

**ΟΔΗΓΟΣ  
ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ  
ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ  
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ  
*ΚΑΙ*  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ**





**ΟΔΗΓΟΣ**  
**ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ**  
**ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ**  
**ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ**  
*και*  
**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ**  
**ΖΩΗΣ**



ΑΘΗΝΑ, ΜΑΪΟΣ 2005





# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

|   |    |
|---|----|
| <b>Πρόλογος</b> .....   | 7  |
| <b>Κεφάλαιο 1:</b> .....  | 9  |
| Εισαγωγή, Γενικές έννοιες   |    |
| I. Εισαγωγή   |    |
| II. Γενικές έννοιες   |    |
| <b>Κεφάλαιο 2:</b> .....  | 25 |
| Νομοθετικό πλαίσιο για τη συμφιλίωση οικογενειακής<br>και επαγγελματικής ζωής |    |
| I. Εισαγωγή   |    |
| II. Η Ευρωπαϊκή διάσταση  |    |
| III. Η Ελληνική νομοθεσία για την ισότητα γενικά                              |    |
| IV. Νομοθετικές ρυθμίσεις για τη συμφιλίωση οικογένειας<br>και εργασίας       |    |
| A. Μέτρα για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας                                |    |
| B. Μέτρα για την κοινωνική οργάνωση του χρόνου                                |    |
| Γ. Μέτρα που προβλέπουν άδειες απουσίας<br>για οικογενειακούς λόγους          |    |
| V. Συλλογικές διαπραγματεύσεις  |    |
| VI. Μέριμνα παιδιών και ηλικιωμένων   |    |
| A. Επιδόματα και παροχές για την οικογένεια και το παιδί                      |    |
| B. Δομές στήριξης   |    |
| VII. Εγγυήσεις Δικαιωμάτων  |    |



# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ



**Κεφάλαιο 3:** ..... 57

Καταγραφή καλών πρακτικών από επιχειρήσεις

I. Γενικό προφίλ των επιχειρήσεων που συμμετείχαν

II. Γενικά συμπεράσματα από τα ερωτηματολόγια

III. Κατά κλάδο ανάλυση

IV. Ανάλυση κατά μέγεθος προσωπικού

V. Δύο μελέτες περιπτώσεων των πιο αντιπροσωπευτικών επιχειρήσεων της έρευνας

VI. Γενικά σχόλια συμπεράσματα

**Κεφάλαιο 4:** ..... 91

Καλές πρακτικές από την ευρωπαϊκή εμπειρία

I. Εισαγωγή

II. Πρακτικές από άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

III. 18 καλές πρακτικές από αγροτικές περιοχές της Ευρώπης

IV. Καλές πρακτικές από την εμπειρία υλοποίησης της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal

**Κεφάλαιο 5:** ..... 133

Η πολιτική της συμφιλίωσης και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων: δυνατότητες και προοπτικές

I. Η κοινωνική ατζέντα της Ευρωπαϊκής Ένωσης

και οι δράσεις των Ευρωπαίων Κοινωνικών Εταίρων

II. Το Θεσμικό πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα

III. Πολιτική για τη συμφιλίωση: βασικά σημεία

για τη διαμόρφωση προτάσεων – προτεινόμενη ατζέντα

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ο παρών «Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής» αποτελεί προϊόν του Κοινού Προγράμματος Εργασιών του Εθνικού Θεματικού Δικτύου για τη Συμφιλίωση της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής του Α' Κύκλου Υλοποίησης της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL.

Στο Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής συμμετέχουν οι εξής Αναπτυξιακές Συμπράξεις:



[1] «ΑΘΗΝΑ»



Equal Ανδρομέδα

[2] «Equal - ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ»



[3] «ΓΙΑ ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΑΙΓΑΙΟ» (MEVEL)



[4] «ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ» (ΙΣΟΤΗΤΑ)



[5] «ΕΥΤΡΟΦΙΑ»



[6] «ΗΡΑ»



[7] «ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ» (ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ)



[8] «E-QUALity ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ ΒΟΡΕΙΟ-ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ»

Ο Οδηγός εκπονήθηκε από την Α.Σ. «Equal - ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ» υπεύθυνη υποδράσης, και συγκεκριμένα από τους εξής εταίρους: ΕΡΓΑΝΗ, ΚΕΝΤΡΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ, ΚΕΝΤΡΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΩΝ, ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, ΤΕΔΚ ΝΟΜΟΥ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ.

Είναι γεγονός ότι η ευρωπαϊκή πολιτική για τη συμφιλίωση αποτελεί μια ενεργή πολιτική για την ενίσχυση και κατοχύρωση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, μέσω της λήψης μιας σειράς συγκεκριμένων Υποστηρικτικών Μέτρων και πρακτικών. Τα Μέτρα αυτά αφορούν αφενός, στην ισόρροπη κατανομή των οικογενειακών βαρών και υποχρεώσεων μεταξύ των δύο φύλων και αφετέρου, στην κατοχύρωση του δικαιώματος των εργαζομένων -ανδρών και κυρίως γυναικών- να διαχειρίζονται με μεγαλύτερη ευελιξία τον κύκλο ζωής τους (life course management) και τις εργασιακές απαιτήσεις και επαγγελματικές τους υποχρεώσεις.

Στον Οδηγό γίνεται αφενός μεν μια καταγραφή και αποτύπωση θέσεων και απόψεων που έχουν διατυπωθεί στο πλαίσιο του δημόσιου διαλόγου είτε σε θεσμικό επίπεδο (κοινωνικός διάλογος) είτε σε εξωθεσμικό επίπεδο (κειμένα/άρθρα κλπ) και αφετέρου περιέχονται παραδείγματα και καλές πρακτικές από άλλες ευρωπαϊκές χώρες

Στόχος αυτού του Οδηγού είναι να συμβάλει στη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση, όσον αφορά το ζήτημα του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αλλά και στη διάδοση του περιεχομένου του μεταξύ των κοινωνικών και οικονομικών εταίρων, που, άμεσα ή έμμεσα, συμμετέχουν σ' αυτόν τον τομέα. Σ' αυτούς περιλαμβάνονται και η δημόσια διοίκηση, οι οργανισμοί ισότητας, οι δικαστές, οι επιθεωρητές εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ), οι επιχειρήσεις, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και, εν ολίγοις, κάθε γυναίκα και κάθε άνδρας.

Ο Οδηγός αναφέρει διάφορες καλές πρακτικές, που μπορούν να αποφέρουν θετικά αποτελέσματα. Η δυνατότητα εφαρμογής των πρακτικών αυτών πρέπει να εξεταστεί προσεκτικά ενόψει των ιδιαίτερων συνθηκών, της κατάστασης και της πραγματικότητας, όπου πρόκειται να εφαρμοστούν.

Τελικός στόχος του συγκεκριμένου πεδίου εντοπισμού και καταγραφής καλών πρακτικών από κοινωνικούς εταίρους, μέσω της διοργάνωσης συναντήσεων διαλόγου/διαβούλευσης, είναι η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των κοινωνικών εταίρων και εκπροσώπων του δημόσιου τομέα, αναφορικά με τις δυνατότητες και τα μέσα που διαθέτουν, προκειμένου να προωθήσουν από τη μεριά τους, πολιτικές πρωτοβουλίες και μέτρα που υποστηρίζουν τη συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων ανδρών και γυναικών.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

*Άννα Βουγιούκα, Σύμβουλος Ισότητας, συνεργάτης ΤΕΔΚ Νομού Κορινθίας*

Η συμφιλίωση ή κατ' άλλους η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής (work-life balance), αφενός αποτελεί ένα από τα νέα αιτήματα των εργαζόμενων και αφετέρου ουσιαστική διάσταση της ποιότητας της εργασίας και της ποιότητας ζωής. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση, η οργάνωση της εργασίας και η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής αποτελεί μία από τις δέκα διαστάσεις της ποιότητας εργασίας και αφορά στην εξασφάλιση ότι οι ρυθμίσεις εργασίας, ιδίως σε σχέση με το ωράριο, και σε συνδυασμό με την παροχή βοηθητικών υπηρεσιών και υπηρεσιών στήριξης των νοικοκυριών, θα επιτρέπουν μια σωστή ισορροπία μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής<sup>1</sup>.

Τόσο στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όσο και στην Ελλάδα, η ισορροπία των διαφορετικών όψεων και πτυχών ζωής και η προσπάθεια εναρμόνισης σύνθετων και αντικρουόμενων ρόλων, συχνά γίνεται η αιχμή του δόρατος για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και ουσιαστική προϋπόθεση της παραμονής τους στην απασχόληση. Είναι κοινός τόπος άλλωστε ότι η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας δυσχεραίνεται ή και δεν επιτυγχάνεται, εκτός των άλλων, και λόγω του ότι οι υφιστάμενες τυπικές μορφές εργασίας συχνά είναι ασύμβατες με τους παραδοσιακούς και στερεότυπους ρόλους των γυναικών στην οικογένεια.

Θα μπορούσε κανείς να ισχυριστεί ότι το αίτημα για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής θέτει εκ νέου ένα παλιό ζήτημα που είχε να κάνει με το γεγονός ότι στα πλαίσια της ελεύθερης οικονομίας και του καπιταλισμού η φροντίδα του νοικοκυριού, η ανατροφή των παιδιών καθώς και οι εργασίες συντήρησης της οικογένειας δεν θεωρήθηκαν ποτέ εργασία και ως εκ τούτου δεν αποτιμήθηκαν με όρους αγοράς, δεν αμειβήθηκαν και δεν καταξιώθηκαν. Εν ολίγοις, τίθεται εκ νέου σε συζήτηση το περιεχόμενο του όρου εργασία καθώς η σχέση των γυναικών με την εργασία.

Σύμφωνα με την Βαίου<sup>2</sup>, παρά το γεγονός ότι ο όρος εργασία χρησιμοποιείται καθημερινά, το περιεχόμενό του δεν είναι καθόλου αυτόνοτο και σταθερό. Είναι χαρακτηριστικό ενώ αναφέρεται σε ένα ευρύ φάσμα ανθρώπινων δραστηριοτήτων συχνά χρησιμοποιείται με συρρικνωμένο περιεχόμενο δηλώνοντας ένα μόνο συγκεκριμένο είδος αμειβόμενης εργασίας: τη μισθωτή. Και ενώ η μισθωτή εργασία σε παγκόσμια κλίμακα αφορά πολύ μικρό αριθμό ατόμων αξιολογείται ως κύρια μορφή εργασίας και ως πρότυ-

<sup>1</sup>Οι προτεινόμενοι δείκτες για την συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι οι εξής: 1) το ποσοστό των εργαζομένων με ελαστικές ρυθμίσεις εργασίας, 2) οι δυνατότητες για άδεια μητρότητας και γονική άδεια και το ποσοστό των εργαζομένων που τις εκμεταλλεύεται και 3) οι υποδομές φροντίδας παιδιών προσχολικής ηλικίας καθώς και παιδιών που φοιτούν στη στοιχειώδη εκπαίδευση.

<sup>2</sup>Βλέπε Βαίου Ντίνα, Θεωρητικές προσεγγίσεις και μεταβαλλόμενες συγκυρίες, στο Βαίου Ντίνα και Στρατηγάκη Μαρία, 2001.

πο σύγκρισης. Ο προσδιορισμός αυτός περιέχει μια σειρά ιεραρχήσεις μεταξύ των οποίων και η ιεράρχηση μεταξύ αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας. Η αξιολόγηση αυτή γίνεται στη βάση διακρίσεων μεταξύ των υποκειμένων που κάνουν μια συγκεκριμένη εργασία και κατά συνέπεια μεταξύ των ανδρών και των γυναικών που εμπλέκονται στις αντίστοιχες μορφές εργασίας. Και δεν είναι καθόλου σπάνιο να απαξιώνεται η εργασία που κάνουν οι γυναίκες επειδή ακριβώς την κάνουν γυναίκες. Στο πλαίσιο αυτών των ιεραρχικών αξιολογήσεων ανάγονται σε μη εργασία οι μορφές εκείνες της εργασίας που γενικά δεν αμειβονται, όπως η οικιακή εργασία, η φροντίδα και ανατροφή των παιδιών, η φροντίδα των ηλικιωμένων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες, η εθελοντική εργασία και άλλες μορφές εργασίας. Εκτελούνται κυρίως από γυναίκες και κατατάσσονται στην προσφορά, στην πράξη αγάπης και τη φροντίδα. Αντιθέτως, η αμειβόμενη εργασία και κυρίως η μισθωτή, προσδιορίζεται de facto ως παραγωγική και θεωρείται σημαντική σε σχέση με όλες τις άλλες «κατώτερες» εργασίες. Η διάκριση αυτή αντιστοιχεί σε έναν καταμερισμό της εργασίας κατά φύλο, όπου οι γυναίκες ταυτίζονται κατεξοχήν με τη μη αμειβόμενη και μη παραγωγική εργασία και τον ιδιωτικό χώρο του νοικοκυριού και οι άνδρες με την παραγωγική και αμειβόμενη και τη δημόσια σφαίρα.

Η σχέση των γυναικών με την εργασία, η σχέση της εργασίας με την κατασκευή της έμφυλης ταυτότητας, την ανισότητα και τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, έχουν ήδη από τη δεκαετία του 1970 απασχολήσει συστηματικά τη φεμινιστική θεωρία και προβληματική για το γυναικείο ζήτημα και έχουν οδηγήσει σε μια σειρά θεωρητικές προσεγγίσεις που αμφισβητούν τις αντιλήψεις για τον καταμερισμό της εργασίας και την άποψη ότι οι διαφορετικές μορφές, χώροι και χρόνοι εργασίας αντιστοιχούν σε κάθε φύλο «από τη φύση του». Η φεμινιστική θεωρία συνέβαλε αποφασιστικά στην εκ νέου αξιολόγηση του μη αμειβόμενου μέρους της εργασίας των γυναικών, έφερε στο προσκήνιο και εξέτασε τη σημασία του από πολλές και διαφορετικές μορφές και ανέδειξε έναν πλούτο μορφών εργασίας, τεκμηριώνοντας την ποιοτική και ποσοτική συμβολή των γυναικών σε αυτές τις μορφές εργασίας<sup>3</sup>.

Σήμερα, στα νέες συνθήκες το μέρος αυτό της (βιολογικής, κοινωνικής ή συμβολικής) αναπαραγωγής αποτιμάται, αποκτάει άλλο ειδικό βάρος, γίνεται μέρος της αγοράς εργασίας (της άτυπης και επισφαλούς ή της παράνομης) και διεκδικεί το μερίδιό του στην τυπική αγορά εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η σύσταση επιχειρήσεων κοινωνικής οικονομίας που παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας και οικιακής βοήθειας, η σύσταση και λειτουργία υποδομών φροντίδας, οι διαδικασίες πιστοποίησης προγενέστερης μάθησης στο τομέα της φροντίδας, οι υπηρεσίες οικιακής στήριξης ή concierge services, τα one stop solutions, κλπ).

Επίσης είναι πλέον προφανές ότι η συμφιλίωση δεν αφορά αποκλειστικά τις γυναίκες αλλά και τα δύο φύλα με απώτερο στόχο την ισότιμη κατανομή

<sup>3</sup>Βλέπε Στρατηγάκη Μαρία, κατάταξη θεωρητικών προσεγγίσεων για τέσσερις τύπους αναπαραγωγής με τους οποίους συνδέεται η εργασία των γυναικών, στο Βαίου Ντίνα και Στρατηγάκη Μαρία, 2001.

ευθυνών, την αναμόρφωση των παραδοσιακών, στερεοτυπικών προτύπων για τους ρόλους των δύο φύλων εντός και εκτός οικογένειας και τη διασφάλιση της ισότητας ευκαιριών σε ότι αφορά τις προϋποθέσεις ένταξης και παραμονής στην αγορά εργασίας.

