδική εργασία

στο πλαίσιο του σεμιναρίου «Δημόσιες πολιτικές και διάρθρωση αγοράς εργασίας» (επιβλέπων: Γ. Λαουτάρης), Τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης, ΕΣΔΔ.

II) ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

European Commission (2000), Social Policy Agenda, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2000) 379 final.

European Commission (2001), Employment and social policies: A framework for investing in quality, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2001) 313 final.

European Commission (2002), Report of the High Level Group on Industrial Relations and Change in the European Union, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Council of the European Union 2000, Review of the implementation by the Member States of the European Union and the European institutions of the Beijing Platform for Action: relationship between family life and working life, 12577/00 LIMITE SOC 373

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002a), Quality of work and employment in Europe. Issues and challenges, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002b), Quality of women's work and employment. Tools for change, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003), A new organization of time over working life, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004), European Foundation Forum: Living to work- working to live. Tomorrow's work- life balance in Europe, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

- Fagan, C., Burchell, Br. (2002), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Gender, jobs and working conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg.
- Jones, A. (2003), About time for change, published by the Work Foundation in association with Employers for work- life Balance.
- Katsimi, M., Tsakloglou P. (2000), Employment options of the future: «Actual and preferred working hours»- GREECE, Centre for Economic Research and Environmental Strategies (CERES).
- Todd, S. (2004), Improving Work- life Balance- What are other countries doing?, Labour Programm, Human Resources and Skills Development, Canada.
- Webster, J. (2001), Reconciling adaptability and equal opportunities in European workplaces, European Commission, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Committies.

III) Διαδικτυακοί τόποι και ιστοσελίδες

www.worklifebalance.ie

www.ibec.ie

www.kethi.gr

www.europa.eu.int

www.eurofound.ie

www.employersforwork-lifebalance.org.uk

www.europa.eu.int/comm/employment_social/social_policy_agenda/

[social_pol_ag_en.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/reconcil_en.html)

www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/reconcil_en.html

www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/practical-examples/

www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/etg4_en.cfm

www.europa.eu.int/comm./lisbon_strategy/index_en.html

www.employersforwork-lifebalance.org.uk/case_studies/

www.coe.int/equality.

www.kethi.gr/greek/meletes/GREEK_REPORT_FAMILY_LIFE/index.htm