**Πότε και για ποιους λόγους αναδύεται στο προσκήνιο η έννοια της συμφιλίωσης; Πότε και για ποιους λόγους αναδύονται στο προσκήνιο της παγκόσμιας αγοράς εργασίας οι ευέλικτες ή νέες μορφές απασχόλησης οι οποίες συνδέονται στενά με την έννοια της συμφιλίωσης; Τι είναι αυτό που αλλάζει τα δεδομένα;**

Το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων διαφοροποιείται διότι προκύπτουν **αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας**, πραγματοποιούνται **αναδιαρθρώσεις σε μια σειρά τομείς και κλάδους οικονομικών δραστηριοτήτων**, εισάγονται και εφαρμόζονται **σημαντικότερες τεχνολογικές καινοτομίες** και **αλλάζει η γενικότερη πολιτική του κεφαλαίου** (κυρίως του πολυεθνικού). Όλες αυτές οι αλλαγές δημιουργούν νέους όρους στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην προσπάθεια προσαρμογής του σε ένα συνεχώς διεθνοποιούμενο, οικονομικό, ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Συγκεκριμένα, από τα μέσα της δεκαετίας του '70 αρχίζουν να γίνονται αντιληπτές οι ακαμψίες του υπάρχοντος μοντέλου βιομηχανικής οργάνωσης και τα εσωτερικά του όρια. **Το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης** - στα πλαίσια της οποίας επιχειρήσεις, κλάδοι και χώρες αντλούν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα ολοκληρώνοντας διαδικασίες σε παγκόσμια κλίμακα – **ουσιαστικά αποτελεί την πρώτη καθοριστική εξέλιξη της νέας εποχής. Αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης είναι επικράτηση έντονης αβεβαιότητας και μεγάλων διακυμάνσεων σε όλες τις εκφάνσεις της οικονομικής δραστηριότητας.**

Ταυτοχρόνως οι **ραγδαίες εξελίξεις στην τεχνολογία** οδηγούν στη δημιουργία νέα γενιάς λειτουργικού αλλά και κεφαλαιουχικού εξοπλισμού για την αποδοτικότερη αξιοποίηση των οποίων απαιτείται η πολλαπλή και ευέλικτη χρήση τους.

Σε αντιστοιχία με αυτές τις εξελίξεις **στο παγκόσμιο οικονομικό και τεχνολογικό περιβάλλον εμφανίζονται νέα ευέλικτα σχήματα παραγωγής**, αλλά και νέα οργανωτικά σχήματα και ευέλικτες επιχειρήσεις, οι οποίες δίνουν έμφαση στην καινοτομία και τη δικτύωση και απευθύνονται σε εξειδικευμένες νησίδες ζήτησης. Στα πλαίσια των νέων δεδομένων **προκύπτουν αλλαγές τόσο στον προσανατολισμό, όσο και στην οργάνωση της εργασίας**, πρόκειται για την λεγόμενη «αθόρυβη επανάσταση» και τη μετάβαση από το μοντέλο μαζικής παραγωγής στο πρότυπο της ευέλικτης παραγωγής ή εξειδίκευσης<sup>4</sup>.

**Ποια είναι τα χαρακτηριστικά αυτών των δύο μοντέλων;**

**Το ιστορικό φορντικό ή παραδοσιακό μοντέλο παραγωγής** χαρακτηρίζεται από:

- την εξαρτημένη εργασία

<sup>4</sup>Λυμπεράκη Α., Μουρίκη Α., 1996.

- την πυρηνική πατριαρχική οικογένεια όπου απασχολείται μόνο ο αρχηγός του νοικοκυριού
- την επιχείρηση και το συνδικάτο που λειτουργούν στα πλαίσια του κράτους
- τη μαζική παραγωγή
- τη μισθωτή εξαρτημένη εργασία αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης
- έναν εργοδότη για κάθε εργαζόμενο
- συνδικάτο σε επίπεδο κλαδικής δραστηριότητας και τέλος
- ένα κράτος κεύσινανού τύπου το οποίο στηρίζει την εσωτερική ζήτηση, αναλαμβάνει το βάρος του πληθωρισμού, προστατεύει την εσωτερική αγορά έναντι του διεθνούς ανταγωνισμού, ρυθμίζει το πλαίσιο λειτουργίας της μισθωτής απασχόλησης μέσω του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής προστασίας και ασφάλισης και κατοχυρώνει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις<sup>5</sup>.

Επίσης το παραδοσιακό μοντέλο παραγωγής ήταν προσανατολισμένο στην παραγωγή μαζικών ποσοτήτων τυποποιημένων προϊόντων για μια ομογενοποιημένη αγορά, χρησιμοποιούσε μονολειτουργικά μηχανήματα, βασιζόταν σε ιεραρχικές και αυταρχικές διοίκησης και σαφή καθορισμό των εργασιακών καθηκόντων.

Πρέπει να τονιστεί ότι παραγωγικό αυτό μοντέλο οικοδομήθηκε στα πλαίσια ενός **ιστορικού συμβιβασμού ανάμεσα στα δύο φύλα** που αφορούσε έναν άρρητο καταμερισμό εργασίας, σύμφωνα με τον οποίο οι γυναίκες ανέλαβαν την αποκλειστική φροντίδα της οικογένειας<sup>6</sup>, ενώ η απασχόλησή τους στην αγορά εργασίας είχε συμπληρωματικό χαρακτήρα. **Ο καταμερισμός αυτός διασφάλισε την οικονομική και κοινωνική βιωσιμότητα του συστήματος.**

Από την άλλη, **το νέο ή ευέλικτο μοντέλο παραγωγής** είναι προσανατολισμένο:

- στην παραγωγή μεγάλων ποσοτήτων διαφοροποιημένων προϊόντων ή διαφορετικών εκδοχών του ίδιου προϊόντος για μια ετερογενοποιημένη αγορά, καθώς και εξειδικευμένες νησίδες αγορών
- χρησιμοποιεί πολυλειτουργικά ή επαναπρογραμματιζόμενα μηχανήματα ικανά για γρήγορες μετατροπές του προϊόντος σε διαφορετικές εκδοχές του και
- βασίζεται σε ένα εργατικό δυναμικό με ευρείες δεξιότητες, ικανό και πρόθυμο να ενσωματώσει την πρακτική του εμπειρία στο σχεδιασμό και την υλοποίηση της παραγωγής δουλεύοντας κατά ομάδες με σχετική αυτονομία στον προγραμματισμό, καταμερισμό και ποιοτικό έλεγχο της εργασίας<sup>7</sup>.

<sup>5</sup>Κουζής Γ., 2001 σελ. 11-25

<sup>6</sup>Οικόαιτες γυναίκες, σύμφωνα με τον όρο που προτείνει η Σκουτέρη –Διδασκάλου. «... θα μπορούσα να πω: νοικοκυρές ή γυναίκες οικιακές, ενοικιασμένες, σπιτίσιες ή και σπιτωμένες. Όμως 'γυναίκες οικόσιτες' σημαίνει όλα τα παραπάνω και κάτι περισσότερο. Σημαίνει οικότροφες, ενοικισμένες, οικοδόποινες (και οικοδοσποινίδες) νοικοκυρές, οικείες, εημερωμένες, περιορισμένες σε μικρή κλίμακα, εγκλεισμένες, απομονωμένες, με δυο λόγια εημερωμένες.» Σκουτέρη-Διδασκάλου Ν., 1991, σελ. 14.

<sup>7</sup>Γαβρόγλου Στ., Κικίλιας Ηλ., (επιμέλεια) 2001, σελ 17-28.

Η διάχυση της ευέλικτης παραγωγής τις τελευταίες δεκαετίες του 20ου αιώνα συνδέεται με ιστορικές αλλαγές στις αγορές προϊόντος και εργασίας και στην τεχνολογία ενώ οι εξελίξεις στον τρόπο ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων επηρεάζουν βαθύτατα ένα ευρύτατο φάσμα της οικονομικής και κοινωνικής ζωής και ιδιαίτερα το περιεχόμενο της ανθρώπινης εργασίας. Η αστάθεια, η ποικιλία και η ευμεταβλητότητα των κανόνων του παιχνιδιού δημιουργούν καταστάσεις που παγιδεύουν κοινωνικές ομάδες, ενώ οι κίνδυνοι υπάρχουν σε ολόκληρη τη διάρκεια της εργασιακής ζωής. Από την άλλη η μεταβαλλόμενη θέση των γυναικών και η μαζική τους είσοδο στην αγορά εργασίας – παρά τα τεράστια κάποτε εμπόδια - αποτελεί από μόνη της αυτοτελή μοχλό μετασχηματισμών, διότι εκτός των άλλων γίνεται αιτία να κλονιστεί ο υπάρχων καταμερισμός ρόλων και καθηκόντων ανάμεσα στα φύλα. Αλλάζουν οι ρόλοι εντός και εκτός οικογένειας, οι διαδρομές ζωής και των δύο φύλων χαρακτηρίζονται από μεγάλη ποικιλία και ανομοιογένεια, αλλά και τάσεις εξατομίκευσης. Παράλληλα έχουν εμφανιστεί νέα πρότυπα νοικοκυριού<sup>8</sup>. Σήμερα μιλάμε για «διαφορετικές ώρες εργασίας για διαφορετικούς ανθρώπους σε διαφορετικές φάσεις της ζωής τους»<sup>9</sup>.

**Πώς ορίζεται η ποιότητα εργασίας και για ποιους λόγους συνδέεται με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής;**

Για να κατανοηθεί η διάσταση της ποιότητας εργασίας καθώς και τα συστατικά της στοιχεία, θα πρέπει προηγουμένως να προσδιοριστούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος, δηλαδή η δομή της απασχόλησης, το προφίλ του εργαζόμενου πληθυσμού, η φύση της εργασίας και η αγορά εργασίας<sup>10</sup>.

Η δομή της απασχόλησης, δηλαδή η κατανομή μεταξύ των παραγωγικών τομέων οικονομικής δραστηριότητας έχει μεταβληθεί και συνεχίζει να μεταβάλλεται καθώς ολοένα και περισσότεροι εργαζόμενοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση απομακρύνονται από τον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα μετακινούμενοι προς τον τριτογενή (δηλαδή τις υπηρεσίες, το εμπόριο, τον τουρισμό, κλπ).

Σε ότι αφορά το προφίλ του εργαζόμενου πληθυσμού καταγράφονται δύο αλληλοσυνδεόμενα χαρακτηριστικά με τεράστιες κοινωνικοοικονομικές συνέπειες.

- Το ένα είναι η δημογραφική γήρανση του πληθυσμού, άρα και του εργα-

<sup>8</sup>Τα υποδείγματα της νέας ιδανικής οικογένειας είναι τουλάχιστον τρία. Α) Ο τύπος οικογένειας όπου και οι δύο σύντροφοι έχουν απαιτητική εργασία και η φροντίδα των παιδιών και του νοικοκυριού μοιράζεται ισομερώς ανάμεσα στο ζευγάρι. Β) Ο τύπος οικογένειας όπου η γυναίκα κάνει λιγότερο απαιτητική εργασία και συνεπώς αναλαμβάνει μεγαλύτερο μερίδιο ευθυνών του νοικοκυριού. Γ) Ο τύπος της οικογένειας όπου εργάζεται μόνον ο άνδρας και η γυναίκα ασχολείται κατ' αποκλειστικότητα με το νοικοκυριό και την φροντίδα των παιδιών. Βλέπε Λυμπεράκη Α., Δενδρινός Γ., 2004, σελ. 11-33 και Τεπέρογλου Α., 2002

<sup>9</sup>Hewitt, P., 1993, 165-172 στο Λυμπεράκη Α., Δενδρινός, Γ., 2004 σελ. 23.

<sup>10</sup>Δενδρινός 2004, σελ. 69-89.

τικού δυναμικού, η οποία συναρτάται από την πιεστική ανάγκη αύξησης του εργατικού δυναμικού, καθώς και τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για την προώθηση νέων ομάδων του πληθυσμού (νέων, γυναικών, ατόμων ηλικίας 55 έως 65 ετών) στην αγορά εργασίας.

- Το άλλο χαρακτηριστικό είναι η **θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και η αναδιάρθρωση κατεστημένων κοινωνικών δομών** και η ανάγκη αναμόρφωσης της έννοιας του εργάσιμου χρόνου, τόσο σε επίπεδο ημέρας, εβδομάδας, μήνα, έτους, όσο και σε επίπεδο συνολικού εργάσιμου βίου. Τα φαινόμενα που έχουν συνάφεια με τη **φύση της εργασίας** και επηρεάζουν την ποιότητα της εργασίας επίσης είναι δύο.
- Πρώτον, το γεγονός ότι λειτουργώντας σε ένα εξαιρετικά ανταγωνιστικό περιβάλλον, οι επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερος εξωστρεφείς και πελατοκεντρικές δίνοντας μεγάλη έμφαση στον χρόνο με τη συρρίκνωση του κρίσιμου χρόνου ανταπόκρισης και την υιοθέτηση οργανωσιακών πολιτικών άμεσης ανταπόκρισης τόσο στην παραγωγική διαδικασία, όσο και στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων. Η θέση εργασίας έχει αντικατασταθεί από τον χρόνο εργασίας, καθώς οι εργαζόμενοι υφίστανται πιέσεις και οι επιχειρήσεις προσφέρουν χρόνο απασχόλησης.
- Δεύτερον, αυξάνεται αλματώδως η χρήση τεχνολογιών αιχμής και πληροφορικής, με εμφανείς συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στη διαχείριση των πληροφοριών και τις απαιτήσεις σε ανθρώπινο δυναμικό με αναβαθμισμένες δεξιότητες. Οι στερεοτυπικές επαγγελματικές δεξιότητες, τα παραδοσιακά μοντέλα και οι τεχνικές διαχείρισης είναι ανεπαρκή, ανελαστικά και ξεπερασμένα.

Σε ότι αφορά την **αγορά εργασίας**, το κύριο χαρακτηριστικό των δύο τελευταίων δεκαετιών είναι η αυξημένη χρήση προσωρινής απασχόλησης (συμβάσεων ορισμένου χρόνου, γραφεία δανεισμού εργαζομένων, κλπ), η οποία σε συνδυασμό με την έντονη παρουσία άλλων μορφών απασχόλησης δημιουργεί περιβάλλον αυξανόμενης ανασφάλειας σε συγκεκριμένα τμήματα του εργατικού δυναμικού. Επιπλέον η αυξανόμενη ζήτηση για εξειδικευμένο ή πολυειδικευμένο δυναμικό και ο προβληματισμός για την επίτευξη της αναβάθμισης των δεξιοτήτων του δυναμικού αυτού, καθώς και η διαμορφούμενη τάση για ασυνεχείς διαδρομές καριέρας (εθελοντικά ή αναγκαστικά), δημιουργεί ακόμα μεγαλύτερη ανασφάλεια. Επιδεινώνεται η αβεβαιότητα στην αγορά εργασίας και εμφανίζονται νέοι κίνδυνοι που αφορούν, αφενός τη δυνατότητα ενσωμάτωσης των εργαζομένων στην αγορά, και αφετέρου την εξασφάλιση σταθερών εισοδημάτων. Ταυτοχρόνως, οι συλλογικοί φορείς των εργαζομένων έχουν αποδυναμωθεί, εκτός των άλλων, και λόγω του αυξημένου πλουραλισμού των εργασιακών συμβάσεων και της μεγάλης κατάπτωσης της αγοράς εργασίας.

Παρά το γεγονός ότι η **ποιότητα εργασίας** είναι μια εξαιρετικά πολύπλευρη έννοια, για την οποία δεν υπάρχει κοινά αποδεκτός ορισμός, θα μπο-

ρούσε να ειπωθεί ότι σε γενικές γραμμές **αφορά τη συγκρότηση και τα χαρακτηριστικά της εργασίας, τις ικανότητες των εργαζόμενων, τους σκοπούς και τις επιχειρησιακές πρακτικές των εργοδοτών, το γενικότερο εργασιακό περιβάλλον, καθώς και τις κατευθύνσεις και τις προτεραιότητες των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας.**

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο βρίσκεται σε εξέλιξη μια, συνεπής προς την παράδοση του κοινωνικού μοντέλου, προσπάθεια διαμόρφωσης μιας συνεκτικής προσέγγισης της ποιότητας εργασίας. Η προσέγγιση αυτή αφορά τόσο στη δημιουργία άμεσων, μετρήσιμων και διαχειρίσιμων μεταβλητών, όσο και στην υιοθέτηση πολιτικών για τη θετική διασύνδεση της ποιότητας εργασίας με την αύξηση της απασχόλησης. Η Ευρωπαϊκή Ένωση καθόρισε μια συνολική σύλληψη της έννοιας βασισμένη σε δέκα διαστάσεις<sup>11</sup>. Τόσο οι διαστάσεις, όσο και οι δείκτες που δημιουργήθηκαν για κάθε μία από αυτές, υιοθετήθηκαν από τη Σύνοδο Κορυφής του Λάακεν ως αντικειμενικός τρόπος αξιολόγησης της ποιότητας εργασίας στην Ευρώπη με στόχο να διευκολύνουν τη διαχρονική παρακολούθηση και να ενσωματωθούν με οριζόντιο τρόπο στις υπό διαμόρφωση κατευθυντήριες γραμμές. Οι διαστάσεις της ποιότητας εργασίας είναι οι εξής:

- ▶ Εγγενής ποιότητας της θέσης εργασίας
- ▶ Εξειδίκευση, διά βίου μάθηση και εξέλιξη της 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

Ωστόσο, εκτός από τα αυτονόητα και προφανή συστατικά στοιχεία της έννοιας της ποιότητας εργασίας (όπως ο μισθός, η σταθερότητα, η υγιεινή και ασφάλεια, κλπ), υπάρχουν και άλλες διαστάσεις που συνδέονται με τα νέα κοινωνικά, οικονομικά και τεχνολογικά δεδομένα. Οι διαστάσεις αυτές θα μπορούσαν να κατηγοριοποιηθούν σε 4 πυλώνες<sup>12</sup> οι οποίοι είναι:

- ▶ η εξασφάλιση επαγγελματικής σταθερότητας και επαγγελματικής εξέλιξης
- ▶ η διατήρηση και βελτίωση της υγείας και ευεξίας των εργαζόμενων
- ▶ η ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων
- ▶ η συμφιλίωση προσωπικής ή οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Ενδεικτικά θα γίνει αναφορά στον πυλώνα που αφορά την συμφιλίωση προσωπικής ή οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ο οποίος συνδέεται στενά με την έννοια της ευελιξίας. Η διάσταση αυτή της ποιότητας εργασίας

<sup>11</sup>European Commission, *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.

συνδέεται με την ισόρροπη και σε όφελος του εργαζόμενου κατανομή εργάσιμου και μη εργάσιμου χρόνου καθώς και με τις δομές ή τους θεσμούς στήριξης της συμφιλίωσης (όπως οι δομές φύλαξης παιδιών, τα κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, τα προγράμματα Βοήθεια στο Σπίτι, κ.ο.κ.).

Τα θέματα προβληματισμού αφορούν:

- την ισόρροπη κατανομή καθηκόντων και υποχρεώσεων μεταξύ των μελών της οικογένειας
- τον εκ νέου προσδιορισμό της μη αμειβόμενης οικιακής εργασίας των γυναικών και τη διαχείριση του χρόνου εργασίας - η οποία περιλαμβάνει τον ημερήσιο χρόνο εργασίας, την ευελιξία, τη σταθερότητα και την προβλεψιμότητα αυτού του χρόνου -
- την οργάνωση και προσαρμογή του αστικού χρόνου, καθώς και
- την οργάνωση του χρόνου εργασίας στα πλαίσια του συνολικού εργάσιμου βίου.

**Η ιδιαίτερη σημασία της συμφιλίωσης προκύπτει από το γεγονός ότι το μεταφορτικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την αθρόα είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και την επιτακτική ανάγκη διαχείρισης εργάσιμου και μη χρόνου.**

Τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όσο και στις χώρες του ΟΟΣΑ, ο στόχος για τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας δεν πηγάζει αποκλειστικά από τη φροντίδα για τη σωματική ή ψυχική ευεξία των εργαζόμενων, αλλά και από την ανάγκη για αναβάθμιση της παραγωγικότητας των εργαζόμενων, για προώθηση της κοινωνικής συνοχής και για αύξηση των συνολικών επιπέδων απασχόλησης. Παρά το γεγονός ότι η ποιότητα εργασίας συχνά χαρακτηρίζεται ως αμυντική πολιτική που στοχεύει στην κατοχύρωση των ελάχιστων ορίων και παραβλέπεται το γεγονός ότι αυτό που έχει μείζονα σημασία είναι η ύπαρξη εργασίας (η οποία εντέλει αποτελεί και προϋπόθεση για τη βελτίωσή της), **η σχέση μεταξύ ποιότητας και ποσότητας έχει δυναμικό χαρακτήρα.** Βελτίωση της ποιότητας εργασίας (δυνάμει τουλάχιστον) σημαίνει αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζόμενων, αύξηση της αποδοτικότητας της παραγωγικής διαδικασίας, αξιοποίηση στο έπακρο των δυνατοτήτων της νέας τεχνολογίας, ενίσχυση της ελκυστικότητας της εργασίας, καθώς και αύξηση των ποσοστών συμμετοχής των γυναικών και των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας και εντέλει βιώσιμη ανάπτυξη και αύξηση των ποσοστών απασχόλησης.

Η προσέγγιση που υιοθετείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση στις σχετικές κατευθύνσεις πολιτικής που απευθύνονται προς τα κράτη μέλη επικεντρώνεται:

- στη λειτουργική συνάρθρωση οικονομικών και κοινωνικών μέτρων και
- στην ανάδειξη της ποιότητας εργασίας σε κεντρικό οριζόντιο στόχο της νέας ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, *με έμφαση στη συμπληρωματικότητα και αλληλεξάρτηση της ποιότητας εργασίας από τη βελτίωση*



*της παραγωγικότητας και τη διαφύλαξη της κοινωνικής συνοχής.*

Με τη σειρά τους τα κράτη μέλη θα πρέπει να τις προσαρμόσουν τις κατευθύνσεις αυτές στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες των εθνικών αγορών εργασίας, διασφαλίζοντας αφενός ότι οι δημόσιες πολιτικές απασχόλησης δημιουργούν νέες και βιώσιμες θέσεις εργασίας, και αφετέρου ότι τα μέτρα διευκόλυνσης της πρόσβασης στην αγορά εργασίας και οι ρυθμίσεις για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας είναι αλληλένδετα, αποτελώντας τις δύο όψεις του νομίσματος.

Θα πρέπει να τονιστεί ότι η **ευελιξία**, είτε ως εκδοχή του τύπου σύμβασης, είτε ως εκδοχή των ωρών απασχόλησης, είτε τέλος ως εκδοχή της δυνατότητας εισόδου και εξόδου από την αγορά εργασία με κατοχύρωση των επαγγελματικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων, **αποτελεί συστατικό στοιχείο της ποιότητας εργασίας, τόσο για το γυναικείο εργατικό δυναμικό, όσο και για το σύνολο των εργαζόμενων που επιδιώκουν τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.**

Όσο όμως οι στερεότυποι ρόλοι και οι δομές της οικογένειας δεν μεταβάλλονται, οι γυναίκες θα επωμίζονται κατ' αποκλειστικότητα την ευθύνη να συνδυάσουν τις απαιτήσεις της εργασίας τους με τους παραδοσιακούς τους ρόλους και τις υποχρεώσεις. Οι ρωγμές που δημιουργούνται και μέσω των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο ισχύον καθεστώς, παρά το θετικό τους περιεχόμενο, δεν αποτελούν ικανή συνθήκη για την εξασφάλιση της ισότητας στο βαθμό που η ταύτιση των γυναικών με τον ιδιωτικό χώρο της αναπαραγωγής, δηλαδή την οικογένεια, το σπίτι και την μη αμειβόμενη εργασία, συνοδεύεται από μια κοινωνική αξιολόγηση η οποία προσδίδει μεγαλύτερη αξία στον δημόσιο χώρο της παραγωγής και της αμειβόμενης εργασίας. Η κοινωνική αυτή αξιολόγηση σημαίνει ότι οι γυναίκες «δανείζονται» στην αγορά εργασίας και επιστρέφουν στην οικογένεια όποτε αυτή τις χρειάζεται<sup>13</sup>.

**Ποιες διαστάσεις της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής έχουν σήμερα προτεραιότητα στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στην Ελλάδα;**

Στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι αλληλένδετη με την άρση του επαγγελματικού διαχωρισμού καθώς και με την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές, τις πρακτικές και τα μέτρα για την στήριξη της απασχόλησης. Είναι χαρακτηριστικό ότι στόχος του Ευρωπαϊκού Θεματικού Μοντέλου Ίσων Ευκαιριών (ETG 4) είναι η δημιουργία και προώθηση ενός Ευρωπαϊκού Μοντέλου Ολιστικής ή Συνεκτικής Προσέγγισης των Ίσων Ευκαιριών το οποίο αποτελείται από τρεις βασικούς άξονες:

- τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
- την άρση του επαγγελματικού διαχωρισμού (ιδιαιτέρως του οριζόντιου

<sup>13</sup>Σκόδρα, 1993.

διαχωρισμού) και

- τις κάθετες ή εγκάρσιες παρεμβάσεις για την ενσωμάτωση της οπτικής ή της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming).

Σε ότι αφορά τη συμφιλίωση οι παρεμβάσεις εστιάζονται στους εξής τομείς:

1. Κατάρτιση ατόμων που παρέχουν φροντίδα και αναβάθμιση του επαγγελματικού τους προφίλ
2. Λήψη μέτρων για την πρόληψη της επισφαλούς και αδήλωτης εργασίας στον τομέα παροχής υπηρεσιών
3. Βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών φροντίδας
4. Υπηρεσίες στήριξης της οικογένειας
5. Στρατηγικές για την αλλαγή νοοτροπίας
6. Εναρμόνιση κοινωνικών ωραρίων και παροχής υπηρεσιών

Οι προτεραιότητες για την Ελλάδα θα μπορούσαν να συνοψιστούν στους εξής τομείς:

- **Βελτίωση των υποδομών φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και ΑμΕΑ**
- **Υπηρεσίες υποστήριξης νοικοκυριών και οικογένειας**
- **Συγχρονισμός κοινωνικών ωραρίων με τις ανάγκες των εργαζομένων και την παροχή υπηρεσιών (ώρες λειτουργίας σχολείων, βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών, δημόσιων υπηρεσιών, τραπεζών, καταστημάτων, κλπ)**
- **Δέσμευση πολιτείας για προώθηση συμφιλίωσης και στήριξη αντίστοιχων πολιτικών και μέτρων**
- **Ενσωμάτωση της διάστασης της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων**
- **Ευαισθητοποίηση επιχειρήσεων και ένταξη των πολιτικών συμφιλίωσης στον επιχειρησιακό σχεδιασμό και τις πολιτικές διαχείρισης του ανθρωπίνου δυναμικού**
- **Ευαισθητοποίηση κοινωνικών εταίρων και κοινωνικών φορέων για να ενταχθεί στον κοινωνικό διάλογο η συμφιλίωση – τα μέτρα και οι πολιτικές που τη διευκολύνουν όπως:**
  - Νέες μορφές εργασίας και ευέλικτες μορφές ένταξης ή αποχώρησης από την αγορά εργασίας (μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, μερική συνταξιοδότηση, κλπ)
  - Ευελιξία χώρου και χρόνου εργασίας (τηλεργασία, μειωμένο ωράριο, δικαίωμα αυξομείωσης ωρών εργασίας, αποταμίευση χρόνου εργασίας, εξατομικευμένοι λογαριασμοί χρόνου)
  - Άδειες απουσίας για οικογενειακούς, εκπαιδευτικούς, και άλλους λόγους (γονική άδεια, προσωρινή διακοπή σταδιοδρομίας)
  - Διασφάλιση ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων όσον εργάζονται ασυνεχώς ή με αυξομειούμενα ωράρια εργασίας ή κάνουν χρήση ευέλικτων μορφών εργασίας

- Άρση εμποδίων και κατοχύρωση επαγγελματικής εξέλιξης όσων εργαζόμενων κάνουν χρήση πολιτικών και μέτρων συμφιλίωσης

### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

---

#### ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- Βαίου Ντίνα & Στρατηγάκη Μαρία., 2001  
Φεμινισμός και Εργασία Γυναικών: Συμπτώσεις και Αποκλίσεις.  
Σεμινάρια Πολιτικού Προβληματισμού, Φεβρουάριος – Μάρτιος 2001,  
Ινστιτούτο Νίκος Πουλατζάς.
- Γαβρόγλου Σ.Π., και Κικιλίας Ηλ., (επιμέλεια), 2001  
Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα  
και την Ευρώπη, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2001
- Δενδρινός Γ., 2004  
Νέες μορφές απασχόλησης και ποιότητα εργασίας στο Ευέλικτη Εργασία: νέες μορφές  
και ποιότητα απασχόλησης, εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα, Απρίλιος 2004
- Λυμπεράκη Α., - Μουρίκη Α., 1996  
Η αθόρυβη Επανάσταση – Νέες Μορφές Οργάνωσης της Παραγωγής και της Εργασίας,  
Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1996
- Λυμπεράκη Α., και Δενδρινός Γ., 2004  
Ευέλικτη Εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης, εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα 2004
- Κουζής Γ., 2001  
Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση. Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση  
της εργασίας; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001
- Σκουτέρη – Διδασκάλου Νόρα, 1991  
Ανθρωπολογικά για το Γυναικείο Ζήτημα, Ο Πολίτης, Αθήνα 1991
- Σκόδρα Ε., 1993  
Η ψυχολογία της γυναίκας, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1993
- Τεπέρογλου Αφρ., 2002  
Μετασχηματισμός της Οικογένειας, στο Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2001, ΕΚΚΕ,  
Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα 2002

#### ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- 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 Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002  
*Quality of Work and Employment in Europe. Issues and Challenges. Office for Official  
Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002.*

## 11. ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

*Αικ. Βελεσιώτου, Δ/ντρια Κέντρου Γυναικών Καρδίτσας*

Για τον πραγματικό και αποτελεσματικό συνδυασμό των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών είναι ουσιαστική η ύπαρξη μιας ομάδας κανόνων, που να ρυθμίζουν το θέμα σε Ευρωπαϊκό και Εθνικό επίπεδο, προκειμένου οι εργαζόμενοι και των δύο φύλων να προστατεύονται νομοθετικά και να μπορούν να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες που προκύπτουν από το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

- 1) **Συλλογική σύμβαση:** η σύμβαση που υπογράφεται, μετά από διαπραγμάτευση, από τις εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων, για την ρύθμιση των όρων εργασίας και των εργασιακών σχέσεων
- 2) **Συλλογική διαπραγμάτευση:** το δικαίωμα των εργαζομένων και των εργοδοτών να διαπραγματεύονται σχετικά με τις όρους εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις. Είναι ένα μέσο για την εξάλειψη των διακρίσεων στην εργασία λόγω φύλου. Αντικείμενο και σκοπός τις είναι η συλλογική σύμβαση
- 3) **Καλές πρακτικές:** τα μέτρα, οι δράσεις και οι κανόνες που στοχεύουν στη διευκόλυνση του συνδυασμού τις οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για τις γυναίκες και τις άνδρες
- 4) **Εγγύηση των δικαιωμάτων:** νομοθετικά μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, που σχετίζονται με την απασχόληση και την εργασία και εγγυώνται τον συνδυασμό τις οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για γυναίκες και άνδρες
- 5) **Άδεια:** το δικαίωμα απουσίας από την εργασία για το διάστημα και τις λόγους που προβλέπει η νομοθεσία, με ή χωρίς αμοιβή ή κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης
  - α) **άδεια μητρότητας:** άδεια που δικαιούνται οι εργαζόμενες γυναίκες, στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από τον χρόνο προϋπηρεσίας, για λόγους εγκυμοσύνης και γέννησης παιδιού, καθώς και για υιοθεσία παιδιού
  - β) **άδεια θηλασμού:** άδεια που δικαιούνται οι εργαζόμενες γυναίκες, στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από τον χρόνο προϋπηρεσίας, για λόγους θηλασμού και για μια περίοδο τις έτους μετά την λοχεία. Οι όροι διαφέρουν στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα
    - γ) **γονική άδεια για ανατροφή παιδιού:** παρέχεται μετά την λήξη τις άδειας μητρότητας, με διαφορετικούς όρους για τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Είναι χωρίς αποδοχές
    - δ) **γονική άδεια για επίσκεψη στο σχολείο:** έχει διάρκεια τις ώρες έως μία εργάσιμη ημέρα, μέχρι 4 εργάσιμες ημέρες τον χρόνο, με αποδοχές
    - ε) **άδεια με αποδοχές για παιδιά που υποφέρουν από ασθένειες και απαιτείται τακτική μετάγγιση αίματος, ή χρειάζονται περιοδική νοσοκο-**

**μειακή περίθαλψη:** ειδική άδεια με αποδοχές, έως 22 εργάσιμες μέρες το χρόνο, για τις εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα και τις ΟΤΑ

**στ) μειωμένο ωράριο εργασίας για λόγους φροντίδας οικογένειας:** παρέχεται για την φροντίδα παιδιών με νοητική ή φυσική αναπηρία και συνίσταται σε μία ώρα λιγότερη εργασία την ημέρα. Την δικαιούνται εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις και υπηρεσίες του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, που απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα. Είναι χωρίς αποδοχές

**ζ) άδεια για ασθένεια εξαρτημένων μελών τις οικογένειας:** η διάρκεια τις είναι έως 6 ημέρες το χρόνο και αυξάνεται κάτω από συγκεκριμένους όρους. Την δικαιούνται εργαζόμενοι στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα. Είναι χωρίς αποδοχές.

**6) Μη κανονικός χρόνος εργασίας:** ο χρόνος εργασίας που δεν αποτελεί ούτε πλήρη, ούτε μερική απασχόληση και του οποίου η εφαρμογή έχει αποδειχθεί απαραίτητη σε ορισμένους τομείς της οικονομίας, ή ανταποκρίνεται σε ορισμένες συνθήκες εργασίας, τις στην απομόνωση ή την απόσταση, την επικινδυνότητα για την υγεία, ή την επίπονη εργασία.

**7) Θετικές δράσεις:** μέτρα που προσφέρουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα, σχεδιασμένα να διευκολύνουν την άσκηση επαγγελματικών δραστηριοτήτων από το λιγότερα εκπροσωπούμενο φύλο, ή να αποφύγουν, ή να αντισταθμίσουν εργασιακά μειονεκτήματα, προκειμένου να εξασφαλίσουν στην πράξη την πλήρη ισότητα γυναικών και ανδρών, στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με το άρθρο 141, τις Συνθήκης τις Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι θετικές δράσεις δεν αποτελούν παράβαση τις αρχής τις ίσης μεταχείρισης.

**8) Προτάσεις:** υπόδειξη δράσεων, μέτρων ή κανόνων, που ευνοούν την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην οικογένεια και την εργασία και τίθενται υπόψη των αναγνωστών, παρά το γεγονός ότι δεν εφαρμόζονται.

*Οι ακόλουθες προτάσεις παρουσιάζονται σχετικά με το θέμα: (από οδηγό ΚΕΘΙ)*

α) Να προωθηθεί στη νομοθεσία της κάθε χώρας ένας αρκετά διευρυμένος ορισμός του όρου «οικογένεια», που να περιλαμβάνει όλες τις μορφές οικογενειών και να εξασφαλίζει σε όλες τους την εφαρμογή των διατάξεων για το συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

β) Να ενταχθούν τα ζητήματα συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής σε όλους τους κανόνες σχετικά με την ίση μεταχείριση και γενικότερα την κοινωνική πολιτική.

γ) Να ευνοηθεί η περιοδική βελτίωση των διατάξεων σχετικά με το συνδυασμό οικογένειας και εργασίας και να αναδειχθούν οι κανόνες αυτοί ως προτεραιότητα δημόσιας πολιτικής.

δ) Να δοθούν κίνητρα για τη συνεχή αξιολόγηση των μέτρων, που ευνοούν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

ε) Να προωθηθεί η διασφάλιση επαρκών κοινωνικών παροχών στις οικο-

γένειες, που χρειάζονται ιδιαίτερη προσοχή για διάφορους λόγους, όπως οι μονογονεϊκές οικογένειες, οι πολυμελείς οικογένειες, οι οικογένειες που έχουν τη φροντίδα εξαρτώμενων προσώπων και οι οικογένειες με μέλη ανίκανα προς εργασία.

- 9) Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής:** η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην οικογενειακή και στην επαγγελματική ζωή. Για το σκοπό αυτό θα πρέπει να υφίσταται ένα σύστημα άδειας μητρότητας, άδειας πατρότητας και άδειας για οικογενειακούς λόγους, καθώς και δομές στήριξης για την φύλαξη των παιδιών και την φροντίδα των λοιπών εξαρτώμενων προσώπων.
- 10) Σκέψεις:** γνώμη, σκέψη, ιδέα ή άποψη που διατυπώνεται ως αποτέλεσμα τις ανάλυσης τις θέματος
- 11) Υπηρεσίες στήριξης:** το σύστημα των δημόσιων και ιδιωτικών, ατομικών και συλλογικών μέσων και δομών, που παρέχονται τις εργαζόμενες γυναίκες και τις εργαζόμενους άνδρες, για τις ανάγκες φροντίδας των παιδιών και άλλων εξαρτωμένων προσώπων
- α) δημόσιοι βρεφικοί/ νηπιακοί σταθμοί:** για παιδιά ηλικίας 8 μηνών έως 6 ετών. Είναι πλέον στην αρμοδιότητα τις Τοπικής Αυτοδιοίκησης, λειτουργούν δε από 1/9 έως 31/7 κάθε έτους
- β) βρεφικοί/ νηπιακοί σταθμοί που διευθύνονται από οργανισμούς πρόνοιας υπό τη εποπτεία του Υπουργείου Υγείας:** 3 υπηρεσίες σε μεγάλες πόλεις – Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Λάρισα- και οι βρεφονηπιακοί σταθμοί των 3 οργανισμών πρόνοιας- ΕΟΠ, ΠΙΚΠΑ, ΜΗΤΕΡΑ- που είναι ενσωματωμένοι στον Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Μέριμνας
- γ) βρεφικοί/ νηπιακοί σταθμοί που διευθύνονται από μη κυβερνητικές οργανώσεις:** λειτουργούν σε μη κερδοσκοπική βάση με άδεια λειτουργίας που παρέχεται από την αρμόδια Νομαρχία
- δ) κρατικά νηπιαγωγεία:** λειτουργούν στο πλαίσιο του δημόσιου συστήματος πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, για παιδιά ηλικίας 4-6 ετών
- ε) Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ):** δημιουργήθηκαν για να διευκολύνουν τις εργαζόμενους γονείς και για να αξιοποιείται δημιουργικά ο ελεύθερος χρόνος των παιδιών ηλικίας 5-12 ετών
- στ) παιδικές κατασκηνώσεις:** η φιλοξενία παιδιών μπορεί να παρέχεται δωρεάν ή να καλύπτεται από τα ασφαλιστικά ταμεία των εργαζομένων (εν μέρει ή εξ ολοκλήρου)
- ζ) υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων:** την ανάγκη αυτή καλύπτουν – το 0,5% του πληθυσμού τις τρίτης ηλικίας- οι μονάδες κοινωνικής μέριμνας, τα ΚΗΦΗ και τα ΚΑΠΗ
- 12) Ωράριο Εργασίας:** ο συγκεκριμένος χρόνος κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι πρέπει να αρχίζουν και να σταματούν την εργασία τις κάθε ημέρα, ανάλογα με το είδος τις σύμβασης εργασίας τις. Το ωράριο εργασίας καθορίζει πότε ακριβώς, κατά την διάρκεια τις ημέρας, πρέπει να εκτελεσθεί η εργασία.

**13) Ευέλικτες μορφές απασχόλησης**

**α) Ελαστικό ωράριο:** δίνει την δυνατότητα στον/ στην εργαζόμενο/ η, να επιλέξει εντός ορισμένων προκαθορισμένων ορίων, πότε θα αρχίσει και πότε θα τελειώσει την εργασία του, ανάλογα με την διάρκεια του χρόνου εργασίας

**β) εξατομικευμένος χρόνος εργασίας ή ατομικοί λογαριασμοί χρόνου:** οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα – με την σύμφωνη γνώμη τις διοίκησης- να «αποταμιεύουν» ώρες εργασίας, τις οποίες στην συνέχεια «ξοδεύουν» με τρόπο ώστε να ισοσκελίζεται ο μέσος χρόνος εργασίας τις

**γ) ετήσια διευθέτηση του χρόνου εργασίας:** οι εργοδότες, με την σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων, ή του σωματείου, μπορούν να επιμηκύνουν κατά 2 ώρες τον χρόνο εργασίας κάποιες περιόδους και να τον μειώνουν αντίστοιχα κάποιες τις περιόδους, ώστε να αντιμετωπίζονται οι διακυμάνσεις τις ζήτησης, χωρίς προσφυγή σε δαπανηρές υπερωρίες

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

**ε) συμπιεσμένη εργάσιμη εβδομάδα:** οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα να εργαστούν τις συνολικές εβδομαδιαίες ώρες τις σε διάστημα λιγότερων ημερών

**στ) τηλεργασία:** δυνατότητα για περιστασιακή ή μόνιμη εργασία από το σπίτι, με την χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας

**ζ) χωρο- ευέλικτη εργασία:** απασχόληση εκτός του χώρου τις επιχείρησης

**η) κυκλική εργασία:** αντικατάσταση τις εργαζομένου που κάνει χρήση άδειας (γονικής, εκπαιδευτικής, προσωπικής ..) από έναν άνεργο, για όσο διάστημα απουσιάζει ο αδειούχος υπάλληλος

**θ) διαμοιραζόμενη εργασία:** δύο άτομα μοιράζονται, μετά από αίτημα τις, τα καθήκοντα, τα δικαιώματα, τις ώρες εργασίας και την αμοιβή, που απορρέουν από μία θέση εργασίας

**ι) μερική συνταξιοδότηση:** εργαζόμενος που βρίσκεται κοντά στην συνταξιοδότηση, επιλέγει να κάνει μερική χρήση του συνταξιοδοτικού του δικαιώματος, συνεχίζοντας παράλληλα να εργάζεται, με μερική απασχόληση

**14) Χρόνος Εργασίας:** ο χρόνος σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή ετήσια βάση, κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι πρέπει να προσφέρουν τις υπηρεσίες για τις οποίες προσλήφθηκαν

**15) Κοινωνικά ωράρια- χρόνος των πόλεων:** συγχρονισμός των κοινωνικών ωραρίων με τις ανάγκες των εργαζομένων





## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

*Επιμέλεια, επικαιροποίηση θεσμικού πλαισίου:  
Φωτεινή Μηλιώνη, Θεωδωρή Ζέης, Δικηγόροι*

### 1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ένας από τους στόχους του παρόντος Οδηγού, είναι και η ανάδειξη του ελλείμματος της Νομοθεσίας και του Δικαίου των Εργασιακών Σχέσεων ειδικότερα, ως προς το ζήτημα της "Συμφιλίωσης Επαγγελματικής και Οικογενειακής ζωής". Πρόκειται για ένα έλλειμμα μεθοδολογικής και επιστημολογικής τάξης. Όπως έχει ήδη αναφερθεί στην Εισαγωγή του παρόντος Οδηγού, αποτελεί σήμερα προβληματικό σημείο ο παραδοσιακός χωρισμός εργασιακής και ιδιωτικής σφαίρας της ανθρώπινης δραστηριότητας. Αυτή η αδράνεια αντανakλά πολιτιστικά και κοινωνικά συμφραζόμενα, αλλά κυρίως προηγούμενες συνθήκες παραγωγής: Το πρότυπο ρύθμισης αλλά και το υποκείμενο ρύθμισης για το εργατικό δίκαιο ήταν ο Άνδρας, Βιομηχανικός Εργάτης Πλήρους Απασχόλησης, απαλλαγμένος από κάθε κοινωνική υποχρέωση. Η γυναικεία εργασία, υποστήριζε από το σπίτι τη ρυθμιζόμενη από το εργατικό δίκαιο παρουσία του άνδρα στη δημόσια σφαίρα της παραγωγής. Το παραπάνω μοντέλο έπαψε να είναι κυρίαρχο. Η ισορροπία έχει πλέον διαταραχθεί, καθώς έχουμε μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η "πρώτη γενιά" νομοθετικών παρεμβάσεων, δεν ξεφεύγει από την αναπαραγωγή των στερεοτύπων: Πρώτη μέριμνα αποτέλεσε η προστασία του αναπαραγωγικού ρόλου της εργαζόμενης. Προβλέφθηκαν μέτρα για να "διευκολυνθούν" οι γυναίκες να ασκούν παράλληλα επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις (άδειες λοχείας, μητρότητας). Έτσι η παρεχόμενη από το νόμο προστασία αυτή της "γυναικείας φύσης", οδήγησε σε αντίθετα αποτελέσματα και κυρίως στην αναπαραγωγή ανισοτήτων στο χώρο εργασίας. Κατάλοιπα αυτού του βαθύτατα συντηρητικού μοντέλου διαχωρισμού της εργασίας με βάση το φύλο, υπάρχουν ακόμη και συντηρούν έναν ορισμένο "κοινωνικό ρόλο" της γυναίκας.

Αυτό που πρέπει να αλλάξει, και που πρέπει να φωτιστεί από διαδοχικές επικαιροποιημένες εκδόσεις του παρόντος Οδηγού που θα αποτυπώνουν αυτή την εξέλιξη με τα προβλήματά της, είναι ο προσδιορισμός εκ νέου του Υποκειμένου του Δικαίου των Εργασιακών Σχέσεων, εν όψει των ριζικών μεταβολών σε εργασία και οικογένεια. Οι ρυθμίσεις "νέας γενιάς", πρέπει να διαπνέονται από ένα νέο πνεύμα για την αλληλεγγύη μεταξύ ανδρών και γυναικών, πέρα από τις ξεπερασμένες πατριαρχικές αντιλήψεις. Μας

ενδιαφέρουν λοιπόν ρυθμίσεις που δεν θα "διευκολύνουν" απλώς τις γυναίκες να έχουν επαγγελματική δραστηριότητα παράλληλα με τις οικογενειακές "υποχρεώσεις", αλλά κυρίως ρυθμίσεις που θα δημιουργούν το πλαίσιο ώστε οι οικογενειακές υποχρεώσεις να μην αποτελούν εμπόδιο στην εξέλιξη της επαγγελματικής ζωής.

## II. Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ

Υπάρχει σίγουρα μια δυναμική στροφή των Ευρωπαϊκών πολιτικών, τα τελευταία χρόνια προς την κατεύθυνση της νομικής κατοχύρωσης ενός πλαισίου υποστήριξης για την συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας. Παραθέτουμε στην συνέχεια, μια σειρά βασικών διατάξεων από το κοινοτικό δίκαιο εν γένει, που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με την συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής:

- **Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES.**

Η συμφωνία αυτή αποτελεί δέσμευση των τριών αυτών οργανώσεων να «εφαρμόσουν ελάχιστους κανόνες για τη γονική άδεια και την απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, ως σημαντικό μέσο συνδυασμού της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής και προαγωγής της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης μεταξύ των ανδρών και των γυναικών».

- **Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων, που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.**

Κατά την Οδηγία αυτή, οι έγκυοι, οι λεχώνες και οι γαλουχούσες εργαζόμενες πρέπει να θεωρούνται, από πολλές απόψεις, ως ομάδα ειδικών κινδύνων και για το λόγο αυτό είναι απαραίτητη η λήψη μέτρων για την υγεία και την ασφάλειά τους. Σε καμία περίπτωση όμως τα μέτρα αυτά δεν πρέπει να καθιστούν μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγουν τις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

- **Οδηγίες 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 και 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για την διασφάλιση**



## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

ση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής καθώς και λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

- **Απόφαση του Συμβουλίου της 20ης Δεκεμβρίου 2000 για τη θέσπιση προγράμματος σχετικά με την κοινοτική στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2001-2005).**

Ένας από τους στόχους της κοινοτικής στρατηγικής για την ισότητα των φύλων (2001-2005) είναι να προωθήσει την ίση πρόσβαση και την πλήρη απόλαυση των κοινωνικών δικαιωμάτων για τις γυναίκες και τους άνδρες. Στο πλαίσιο αυτό, καθορίζεται ως λειτουργικός στόχος η διεύρυνση της γνώσης και η παρακολούθηση της εφαρμογής της κοινοτικής νομοθεσίας στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής (γονική άδεια, προστασία της μητρότητας, χρόνος εργασίας, συμβάσεις μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου)».

- **Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής, συνελθόντων στο πλαίσιο του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή.**

Το Ψήφισμα αυτό ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να λάβουν μια σειρά μέτρων, που στοχεύουν στην αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας γυναικών και ανδρών.

- **Σύσταση του Συμβουλίου της 31ης Μαρτίου 1992 σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών.**

Ο σκοπός της σύστασης αυτής είναι να ενθαρρύνει πρωτοβουλίες των κρατών μελών, που επιτρέπουν στις γυναίκες και τους άνδρες το συνδυασμό των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών, καθώς και των ευθυνών διαπαιδαγωγικής, που απορρέουν από τη φύλαξη των παιδιών.

- **Ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζόμενων της 19ης Δεκεμβρίου 1989.**

Σύμφωνα με το Χάρτη, για την επίτευξη της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών συνιστάται η εντατικοποίηση, όπου είναι απαραίτητο, των δράσεων, ιδίως όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την αμοιβή, τους όρους εργασίας, την κοινωνική προστασία, την εκπαίδευση, την επαγγελματική

κατάρτιση και την ανάπτυξη επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Εξάλλου συνιστάται η ανάπτυξη μέτρων, που επιτρέπουν στους άντρες και τις γυναίκες να συνδυάζουν πιο εύκολα τις επαγγελματικές και τις οικογενειακές ευθύνες τους.

- **Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 7ης Δεκεμβρίου 2000.**

Ο Χάρτης εγγυάται ότι «Η οικογένεια απολαμβάνει νομική, οικονομική και κοινωνική προστασία». Στη συνέχεια διακηρύσσει ότι «Κάθε πρόσωπο, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή του, 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 την υιοθεσία παιδιού».

- Ένας από τους στόχους του Τέταρτου Προγράμματος Κοινωνικής Δράσης για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών (1996–2000) είχε τον τίτλο «Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για τις γυναίκες και τους άνδρες» και ο στόχος αυτός στη συνέχεια διαιρέθηκε σε δύο ενότητες: «Συμφιλίωση της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής» και «Πρώθηση της Εξατομίκευσης των Δικαιωμάτων».

Το Συμβούλιο της Ευρώπης έχει επίσης θέσει κανόνες, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι ακόλουθοι:

- **Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης της 18<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 1961**, που αναγνωρίζει το δικαίωμα ειδικής προστασίας των εργαζόμενων γυναικών καθώς και το δικαίωμα της οικογένειας στην κατάλληλη κοινωνική, νομική και οικονομική προστασία. Ο Χάρτης αυτός είναι δεσμευτικός για όλα τα μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης, που τον επικύρωσαν.

- Η Επιτροπή Υπουργών των Κρατών Μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης υιοθέτησε μία **Σύσταση της 19<sup>ης</sup> Ιουνίου 1996 σχετικά με το συνδυασμό της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.**

Παρ' όλα αυτά, η συνεχής εξέλιξη της κοινωνικής πραγματικότητας, η ενσωμάτωση των γυναικών στην επαγγελματική ζωή σε θέσεις αυξημένης ευθύνης, οι δημογραφικές αλλαγές, η αλλαγή των ρόλων γυναικών και ανδρών σχετικά με την ανάληψη οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών, η εμφάνιση διαφορετικών μοντέλων προσωπικών και εργασιακών σχέσεων και άλλοι παρόμοιοι παράγοντες έχουν καταστήσει αυτό το πλαίσιο κανόνων εν μέρει μη αποτελεσματικό.

### ΙΙΙ. Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΓΕΝΙΚΑ

Το Σύνταγμα του 1975 κατοχυρώνει για πρώτη φορά την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (άρθρο 4, παρ. 1 γενική αρχή της ισότητας), αλλά και ως δικαίωμα (άρθρο 4 παρ. 2). Η παραπάνω γενική αρχή εξειδικεύεται στο άρθρο 22 παρ. 1 σχετικά με το πεδίο της εργασίας, όπου θεσπίζεται η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Με τον νόμο 1414/1984 προσαρμόστηκε περαιτέρω η εθνική νομοθεσία προς την κοινοτική για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής.

Ο Ν. 1329/1983 προσάρμοσε το Οικογενειακό Δίκαιο στη συνταγματική επιταγή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων και στα σημερινά δεδομένα. Ειδικότερα κατήργησε την έννοια της πατριαρχικής οικογένειας και την αντικατέστησε με την οικογένεια της ισότητας, κατήργησε το θεσμό της προίκας και όρισε ότι και οι δύο σύζυγοι υποχρεώνονται να συμβάλλουν ανάλογα με τις δυνάμεις τους στην αντιμετώπιση των αναγκών της οικογένειας.

Ο Ν. 1342/1983 κύρωσε τη Διεθνή Σύμβαση του ΟΗΕ για την «Εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών» (CEDAW) και προσδιόρισε το πλαίσιο ισότητας σε όλους τους τομείς, της ανάπτυξης και προόδου των γυναικών σε θέση ισότητας με τους άνδρες.

Ο Ν. 3029/02 εκσυγχρόνισε το συνταξιοδοτικό καθεστώς και κατήργησε κάθε υφιστάμενη διαφοροποίηση λόγω φύλου στη συνταξιοδοτική προστασία. Ο Νόμος 3029/2002 δίνει τη δυνατότητα για πρώτη φορά στις μητέρες ασφαλισμένες του ΙΚΑ για κάθε παιδί να αποκτούν από 1/1/2003 και εφεξής να αναγνωρίσουν πλασματικό χρόνο ενός έτους για το πρώτο παιδί, ενάμιση για το δεύτερο και δύο ετών για το τρίτο, προκειμένου να συμπληρώσουν τον απαιτούμενο χρόνο ασφάλισης και να συνταξιοδοτηθούν. Για λόγους ισότιμης μεταχείρισης η εν λόγω δυνατότητα δίνεται στον ασφαλισμένο στο ΙΚΑ πατέρα, εφόσον δεν ασκηθεί από την ασφαλισμένη μητέρα. Ταυτόχρονα διατηρούνται όλες οι ισχύουσες ευνοϊκές προϋποθέσεις για τη συνταξιοδότηση των μητέρων ασφαλισμένων στα Ταμεία κύριας ασφάλισης ανεξαρτήτως χρόνου υπαγωγής τους στην ασφάλιση.

Ο Ν. 2839/2000 διασφάλισε την ισόρροπη συμμετοχή των ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ καθώς επίσης και στους ΟΤΑ αε και βε βαθμού. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι α) σε κάθε υπηρεσιακό συμβούλιο των δημοσίων υπηρεσιών, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ, ο αριθμός των οριζομένων από τη Διοίκηση μελών κάθε φύλου ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το ένα τρίτο των οριζομένων, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, εφόσον στην οικεία υπηρεσία υπηρετεί επαρκής αριθμός υπαλλήλων που συγκεντρώνει τις νόμιμες προϋποθέσεις για ορισμό εφόσον τα μέλη που ορίζονται είναι περισσότερα από

ένα. Τυχόν, δεκαδικός αριθμός στρογγυλοποιείται στην επόμενη ακέραιη μονάδα, εφόσον το κλάσμα είναι ίσο με το μισό τουλάχιστον της μονάδας και β) στις περιπτώσεις διορισμού ή υπόδειξης από το Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ, μελών των διοικητικών συμβουλίων ή άλλων συλλογικών οργάνων της διοίκησης ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ, ο αριθμός των διοριζομένων ή των υποδεικνυομένων προσώπων από κάθε φύλο ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το ένα τρίτο των διοριζομένων ή υποδεικνυομένων σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, εφόσον τα μέλη που διορίζονται ή υποδεικνύονται είναι πάνω από ένα.

Ο Ν. 2952/2001 κύρωσε το Προαιρετικό Πρωτόκολλο του ΟΗΕ για τη «Διεθνή Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών» και παρέχει τη δυνατότητα ακόμα και σε άτομα ή ομάδες ατόμων να προσφύγουν στην επιτροπή του ΟΗΕ που συστήθηκε για αυτό το λόγο, προκειμένου να εξετάσει περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ισότητας των φύλων.

Το Π.Δ. 105/2003, προσάρμοσε την ελληνική νομοθεσία στην Οδηγία 97/80/ΕΚ σχετικά με το βάρος της αποδείξεως επί διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, στοχεύοντας στην εξασφάλιση αποτελεσματικότερων μέτρων τα οποία επιτρέπουν σε κάθε άτομο που κρίνει ότι θίγεται από τη μη εφαρμογή υπέρ αυτού της αρχής της ίσης μεταχείρισης, να διεκδικεί τα δικαιώματά του δια μέσου της δικαστικής οδού, ύστερα από ενδεχόμενη προσφυγή σε άλλες αρμόδιες αρχές. Λαμβάνονται τα αναγκαία μέτρα ώστε όταν ένα πρόσωπο κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και παρουσιάζει ενώπιον του δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη έμμεσης διάκρισης, να επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ισότητας. Σε περίπτωση που εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, δεν χρειάζεται να ληφθούν τα σχετικά μέτρα.

Ο Ν. 3250/2004 για τη μερική απασχόληση στους ΟΤΑ και στα ΝΠΔΔ προβλέπει τη δυνατότητα μερικής απασχόλησης με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για προσωπικό από τις ακόλουθες κοινωνικές ομάδες: α) άνεργοι άνω των τριάντα ετών που έχουν εξαντλήσει το χρόνο τακτικής επιδότησης ανεργίας και παραμένουν εγγεγραμμένοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ, β) άνεργοι εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ που βρίσκονται στην τελευταία πενταετία πριν τη συνταξιοδότηση, γ) άνεργοι μέχρι τριάντα ετών εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα δεκαοκτώ μηνών, δ) μητέρες ανηλίκων, ε) άτομα με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό ή στ) πολύτεκνοι με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης αε και βε βαθμού και στα ΝΠΔΔ στους τομείς παροχής υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα. Οι υπηρεσίες αυτές περιλαμβάνουν την κατὰ οίκον κοινωνική μέριμνα και φροντίδα, τη φύλαξη σχολικών κτιρίων, την οδική ασφάλεια



## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

λεια των μαθητών, την κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών, τις έκτακτες ανάγκες πολιτικής προστασίας, τις πολιτιστικές εκδηλώσεις στην αντιμετώπιση των περιβαλλοντικών αναγκών, την ενημέρωση και πληροφόρηση πολιτών και σε προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα που χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Με ειδική αιτιολογία μπορούν να περιληφθούν και υπηρεσίες, ώστε να ανταποκρίνονται στις έκτακτες ανάγκες του δημοσίου συμφέροντος. Η διάρκεια της σύμβασης θα είναι έως δεκαοκτώ μήνες και ο χρόνος εργασίας δεν θα υπερβαίνει τις είκοσι ώρες κάθε εβδομάδα.

### IV. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Γενικά, μπορούμε να διακρίνουμε τις εξής κατηγορίες ρυθμίσεων σχετικών με την συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής:

- Μέτρα που στοχεύουν στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας (μείωση του χρόνου εργασίας και ευέλικτες μορφές απασχόλησης)
- Μέτρα που προβλέπουν άδειες απουσίας για οικογενειακούς λόγους
- Μέτρα που αναφέρονται στις Συλλογικές Διαβουλεύσεις και προβλέπονται σε επιχειρησιακό επίπεδο (διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης, μέριμνα παιδιών - ηλικιωμένων)
- Μέτρα που προβλέπουν παροχές, επιδόματα, δομές και υπηρεσίες στήριξης
- Μέτρα για την κοινωνική οργάνωση του χρόνου

Ειδικότερα:

#### A. Μέτρα για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Ο χρόνος εργασίας και η οργάνωσή του είναι ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα, που πρέπει να αντιμετωπιστούν, για το συνδυασμό της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής. Στην πραγματικότητα, το θέμα αυτό έχει γίνει τόσο σημαντικό, που θεωρείται ένας από τους θεμελιώδεις πυλώνες για την επίτευξη των ίσων ευκαιριών στην προσωπική ζωή και την εργασία, συχνά δε βρίσκεται στον πυρήνα των πολιτικών για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Σε κοινοτικό επίπεδο υπάρχει η ακόλουθη νομοθεσία για το χρόνο εργασίας:

- **Οδηγία του Συμβουλίου 97/81/ΕΚ της 15<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES.**

Η συμφωνία-πλαίσιο ενσαρκώνει τη δέσμευση των κοινωνικών εταίρων "να θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για την εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος εργαζομένων μερικής απασχόλησης και να υποστηρίξουν τη δημιουργία δυνατοτήτων εργασίας μερικής απασχόλησης, σε μια βάση που είναι αποδεκτή τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζομένους".

- **Οδηγία του Συμβουλίου 93/104/ΕΚ της 23<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 1993 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, που τροποποιήθηκε από την Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου 2000/34/ΕΚ της 22ης Ιουνίου 2000 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ώστε να καλυφθούν οι τομείς και οι δραστηριότητες που εξαιρούνται από την εν λόγω Οδηγία.**

Η πρώτη από αυτές τις Οδηγίες καλεί τα κράτη μέλη να θεσπίσουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, σε συνάρτηση με τις επιταγές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας να περιορίζεται και ο χρόνος εργασίας να μην υπερβαίνει, ανά επταήμερο, τις 48 ώρες κατά μέσον όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Επιτρέπονται βέβαια εξαιρέσεις σε ειδικές περιπτώσεις.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας έχει δυο βασικές διαστάσεις: Η πρώτη σχετίζεται με το αίτημα του συνδικαλιστικού κινήματος των τελευταίων ετών για την συνολική μείωση του χρόνου εργασίας (35 ώρες την εβδομάδα χωρίς μείωση των αποδοχών), ενώ η δεύτερη, κυρίως με την μερική απασχόληση. Και στις δυο περιπτώσεις, τίθεται επί τάπητος το ζήτημα του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, καθώς έτσι παρέχεται η δυνατότητα περισσότερης ενασχόλησης με την οικογένεια.

Το ζήτημα της μείωσης του χρόνου εργασίας, είναι ένα ζήτημα που βρίσκεται σε εξέλιξη τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Προς το παρόν δεν αντιμετωπίζεται με τον ίδιο τρόπο από την πλειονότητα των ελληνικών εργοδοτικών οργανώσεων λόγω του φόβου ότι μπορεί έτσι να προκύψει αύξηση του παραγωγικού κόστους των προϊόντων μετά την αύξηση του εργατικού κόστους, πράγμα που θα έθετε σε κίνδυνο την ανταγωνιστικότητα των ελληνικών προϊόντων και κατ' επέκταση την ελληνική οικονομία. Όμως, τόσο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και σε εθνικό επίπεδο, υπάρχουν θετικές εξελίξεις προς την κατεύθυνση της μείωσης του εργασιμου χρόνου στο άμεσο μέλλον κι αυτό προκύπτει από την σχετική κινητικότητα που παρατηρείται σε κλαδικό ή και επιχειρησιακό επίπεδο, σε πιλοτική προς το παρόν μορφή.





## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Ορισμένες μέθοδοι, που χρησιμοποιούνται σήμερα για μεγαλύτερη ευελιξία του χρόνου εργασίας είναι η μερική απασχόληση, το ελαστικό ωράριο, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η κατανομή της εργασίας (job sharing), η εργασία στο σπίτι και η τηλεεργασία.

Η μερική απασχόληση, είναι η απασχόληση κατά την οποία η ημερήσια ή εβδομαδιαία, ή μηνιαία εργασία είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική. (Άρθρο 2 Ν. 2639/1998, Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας και άλλες διατάξεις). Στον δημόσιο τομέα δεν έχει μέχρι στιγμής εφαρμοστεί, όπως προβλέπει ο Ν. 2639/1998. Ψηφίστηκε επίσης ο Νόμος 3174/2003 που προβλέπει την εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στους ΟΤΑ και το Δημόσιο για την κάλυψη των αναγκών του Κοινωνικού Κράτους. Τα εργασιακά και ασφαλιστικά διακρίματα όσων εργάζονται με αυτή τη μορφή απασχόλησης είναι κατ' αναλογία τα ίδια με αυτά των πλήρως απασχολούμενων. Οι μισθοί των εργαζομένων με μερική απασχόληση δεν μπορεί να είναι κατώτεροι από εκείνους που προβλέπονται για τους πλήρως απασχολούμενους στην ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Οι μερικώς απασχολούμενοι/ες δικαιούνται άδεια με αποδοχές και το σχετικό επίδομα στη βάση της αμοιβής που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά την άδειά τους.

Οι μερικώς απασχολούμενοι/ες δικαιούνται επί τόπου κατάρτιση σε συνθήκες ανάλογες με εκείνες των πλήρως απασχολούμενων και τις ίδιες κοινωνικής υπηρεσίες. Αν έχουν προσληφθεί ή έχουν στραφεί στην μερική απασχόληση για οικογενειακούς λόγους, έχουν δικαίωμα σε πλήρη απασχόληση εάν υπάρχει τέτοια θέση εργασίας, ανεξάρτητα εάν εξακολουθούν να υπάρχουν οι λόγοι που τους έσπρωξαν στην μερική απασχόληση ή όχι. Τέλος δεν μπορεί να ζητήσει ο εργοδότης από τους/τις μερικώς απασχολούμενους/ες που έχουν επιλέξει αυτή τη μορφή εργασίας για οικογενειακούς λόγους, να κάνουν υπερωρίες.

Όσο για τις υπόλοιπες συνθήκες εργασίας, όλες οι διατάξεις του εργατικού δικαίου ισχύουν και για τους/τις μερικώς απασχολούμενους/ες, με την εξαίρεση της περίπτωσης της άδειας άνευ αποδοχών για αθένηια εξαρτημένων μελών στην οποία δεν περιλαμβάνονται οι μερικώς απασχολούμενοι/ες, πράγμα που αποτελεί έμμεση διάκριση κατά των γυναικών.

Τα βασικά κριτήρια σε κάθε περίπτωση για να είναι αποτελεσματική προς όφελος της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής η μερική απασχόληση, είναι να παρέχεται η δυνατότητα ελεύθερης επιλογής της, η δυνατότητα εναλλαγής μεταξύ πλήρους και μερικής, καθώς και η μη διακριτική μεταχείριση των μερικώς απασχολούμενων.

### **B. Μέτρα για την κοινωνική οργάνωση του χρόνου**

Το πρόβλημα της σύμπτωσης των ωρών λειτουργίας των δημόσιων υπη-

μεσιών και των ιδιωτικών έχει κυρίως δημιουργηθεί λόγω της αυξημένης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Οι ώρες λειτουργίας των υπηρεσιών (όπως οι τράπεζες, τα καταστήματα, οι διοικητικές αρχές, το σύστημα υγείας και τα σχολεία) συμπίπτουν με τα ωράρια εργασίας, με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται ο συνδυασμός της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής. Οι δημόσιες υπηρεσίες λειτουργούν ακόμη με πολύ ανελαστικά ωράρια, ενώ τα ωράρια των καταστημάτων έχουν γίνει ελαστικότερα υπό το βάρος της πίεσης των καταναλωτών.

### Γ. Μέτρα που προβλέπουν άδειες απουσίας για οικογενειακούς λόγους

Για την αποτελεσματική προώθηση του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η νομοθεσία προσπαθεί να ισορροπήσει μεταξύ αφενός της προώθησης των διαφόρων ειδών αδειών μητρότητας, πατρότητας και γονικής άδειας και αφετέρου της αποτροπής δυσμενών συνεπειών, που η θέσπισή τους μπορεί να έχει για την πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση, τους όρους εργασίας τους και την πρόσβασή τους σε θέσεις ευθύνης. Παράλληλα, προσπαθεί να ενθαρρύνει τους άνδρες να συμμετέχουν στην διαπαιδαγώγηση των παιδιών ήδη από τη γέννηση ή την ένταξή τους στην οικογένεια.

Εργαζόμενοι που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογενείας τους, έχουν ανάγκη ιδιαίτερης φροντίδας και υποστήριξης ώστε να διευκολύνεται η προετοιμασία τους για την είσοδο στην απασχόληση, η διατήρησή της καθώς και η επαγγελματική τους εξέλιξη.

Η υποστήριξη αυτή αφορά εργαζόμενους και των δύο φύλων με εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα, ή άλλα μέλη της οικογενείας τους που χρήζουν ιδιαίτερης μέριμνας, έγγαμους και άγαμους, καθώς και εργαζόμενους που εργάζονται με σχέσεις ιδιωτικού δικαίου, ή σχέσης έμμισθης εντολής σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις (άρθρο 1 ν. 1483/1984 σε συνδυασμό με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2002).

Καταρχάς, απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας, που αναφέρεται στην είσοδό τους στην απασχόληση, στη διατήρησή της και στην επαγγελματική τους εξέλιξη. (άρθρο 4 ν. 1483/1984)

Η υποστήριξη αυτή παρέχεται με:

- **Άδεια μητρότητας**

Πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ της άδειας μητρότητας υπό την ευρεία



## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

έννοια και της λεγόμενης υποχρεωτικής άδειας μητρότητας για την ανάπαυση της μητέρας.

**Η άδεια μητρότητας υπό την ευρεία της έννοια ταυτίζεται με τον ορισμό και τους όρους που περιέχονται στην Οδηγία του Συμβουλίου 92/85/ΕΟΚ της 19<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων, που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, που ορίζει ως ελάχιστη διάρκεια της άδειας μητρότητας 14 εβδομάδες πριν ή/και μετά τον τοκετό.**

Επιπλέον, η Σύμβαση 103 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) της 28<sup>ης</sup> Ιουνίου 1952, που τροποποιήθηκε από τη Σύμβαση 183 της ΔΟΕ της 15ης Ιουνίου 2000 (Σύμβαση για την Προστασία της Μητρότητας) ορίζει: «Με την υποβολή ιατρικού πιστοποιητικού ή άλλου κατάλληλου πιστοποιητικού, όπως αυτό ορίζεται από την εθνική νομοθεσία και πρακτική, που προσδιορίζει την πιθανή ημέρα τοκετού, η γυναίκα, στην οποία εφαρμόζεται αυτή η Σύμβαση αυτή, δικαιούται άδεια μητρότητας όχι μικρότερη από 14 εβδομάδες».

**Η υποχρεωτική άδεια που επιτρέπει στη μητέρα να αναπαυθεί**, από την οποία δεν χωρεί παραίτηση, εμπίπτει στον ευρύτερο ορισμό της «άδειας μητρότητας» και είναι ένας τύπος άδειας για λόγους υγείας. Αυτό το είδος άδειας ρυθμίζεται επίσης από την προαναφερθείσα Οδηγία 92/85/ΕΟΚ, που καθιερώνει ένα ελάχιστο διάστημα υποχρεωτικής άδειας μητρότητας 2 εβδομάδων (πριν ή/και μετά τον τοκετό) για την μητέρα. Για τις χώρες που έχουν υπογράψει τη Σύμβαση 103 της ΔΟΕ, η υποχρεωτική αυτή άδεια μητρότητας διαρκεί κατ' ελάχιστο έξι εβδομάδες μετά τον τοκετό.

Η Οδηγία προβλέπει επίσης ότι κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας η εργαζόμενη διατηρεί όλα τα δικαιώματα, που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας της καθώς και την αμοιβή της ή/και ένα κατάλληλο επίδομα (τουλάχιστο ίσο προς το επίδομα που θα εισέπραττε αν ήταν προσωρινώς ανίκανη προς εργασία από κοινή ασθένεια), επιτρέπει όμως στα κράτη μέλη να εξαρτούν την καταβολή του επιδόματος αυτού 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 τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί 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.

Όσον αφορά την εθνική νομοθεσία:

Στον ιδιωτικό τομέα προβλέπει άδεια 17 ημερολογιακών εβδομάδων (8 πριν 9 μετά την λοχεία). Ευνοικότερες διατάξεις ισχύουν στις τράπεζες (2 επιπλέον εβδομάδες από το 1997).

Στις δημόσιες υπηρεσίες προβλέπονται 5 ημερολογιακοί μήνες (2 πριν και 3 μετά τη λοχεία). Σε περίπτωση υιοθεσίας 3 ημερολογιακοί μήνες στην περίοδο των 6 πρώτων μηνών μετά την ολοκλήρωση της υιοθεσίας και εφόσον το παιδί είναι έως έξι ετών. Η άδεια είναι με πλήρεις αποδοχές. Πληρώνονται επιδόματα λοχείας και μητρότητας στους εργαζόμενους των ΝΠΔΔ για την ίδια περίοδο από τα υποχρεωτικά προγράμματα κοινωνικής ασφάλισης και αφαιρούνται από την αμοιβή εάν η κάλυψη χρηματοδοτείται και από συνεισφορές που πληρώνει αυτό το νομικό πρόσωπο.

(Νομοθετικές διατάξεις: άρθρο 52 του Ν 2683/1999, ΕΣΣΕ των τελευταίων ετών καθώς και ΣΣΕ που αφορούν Τράπεζες και δημόσιους οργανισμούς, άρθρο 12(1) του Ν 1469/1984, άρθρα 8,11 του ΠΔ 176/1997)

#### • Άδεια Πατρότητας

Η άδεια πατρότητας δεν ρυθμίζεται από καμία κοινοτική Οδηγία. Όμως, το **Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής της 29<sup>ης</sup> Ιουνίου 2000 σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή** ενθαρρύνει τα Κράτη Μέλη να εκτιμήσουν τη δυνατότητα αναγνώρισης άδειας πατρότητας μιας τέτοιας μορφής.

Κατ' έναν ιδανικό ορισμό, η άδεια πατρότητας θα συνέπιπτε χρονικά με την άδεια μητρότητας, ώστε να μπορεί ο πατέρας να συμμετέχει στη γέννηση του παιδιού και να παραμείνει στο σπίτι με την μητέρα και/ή το άλλο παιδί ή παιδιά. Η άδεια αυτή θα πρέπει να είναι εντελώς ανεξάρτητη από την εργασιακή κατάσταση της μητέρας.

#### • Απαλλαγή από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις

Η απαλλαγή από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις ρυθμίζεται από την **Οδηγία του Συμβουλίου 92/85/ΕΟΚ της 19<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων, που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων** ως εξής: τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι έγκυοι εργαζόμενες να απολαύουν, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, απαλλαγής από την εργασία, χωρίς απώλεια αποδοχών για να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου

## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

εργασίας. Στην ελληνική έννομη τάξη, ισχύει απαλλαγή από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις.

### • Γονική άδεια ανατροφής

Κατά την **Οδηγία του Συμβουλίου 96/34/ΕΚ της 3<sup>ης</sup> Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES**, η γονική άδεια είναι ατομικό δικαίωμα των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να μπορέσουν να ασχοληθούν με το παιδί αυτό, τουλάχιστον επί τρεις μήνες, μέχρι μιας ορισμένης ηλικίας, η οποία μπορεί να φθάσει μέχρι τα 8 έτη και προσδιορίζεται από τα κράτη μέλη. Εξ ορισμού, τη γονική άδεια δικαιούνται και οι δύο γονείς.

Η Οδηγία αφήνει στα κράτη μέλη την εξουσία να ορίσουν αν η γονική άδεια χορηγείται κατά πλήρη χρόνο, κατά μερικό χρόνο, κατά τρόπο αποσπασματικό ή με τη μορφή χρονικής πίστωσης.

Εξάλλου, η Οδηγία υποχρεώνει τα κράτη μέλη να λάβουν τα αναγκαία μέτρα για να προστατεύουν τους εργαζόμενους έναντι απολύσεων εξαιτίας της αίτησης ή της λήψης γονικής αδείας. Επιπλέον, κατοχυρώνει το δικαίωμα του εργαζόμενου να επανέλθει στη θέση εργασίας του ή σε εργασία ισοδύναμη με τη λήξη της γονικής αδείας. Διασφαλίζει επίσης ότι τα κεκτημένα δικαιώματα ή τα δικαιώματα που είναι υπό κτήση από τον εργαζόμενο κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής αδείας διατηρούνται ως έχουν μέχρι το τέλος της.

Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται για τις ανάγκες ανατροφής των παιδιών, στους μισθωτούς κάθε επιχείρησης ανεξάρτητα του αριθμού απασχολούμενων σε αυτές, σε άντρες και γυναίκες. Η άδεια αυτή μπορεί να φθάσει μέχρι τρεισήμισι (3,5) μήνες για κάθε γονέα. Ο γονέας που έχει εξαρτώμενο από αυτόν παιδί και εργάζεται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της αδείας της μητρότητας και μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 3,5 ετών.

Σε περίπτωση διάστασης, χηρείας, διαζυγίου ή αν το τέκνο έχει γεννηθεί χωρίς γάμο, τη γονική αυτή άδεια την παίρνει ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού και η διάρκεια της αυξάνεται σε έξι (6) μήνες. (άρθρο 5 παρ. 1 και 4 ν.1483/84, σε συνδυασμό με το ν. 2939/98), χορηγείται δε με τις εξής προϋποθέσεις :

- Ο μισθωτός/η να έχει συμπληρώσει ένα έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη και

- Ο άλλος γονέας να εργάζεται έξω από το σπίτι.

Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά το δικαίωμα του γονέα είναι αυτοτελές για το κάθε παιδί, εφ' όσον από τη λήξη της αδείας που δόθηκε για το

προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. (5 παρ.4)

Η άδεια αυτή δίνεται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων δικαιούχων..

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα (στην ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση), αποφασίζουν από κοινού ποιος θα κάνει πρώτος χρήση της άδειας και για πόσο χρονικό διάστημα.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του στην ίδια ή παρόμοια θέση, η οποία όμως δε μπορεί να είναι κατώτερη από αυτήν που είχε πριν πάρει τη γονική άδεια διατροφής.

Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών

Ο εργαζόμενος γονέας που έχει λάβει γονική άδεια ανατροφής, έχει κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας από την εργασία του πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα, υποχρεούται όμως να καταβάλει ολόκληρη την ασφαλιστική του εισφορά εργατική και εργοδοτική, που αντιστοιχεί στο διάστημα αυτό. Ο χρόνος της γονικής άδειας ανατροφής λαμβάνεται υπ' όψιν τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος, όσο και για την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης. (άρθρο 6.ν. 1483/84).

Όσον αφορά τον Δημόσιο τομέα, στις Δημόσιες Υπηρεσίες προβλέπεται γονική άδεια μέχρι 2 χρόνια για κάθε γονέα για παιδιά μέχρι 6 ετών. Η άδεια αυτή δίνεται υποχρεωτικά εάν το ζητήσει ο/η εργαζόμενος/η, μπορεί δε να ληφθεί συνεχώς ή διακεκομμένα.. Η περίοδος απουσίας δεν θεωρείται περίοδος απασχόλησης (Άρθρο 51(5) Νόμου 2683/1999). Η διακοπή της απασχόλησης εξαιτίας της άσκησης του σχετικού δικαιώματος δεν έχει ισχύ. Η εν λόγω άδεια είναι άνευ αποδοχών.

• **Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών**

**Η Οδηγία του Συμβουλίου 96/34/ΕΚ της 3<sup>ης</sup> Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και την CES,** ρυθμίζει τη γονική άδεια προσανατολιζόμενη κυρίως προς τη φροντίδα των πολύ μικρών παιδιών. Δεν αναφέρεται όμως στη φροντίδα άλλων μελών της οικογένειας, εκτός από τη ρύθμιση της απουσίας για επείγοντες οικογενειακούς λόγους σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος, που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου.

Η Οδηγία αφήνει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να προσδιορίσουν τους όρους πρόσβασης και τους τρόπους εφαρμογής της άδειας αυτής καθώς και να περιορίζουν το δικαίωμα αυτό σε μια ορισμένη διάρκεια ετησίως ή/και κατά περίπτωση.

Εξάλλου το **Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης**

## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

και Κοινωνικής Πολιτικής συνελθόντων στο πλαίσιο του Συμβουλίου της 29<sup>ης</sup> Ιουνίου 2000 σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή απλώς ενθαρρύνει τα κράτη μέλη στην ενίσχυση των «μέτρων, που θα ενθαρρύνουν την ισόρροπη κατανομή μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και γυναικών της φροντίδας τέκνων, ηλικιωμένων, ατόμων με ειδικές ανάγκες και άλλων εξαρτώμενων από αυτούς προσώπων».

Στην Ελλάδα ισχύει, ότι σε περίπτωση ασθενείας των εξαρτωμένων παιδιών τους ή των άλλων μελών της οικογένειας, οι εργαζόμενοι και των δυο φύλων δικαιούνται, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να παίρνουν με αίτησή τους προς τον εργοδότη τους, άδεια που δε θα είναι μεγαλύτερη από 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος.

**Η άδεια αυτή μπορεί να δοθεί ολόκληρη ή τμηματικά**  
(Νομοθετικό πλαίσιο: άρθρο 7 του Ν 1483/1984, ΠΔ 193/1988, άρθρο 51 (2) Ν 2683/1999)

### • Μονογονεϊκή άδεια

Η άδεια αυτή αφορά τους/ις χήρους-ες, την άγαμη μητέρα ενώ τον άγαμο πατέρα εφ' όσον όμως έχει αναγνωρίσει τα παιδιά νόμιμα. και εφόσον έχει την επιμέλεια του παιδιού. Η άδεια αυτή είναι έξι (6) εργασίμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται ο γονέας από άλλες διατάξεις και αφορά παιδιά μέχρι 12 ετών. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργασίμων ημερών. Η άδεια χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας και είναι με αποδοχές. (άρθρο7 Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης 2002/3).

Στην έννοια εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας που έχουν ανάγκη για φροντίδα ή υποστήριξη και για τα οποία χορηγείται η σχετική άδεια, περιλαμβάνονται:

- Τα μέχρι 16 ετών παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα, εφ' όσον οι γονείς τους έχουν την επιμέλεια τους.

- Τα παιδιά που είναι άνω των 16 ετών αλλά έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδικές φροντίδες για λόγους βαριάς ασθένειας ή αναπηρίας εφ' όσον οι γονείς έχουν την επιμέλεια.

- Ο ή η σύζυγος εφ' όσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.

- Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δε μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφ' όσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη που αμειβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερο-

μισθίου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με 25 ημερομίσθια το μήνα. (άρθρο 2. ν.1483/84).

Η ασθένεια ή η αναπηρία των ανωτέρω εξαρτημένων προσώπων αποδεικνύεται με πρόσφατη ιατρική γνωμάτευση νοσηλευτικού ιδρύματος, νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου που εποπτεύεται από το υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, η οποία πρέπει να θεωρηθεί από το διευθυντή γιατρό της σχετικής κλινικής ή με γνωμάτευση γιατρού του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά (ΙΚΑ κλπ). (άρθρο 3 παρ.1.ν.1483/84).

Το ετήσιο εισόδημα των γονέων και των άγαμων αδελφών που για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δε μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφ' όσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομισθίου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με 25 ημερομίσθια το μήνα αποδεικνύεται με τα εξής αποδεικτικά:

- Βεβαίωση της οικονομικής εφορίας που υπάγονται αυτά τα μέλη
- Βεβαίωση του ασφαλιστικού φορέα από τον οποίο συνταξιοδοτούνται ή επιδοτούνται
- Βεβαίωση της αρμόδιας αρχής σε περίπτωση που είναι άπορα. (άρθρο 3 παρ.2.ν.1483/84).

Η παραπάνω άδεια είναι χωρίς αποδοχές

#### • Εργασία με μειωμένο ωράριο

Ως διακοπή της 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. Αυτή η μορφή απαλλαγής από την εργασία, που θεσπίστηκε ήδη από τη **Σύμβαση 3 (ή Σύμβαση Προστασίας της Μητρότητας) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) της 29<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 1919**, παραμένει σε ισχύ μέσω της Σύμβασης 103 της 28<sup>ης</sup> Ιουνίου 1952 και της **Σύμβασης 183 της 15<sup>ης</sup> Ιουνίου 2000**, που αποτελεί την πιο πρόσφατη έκδοση της **Σύμβασης Προστασίας της Μητρότητας**,

Η διακοπή της εργασίας για θηλασμό θεσμοθετήθηκε αρχικά ως απαλλαγή της μητέρας από την εργασία υπό τη μορφή μιας ή περισσότερων διακοπών του χρόνου εργασίας της ή της μείωσης του ημερησίου ωραρίου της για το θηλασμό του παιδιού της και προβλέπεται να είναι αμειβόμενη ήδη από το 1952.

Τέτοιες διακοπές δεν ρυθμίζονται από το κοινοτικό δίκαιο. Η **Οδηγία 92/85/ΕΟΚ** αφορά την προστασία της υγείας και της ασφάλειας κατά την





## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

εργασία των γαλουχουσών εργαζομένων, ενώ ούτε η **Οδηγία 96/34/ΕΚ** ρυθμίζει τη διακοπή της εργασίας για θηλασμό.

Στην Ελλάδα ισχύει, ότι οι γονείς που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική, ή σωματική αναπηρία μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

Οι εργαζόμενοι που έχουν από την πρόσληψή τους ή μεταγενέστερα συμφωνία προφορική ή γραπτή με τον εργοδότη τους, να απασχολούνται για λόγους οικογενειακών υποχρεώσεων με μειωμένο ωράριο, έχουν δικαίωμα να αναλάβουν εργασία ή να επανέλθουν, με αίτησή τους, σε απασχόληση με πλήρες ωράριο, εάν υπάρχει κενή θέση, ανεξάρτητα εάν εξακολουθούν οι περιστάσεις που τους ανάγκασαν να εργάζονται με μειωμένο ο ωράριο.

### • Προγραμματισμός αδειών

Οι εργοδότες που απασχολούν εργαζομένους που προστατεύουν παιδιά μέχρι 16 ετών φυσικά ή υιοθετημένα, εφ' όσον οι γονείς τους έχουν την επιμέλειά τους ή παιδιά που είναι άνω των 16 ετών αλλά έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδικές φροντίδες για λόγους βαριάς ασθένειας ή αναπηρίας εφ' όσον οι γονείς έχουν την επιμέλεια, υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών απουσίας του προσωπικού τους να παίρνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας.

### • Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

Ρυθμίσεις σχετικές με τα δικαιώματα που παρέχονται στους εργαζομένους και των δύο φύλων, που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειάς τους που έχουν ανάγκη τις φροντίδες ή την υποστήριξή τους, οι οποίες προβλέπονται σε συμφωνίες εργαζομένων και εργοδοτών ή σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις, υπερισχύουν εάν είναι ευνοϊκότερες.

### • Καταγγελία-απόλυση

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις αυτής της κατηγορίας εργαζομένων δεν αποτελούν λόγο καταγγελίας της σχέσης εργασίας τους.

Απόλυση εξ' αιτίας άσκησης του δικαιώματος για λήψη γονικής αδειάς ανατροφής είναι άκυρη(άρθρο 15 ν.1483/84, : άρθρο 5-6 Ν 1483/84, Ν 2639/98, Ν 2335/95

### • Άδεια απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης των παιδιών

Οι εργαζόμενοι και των δυο φύλων που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα παιδιά ή μέλη που έχουν παιδιά μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολου-

θούν μαθήματα προσχολικής, στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία τους μέχρι συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, με άδεια του εργοδότη, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.

Η άδεια απουσίας χορηγείται και στους δυο γονείς, οι οποίοι αποφασίζουν από κοινού κάθε φορά ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού και για πόσο χρονικό διάστημα, που πάντως δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά και για τους δυο γονείς τις τέσσερις εργάσιμες ημέρες. (άρθρο 9 Ν 1483/84).

Αν ο ένας από τους δύο γονείς δεν εργάζεται, η άδεια αυτή δίνεται στον εργαζόμενο γονέα μόνο αν κρίνεται απαραίτητο.

Η παραπάνω άδεια είναι μετ' αποδοχών.

Όσον αφορά τις δημόσιες υπηρεσίες, η άδεια αυτή αφορά τους γονείς παιδιών που παρακολουθούν το δημοτικό σχολείο ή το γυμνάσιο (Ν.2683/1999 αρ.53). Η διάρκειά της είναι μερικές ώρες ή ολόκληρη την εργάσιμη ημέρα μέχρι 4 εργάσιμες ημέρες κάθε χρόνο. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και η περίοδος απουσίας θεωρείται ως χρόνος εργασίας.

#### • Υπολογισμός του χρόνου απουσίας

Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους είτε λόγω γονικής άδειας ανατροφής, είτε λόγω ασθένειας των εξαρτωμένων μελών είτε για την παρακολούθηση των σχολικών επιδόσεων των παιδιών τους, λογίζεται ως πραγματικός χρόνος υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, για τη χορήγηση ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος άδειας, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης του σε περίπτωση απόλυσής τους (άρθρο 14 ν.1583/84)

#### • Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς

Η άδεια αυτή είναι δύο ημερών μετ' αποδοχών και αφορά στο θάνατο συζύγου, τέκνου, αδελφών και γονέων. (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2003άρθρο 9).

#### • Άδεια λόγω μετάγγισης αίματος και αιμοκάθαρσης

Η άδεια αυτή έχει διάρκεια μέχρι 22 ημερών κατ' έτος. Είναι μετ' αποδοχών και είναι πέραν της κανονικής άδειας (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2003 άρθρο 8).

Ειδική άδεια με αποδοχές, μέχρι 22 εργάσιμες ημέρες το χρόνο, προβλέπεται για τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα και τους ΟΤΑ(2683/1999 αρ.50) για παιδιά που υποφέρουν από ασθένειες και απαιτείται τακτική μετάγγιση αίματος ή χρειάζεται περιοδική νοσοκομειακή περίθαλψη.



## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

### V. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι το κατεξοχήν εργαλείο για τη ρύθμιση των όρων εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, δεδομένου ότι οδηγεί στην από κοινού θέσπιση κανόνων από τους εκπρόσωπους των εργαζόμενων και των εργοδοτών.

Διάφοροι κανόνες διεθνούς και εθνικού δικαίου αναθέτουν στη συλλογική διαπραγμάτευση το ρόλο της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και το έργο της ενσωμάτωσης και της προώθησης των κοινωνικών δικαιωμάτων, που αναγνωρίζονται νομοθετικά. Η συλλογική διαπραγμάτευση γίνεται έτσι ένας μηχανισμός για την εγγύηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων στο χώρο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένου και του δικαιώματος της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών.

Σε διεθνές επίπεδο, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) στη Σύμβαση 98 της 1<sup>ης</sup> Ιουλίου 1949 σχετικά με την εφαρμογή των αρχών του δικαιώματος οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης, στη Σύμβαση 154 της 19<sup>ης</sup> Ιουνίου 1981 σχετικά με την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και στη Σύσταση 163 με την ίδια ημερομηνία και τον ίδιο τίτλο, επισημαίνει τη σημασία των διαδικασιών διαπραγμάτευσης για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων, που ρυθμίζουν τους όρους εργασίας, και θεωρεί αναγκαία τη λήψη μέτρων, που αρμόζουν στις συνθήκες κάθε χώρας, προς όφελος των διαδικασιών αυτών.

Εξάλλου, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη της 18<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 1961 αναγνωρίζει το δικαίωμα στη συλλογική διαπραγμάτευση και ορίζει ότι για να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος αυτού, τα Μέρη στο Χάρτη αναλαμβάνουν να προωθήσουν, όπου αυτό είναι αναγκαίο και πρόσφορο, την καθιέρωση διαδικασιών εθελουσιών διαπραγματεύσεων μεταξύ των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων για τη ρύθμιση των όρων εργασίας με συλλογικές συμβάσεις.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπάρχουν οι ακόλουθες ρυθμίσεις:

- Η Σύσταση του Συμβουλίου της 31<sup>ης</sup> Μαρτίου 1992 σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών παροτρύνει τα Κράτη Μέλη να «υποστηρίζουν ενέργειες, ιδίως στα πλαίσια των συλλογικών συμβάσεων, για τη δημιουργία περιβάλλοντος, δομών και οργάνωσης εργασίας, που θα λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες όλων των εργαζόμενων γονέων, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για τη φύλαξη και τη διαπαιδαγώγηση παιδιών».

- Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της 7ης Δεκεμβρίου 2000 και ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζόμενων της 19<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1989, που αναγνωρίζουν ότι οι εργαζό-

μενοι και οι εργοδότες ή οι αντίστοιχες οργανώσεις τους, έχουν το δικαίωμα διαπραγμάτευσης και σύναψης συλλογικών συμβάσεων στα κατάλληλα επίπεδα.

Παρόλα αυτά, η συλλογική διαπραγμάτευση δεν φαίνεται αντάξια του δυναμικού της, όσον αφορά την εξασφάλιση και προώθηση ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες. Σαφέστατα θα μπορούσε να έχει κάνει πολύ περισσότερα στην υιοθέτηση μέτρων, που διευκολύνουν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Οι κοινωνικές και πολιτιστικές αλλαγές, που έχουν σημειωθεί στις οικογενειακές σχέσεις, και η αλλαγή στους παραδοσιακούς ρόλους γυναικών και ανδρών καθιστούν απαραίτητη την αποτελεσματική προσαρμογή στη νέα κατάσταση. Για το λόγο αυτό η ενσωμάτωση του φύλου στη συλλογική διαπραγμάτευση είναι πρωταρχικής σημασίας και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να είναι ευαισθητοποιημένοι και πραγματικά πρόθυμοι για διαπραγμάτευση στα ζητήματα αυτά.

## VI. ΜΕΡΙΜΝΑ ΠΑΙΔΙΩΝ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ

### A) Επιδόματα και παροχές για την οικογένεια και το παιδί

Σε όλες τις χώρες των εταίρων η σημασία της παροχής βοήθειας στις οικογένειες για την αντιμετώπιση του κόστους ζωής και των καταναλωτικών τους αναγκών, ιδιαίτερα εκείνων που πηγάζουν από τη φροντίδα μικρών παιδιών, έχει οδηγήσει στην οργάνωση μέτρων οικονομικής βοήθειας, που βασίζονται σ' αυτές τις παραδοχές. Οι προϋποθέσεις καταβολής των παροχών αυτών και οι διαφορετικές καταστάσεις που ανακύπτουν διαφέρουν στη νομοθεσία της κάθε χώρας.

Ειδικότερα στη χώρα μας προβλέπονται τα παρακάτω:<sup>14</sup>

• **Οικογενειακά επιδόματα που πληρώνει ο εργοδότης:** Στις δημόσιες υπηρεσίες ονομάζεται «επίδομα οικογενειακών βαρών» και παρέχεται στους 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. Κλιμακώνεται ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών. Στον ιδιωτικό τομέα οι παροχές ορίζονται από τις ΣΣΕ σε ποσοστό των βασικών μισθών. (Συνήθως επίδομα γάμου :10% του βασικού μισθού, επίδομα παιδιών : 5% του βασικού μισθού για κάθε παιδί.)

• **Επίδομα για βρεφικές και νηπιακές υπηρεσίες που πληρώνει ο εργοδότης.** Παρέχεται από μερικούς εργοδότες κυρίως στο δημόσιο τομέας πχ τράπεζες.

• **Επίδομα παιδιού από την κοινωνική ασφάλιση:** για ανύπαντρα παιδιά ηλικίας κάτω των 18 ετών ή κάτω των 22 ετών εάν σπουδάζουν. Ανεξάρτη-

<sup>14</sup> Μουρίκη, Α. «Το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα και τη συμφιλίωση», μελέτη για τη Κ.Π. Εqual –Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής»



## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

τα ηλικίας εάν είναι ανίκανα να εργαστούν. Αυτό το επίδομα καταβάλλεται από τον ΟΑΕΔ σε εργαζόμενους με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου που καλύπτονται με το υποχρεωτικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, έχουν τουλάχιστον 50 ημέρες εργασίας μέσα στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος με την προϋπόθεση ότι δεν λαμβάνουν οικογενειακό επίδομα ποσού τουλάχιστον ίσου από τον εργοδότη τους.

- **Επίδομα λοχείας-εγκυμοσύνης.** Α) ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ: ποσό εφάπαξ καταβάλλεται από την Πολιτεία στις γυναίκες δημοσίων υπαλλήλους ή συζύγους ανδρών δημοσίων υπαλλήλων για το κόστος της ιατροφαρμακευτικής μέριμνας και νοσηλείας στη διάρκεια της λοχείας. Β) ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ: ένα ποσό εφάπαξ καταβάλλεται από τα υποχρεωτικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης στις γυναίκες που απασχολούνται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ή έχουν συνταξιοδοτηθεί, καθώς και στις συζύγους των ανδρών που απασχολούνται ή λαμβάνουν σύνταξη. Το επίδομα που καταβάλλεται από το ΙΚΑ είναι ίσο με 30 κατώτερα ημερομίσθια.

- **Επίδομα κοινωνικής ασφάλισης για ανάπηρα και απροσάρμοστα παιδιά.** Πλήρης κάλυψη του κόστους ιατροφαρμακευτικής φροντίδας, νοσηλείας και μέριμνας σε εξειδικευμένα εκπαιδευτικά και άλλα ιδρύματα ή άσυλα για ανήλικους και για τα πρόσωπα που καλύπτονται από τα υποχρεωτικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

- **Επίδομα κοινωνικής ασφάλισης στους παραπληγικούς και τετραπληγικούς.** Οι εργαζόμενοι ή συνταξιούχοι που καλύπτονται από τα υποχρεωτικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και τα μέλη των οικογενειών τους που είναι ανίκανα να εργαστούν λόγω παραπληγίας ή τετραπληγίας ή άλλης νόσου που δημιουργεί την ίδια ανικανότητα. Δεν υπάρχει όριο οικονομικής κατάστασης. Ποσό: 20 βασικά ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη.

- **Επίδομα κοινωνικής ασφάλισης για πλήρη ανικανότητα ή επίδομα φροντίδας από τρίτο πρόσωπο:** πρόσωπα που λαμβάνουν σύνταξη αναπηρίας ή σύνταξη επιζώντος και χρειάζονται ειδική φροντίδα από ένα άλλο πρόσωπο. Δεν υπάρχει όριο οικονομικής κατάστασης. Αύξηση της σύνταξης κατά 50%.

Επίσης, αναφέρουμε τις παρακάτω παροχές προς την οικογένεια:

- Τα πολυτεκνικά επιδόματα που χορηγεί ο ΟΓΑ (επίδομα 3ου παιδιού, ισόβια σύνταξη πολύτεκνης μητέρας, μηνιαίο πολυτεκνικό επίδομα). Με το ν. 1459/97 θεσπίστηκαν κριτήρια εισοδήματος για τη χορήγησή τους η οποία συνδέθηκε με την πορεία του τιμάρθιμου

- Επίδομα απροσάτευτου παιδιού για γονέα μονογονεϊκής οικογένειας που απασχολείται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, επίδομα κοινωνικής πρόνοιας για γονέα μονογονεϊκής οικογένειας.

- Επίδομα κοινωνικής πρόνοιας για το παιδί που δίνεται (ή σε πατέρα) με τουλάχιστον 3 ή 4 παιδιά

- Μείωση φόρου λόγω παιδιών που «συνοικούν με τους φορο-

λογούμενους και τους βαρύνουν» (κλιμακώνεται ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών)

## **B) Δομές στήριξης**

Προκειμένου να επιτευχθεί ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και η ισόρροπη κατανομή των οικογενειακών ευθυνών, είναι απαραίτητη όχι μόνο η ύπαρξη ορισμένων νομικών κανόνων προς τούτο, αλλά και η ύπαρξη δημόσιων δομών φροντίδας, που το Κράτος και οι περιφερειακές και τοπικές διοικήσεις οφείλουν να προσφέρουν στους πολίτες για την κάλυψη των αναγκών φροντίδας των εξαρτώμενων απ' αυτούς προσώπων. Η προσφορά τέτοιων δομών από τον ιδιωτικό τομέα, με ή χωρίς δημόσια χρηματοδότηση, αποκτά επίσης όλο και μεγαλύτερη σημασία.

### **B1) Δομές και υπηρεσίες φύλαξης παιδιών**

Σε κοινοτικό επίπεδο υπάρχει ένα ειδικό νομικό κείμενο για τη φύλαξη των παιδιών, η **Σύσταση του Συμβουλίου της 31<sup>ης</sup> Μαρτίου 1992 σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών**.

Σκοπός της Σύστασης αυτής είναι να ενθαρρύνει πρωτοβουλίες στα κράτη μέλη, που θα επιτρέπουν στις γυναίκες και τους άνδρες το συνδυασμό των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών καθώς και των ευθυνών διαπαιδαγώγησης, που απορρέουν από τη φύλαξη των παιδιών.

Σύμφωνα με τη Σύσταση, ως "υπηρεσίες φύλαξης παιδιών" νοούνται όλες οι μορφές φύλαξης του παιδιού, δημόσιες ή ιδιωτικές, ατομικές ή συλλογικές. Το Συμβούλιο συνιστά στα κράτη μέλη, λαμβάνοντας υπόψη τις αντίστοιχες ευθύνες των εθνικών, περιφερειακών ή τοπικών αρχών, των κοινωνικών εταίρων, των άλλων αρμόδιων οργανισμών και των ιδιωτών, και σε συνεργασία με αυτούς, να αναλάβουν πρωτοβουλίες, ώστε:

1. Να ενθαρρύνουν την **ευελιξία** και την **ποικιλία** των υπηρεσιών φύλαξης παιδιών στο πλαίσιο μιας στρατηγικής, που αποσκοπεί στην αύξηση των επιλογών και την ικανοποίηση των ειδικών προτιμήσεων, αναγκών και συνθηκών των παιδιών και των γονέων τους, διατηρώντας παράλληλα μια ανοχή μεταξύ των διαφόρων υπηρεσιών. Για τον σκοπό αυτό, οι υπηρεσίες πρέπει να συνεργάζονται στενά με τους γονείς και τις τοπικές κοινότητες, μέσω τακτικών επαφών και ανταλλαγών πληροφοριών, ούτως ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες και στις εκάστοτε τοπικές περιστάσεις.

2. Να ενθαρρύνουν τη **δυνατότητα πρόσβασης** σε υπηρεσίες φύλαξης παιδιών, επιτρέποντας στους γονείς που εργάζονται, που παρακολουθούν μαθήματα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης για να βρουν εργασία ή που είναι σε αναζήτηση εργασίας, εκπαίδευσης ή κατάρτισης με σκοπό



## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ


να βρουν εργασία, να έχουν πρόσβαση σε τοπικές υπηρεσίες φύλαξης παιδιών. Στο πλαίσιο αυτό, η Σύσταση ορίζει ότι θα πρέπει να καταβληθεί προσπάθεια ώστε να εξασφαλιστεί ότι:

- Οι υπηρεσίες παρέχονται σε προσιτές τιμές για τους γονείς. Τα κράτη μέλη καλούνται να ενθαρρύνουν τις εθνικές, περιφερειακές ή τοπικές αρχές, τους κοινωνικούς εταίρους, τους άλλους αρμόδιους οργανισμούς και τους ιδιώτες, ώστε να συνεισφέρουν οικονομικά, ανάλογα με τις ευθύνες τους, στη δημιουργία και λειτουργία υπηρεσιών φύλαξης παιδιών.
- Κατά τον προσδιορισμό της πρόσβασης στις υπηρεσίες λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των γονέων και των παιδιών.
- Υπάρχουν διαθέσιμες υπηρεσίες σε όλες τις περιοχές και τις περιφέρειες των κρατών μελών, τόσο στις αστικές όσο και στις αγροτικές περιοχές.
- Οι υπηρεσίες είναι προσιτές στα παιδιά που έχουν ειδικές ανάγκες.

3. Να καταβληθεί προσπάθεια ώστε οι υπηρεσίες φύλαξης παιδιών να **συνδυάζουν επαρκή φύλαξη**, από άποψη υγείας και ασφάλειας, στοιχειώδη αγωγή και παιδαγωγική προσέγγιση.

Επιπλέον, ο **Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 7<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 2000** ορίζει ως «δικαίωμα του παιδιού» τα εξής:

- «Τα παιδιά έχουν δικαίωμα στην προστασία και τη φροντίδα που απαιτούνται για την καλή διαβίωσή τους. Τα παιδιά μπορούν να εκφράζουν ελεύθερα τη γνώμη τους. Η γνώμη τους σχετικά με τα ζητήματα που τα αφορούν λαμβάνεται υπόψη σε συνάρτηση με την ηλικία και την ωριμότητά τους».
- «Σε όλες τις πράξεις που αφορούν τα παιδιά, είτε επιχειρούνται από δημόσιες αρχές είτε από ιδιωτικούς οργανισμούς, πρωταρχική σημασία πρέπει να δίνεται στο υπέρτατο συμφέρον του παιδιού».



Πέρα από την ύπαρξη νομικών ρυθμίσεων, ο αποτελεσματικός συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής προϋποθέτει και την ύπαρξη και λειτουργία δομών φροντίδας φύλαξης και εκπαίδευσης παιδιών προκειμένου να διευκολυνθεί η πρόσβαση και η συνολική συμμετοχή της εργαζόμενης μητέρας στην αγορά εργασίας παρέχοντας τη δυνατότητα συνέχισης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και ανέλιξης. Για τους παραπάνω λόγους, λειτουργούν:<sup>15</sup>

- **Δημόσιοι παιδικόι σταθμοί στην αρμοδιότητα των τοπικών αυτοδιοικήσεων**

<sup>15</sup> Οδηγός επιμόρφωσης των εργασιακών συμβούλων ΚΠΑ στα θέματα ισότητας των φύλων και ίσων ευκαιριών στην απασχόληση, ΓΠ 2005

Στα πλαίσια των παιδικών σταθμών λειτουργούν νηπιακοί σταθμοί που απευθύνονται σε παιδιά ηλικίας από δύομισι ετών μέχρι πεντέμισι και δημόσιοι βρεφικοί I νηπιακοί σταθμοί για παιδιά ηλικίας από οχτώ μηνών έως πεντέμισι με σκοπό να παράσχουν ημερήσια διατροφή, διαπαιδαγώγηση και ψυχαγωγία στα βρέφη και νήπια των εργαζομένων γονιών αλλά και οικογενειών που αντιμετωπίζουν κοινωνικά προβλήματα. Η λειτουργία τους αρχίζει κατά τις 07.00 το πρωί κατά το χειμερινό ωράριο και στις 06.45 π.μ. κατά το θερινό ωράριο και λήγει δε στις 15.00 μ.μ. Οι δημόσιοι βρεφικοί/νηπιακοί σταθμοί χρηματοδοτούνται από την τοπική αυτοδιοίκηση και οι γονείς πρέπει να πληρώνουν συμβολικά χαμηλά δίδακτρα. Οι βρεφονηπιακοί σταθμοί που λειτουργούν σε επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης και χρηματοδοτούνται από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, από τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, παρέχουν δωρεάν υπηρεσίες φύλαξης. Σχετικά με τη δυνατότητα πρόσβασης στους δημόσιους παιδικούς σταθμούς, δίνεται προτεραιότητα σε παιδιά εργαζομένων γονέων από οικονομικά αδύνατες οικογένειες και σε παιδιά που χρειάζονται προστασία για διάφορους λόγους όπως παιδιά χωρίς μητέρα και I ή πατέρα, παιδιά διαζευγμένων ή χωρισμένων οικογενειών, παιδιά γονέων, παιδιά γονέων με νοητική ή φυσική αναπηρία, μονογονεϊκών οικογενειών κλπ).

- Δημόσιοι βρεφονηπιακοί σταθμοί των οποίων η διεύθυνση ανήκει σε οργανισμούς πρόνοιας που εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας: Στα πλαίσια αυτών των σταθμών, λειτουργούν υπηρεσίες βρεφονηπιακών σταθμών στην Αθήνα τη Θεσσαλονίκη και τη Λάρισα καθώς και σταθμοί τριών οργανισμών πρόνοιας του ΕΟΠ, ΠΙΚΠΑ και ΜΗΤΕΡΑ.

- Δημόσιοι βρεφονηπιακοί σταθμοί που διευθύνονται από Μηκυβερνητικές οργανώσεις: Η αρμόδια Νομαρχία είναι αρμόδια για την παροχή άδειας λειτουργίας των σταθμών αυτών.

#### • Κρατικά νηπιαγωγεία (κανονικά και ολοήμερα)

Τα κρατικά νηπιαγωγεία αποτελούν μέρος του δημόσιου συστήματος πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και απευθύνονται σε όλα τα παιδιά από τεσσάρων ετών έως πεντέμισι ετών δηλαδή έως την ηλικία που θα πάνε στο δημοτικό σχολείο με ωράριο λειτουργίας 8:15 π.μ. έως 1:30 μ.μ. Στα πλαίσια των κρατικών νηπιαγωγείων λειτουργούν και προγράμματα ολοήμερου νηπιαγωγείου που εφαρμόζονται σε όλες τις περιοχές της χώρας προκειμένου να αναβαθμίσουν την προσχολική αγωγή, να ενισχύσουν το ρόλο της κρατικής μέριμνας ώστε να μειωθούν οι μορφωτικές και κοινωνικές ανισότητες, και να διευκολύνουν τους εργαζόμενους γονείς με οικογενειακές υποχρεώσεις. Ο αριθμός των ολοήμερων νηπιαγωγείων αυξάνεται κάθε χρόνο έχοντας ως δείκτη τα αιτήματα των γονέων και συμβάλλουν θετικά στην ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας δεδομένου ότι αφενός ελευθερώνει





## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

την εργαζόμενη μητέρα από την ανάγκη να διακόψει πρόωρα την εργασία της για να παραλάβει τα μικρά παιδιά της και αφετέρου δίνει τη δυνατότητα στη μη εργαζόμενη μητέρα να εργαστεί. Το πρόγραμμα που εφαρμόζεται στο ολοήμερο νηπιαγωγείο είναι από τις 8 π.μ. έως τις 4 μ.μ. Κατά το σχολικό έτος 2000-2001 λειτούργησαν 1.323 τμήματα σε 1.226 νηπιαγωγεία. Σήμερα, ο αριθμός των ολοήμερων νηπιαγωγείων έχει φτάσει στα 1.780. Οι γονείς δεν υποχρεούνται να πληρώνουν δίδακτρα και δεν υπάρχει προνομιακή μεταχείριση για την πρόσβαση σε αυτά.

### • **Ολοήμερο δημοτικό σχολείο**

Το σχολικό έτος 2002-2003 λειτούργησαν 2.600 ολοήμερα σχολεία με ωράριο λειτουργίας από τις 7:00 π.μ. έως 4 μ.μ. καλύπτοντας όλες τις περιοχές της χώρας από τα αστικά κέντρα μέχρι τις πιο απομακρυσμένες περιοχές, ενώ το σχολικό έτος 2003-2004 ο αριθμός των ολοήμερων σχολείων έφθασε τα 3.788 με δυνατότητα εξυπηρέτησης 200.000 εργαζόμενων οικογενειών χωρίς καμία οικονομική επιβάρυνση και χωρίς την ανάγκη αναζήτησης πρόσθετης εξωσχολικής βοήθειας.

### • **Ιδιωτικοί βρεφονηπιακοί σταθμοί**

Λειτουργούν περίπου 1.090 σταθμοί κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

### • **Παιδικόι σταθμοί Επιχειρήσεων**

Παρά την νομική πρόβλεψη για τη δημιουργία και λειτουργία βρεφικών και νηπιακών σταθμών σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 300 άτομα όταν κτίζουν νέες επιχειρήσεις, στην πράξη δεν έχει εφαρμοστεί σε ευρύ επίπεδο. Εξάιρεση αποτελεί η Τράπεζα της Ελλάδος και μια κλωστοϋφαντουργική επιχείρηση στην Β. Ελλάδα.

### • **Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ):**

Λειτουργούν 122 ΚΔΑΠ στα πλαίσια της Τοπικής Αυτοδιοίκησης προκειμένου να καλύψουν την ανάγκη των παιδιών για απασχόληση και δημιουργία τις ελεύθερες από σχολικές υποχρεώσεις ώρες τους και να διευκολύνουν την είσοδο και ένταξη των γονιών και ιδιαίτερα των γυναικών στην αγορά εργασίας. Τα Κέντρα δέχονται παιδιά ηλικίας 5-12 χρονών παρέχοντάς τους βοήθεια για να κοινωνικοποιηθούν και να αναπτύξουν την προσωπικότητά τους μέσα από την επαφή τους με τον πολιτισμό, την τέχνη, τις φυσικές επιστήμες, με ταυτόχρονη καλλιέργεια του πνεύματος ισότητας των δύο φύλων και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Τα οφέλη που αποκομίζουν οι εργαζόμενοι και ιδιαίτερα οι εργαζόμενες γυναίκες από τη λειτουργία αυτού του θεσμού αφορούν στην αποφόρτισή τους από το πιεσμένο πρόγραμμα, στην εξασφάλιση ελεύθερου χρόνου για όλα τα μέλη της οικογένειας απαλλάσσοντας τις εργαζόμενες μητέρες από

το άγχος της επιλογής μεταξύ των οικογενειακών και επαγγελματικών τους υποχρεώσεων και στην κινητροδότησή τους για επαγγελματική ανέλιξη. Οι γονείς δεν πληρώνουν διδάκτρα σε αυτές τις Δομές.

Σημειώνεται ότι η αναγκαιότητα των δομών αυτών επιβάλλει να εξασφαλιστεί η δυνατότητα πρόσβασης λαμβανομένων υπόψη παραγόντων όπως το οικογενειακό εισόδημα.

## **B2) Δομές στήριξης για τους ηλικιωμένους και αρρώστους**

Είναι γεγονός ότι οι δυσκολίες για το συνδυασμό της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής γίνονται ακόμα περισσότερες, όταν υπάρχουν στην οικογένεια πρόσωπα, που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, άρρωστοι, ηλικιωμένοι ή άτομα με ειδικές ανάγκες.

Ορισμένες από τις κοινοτικές διατάξεις στο θέμα αυτό είναι:

- **Η Οδηγία του Συμβουλίου 2000/78/ΕΚ της 27<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία**, που απαγορεύει οποιαδήποτε διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

- **Η Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 24<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου 1994 σχετικά με μέτρα που ευνοούν τους ηλικιωμένους**, που ορίζει 40 μέτρα για τους ηλικιωμένους, αναγνωρίζει ότι η γήρανση του πληθυσμού δημιουργεί νέα προβλήματα και ότι είναι υποχρέωση του Κράτους να αντιμετωπίσει την κατάσταση αυτή εξασφαλίζοντας στους ηλικιωμένους ποιοτικές και ποσοτικές υπηρεσίες καθώς και τη θέση που τους αξίζει στην κοινωνία και την απόλυτη άσκηση των δικαιωμάτων τους ως πολιτών.

- **Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 7<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 2000 και ο Ευρωπαϊκός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων της 18<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1989**, που δεν έχουν όμως δεσμευτική ισχύ.

Και τα δύο κείμενα αυτά διακηρύσσουν το δικαίωμα των ηλικιωμένων στις απαραίτητες δομές, ώστε να μπορούν να διάγουν μια αξιοπρεπή και ανεξάρτητη ζωή.

- **Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης της 18<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 1961** αναγνωρίζει δικαιώματα παρόμοια με εκείνα που αναφέρθηκαν στους δύο προηγούμενους Χάρτες και το **Ψήφισμα της 19<sup>ης</sup> Ιανουαρίου 1973 περί κοινωνικών Υπηρεσιών για άτομα με σωματικές ή πνευμα-**



## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

**τικές ειδικές ανάγκες**, χαράσσει την πολιτική που πρέπει να υλοποιηθεί από τα Κράτη Μέλη για την προώθηση της ενσωμάτωσης των ατόμων με ειδικές ανάγκες και συστήνει στα Κράτη Μέλη να λάβουν υπόψη τους τις αρχές, που περιέχονται στο ψήφισμα κατά το σχεδιασμό της γενικής πολιτικής τους για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Ειδικότερα στη χώρα μας εφαρμόζονται μεταξύ άλλων:

- **Πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι»**

Το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» είναι ένα πρόγραμμα κοινωνικής προστασίας που υλοποιείται με την ευθύνη των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και παρέχει με έναν οργανωμένο και συστηματικό τρόπο δωρεάν υπηρεσίες περιθαλψής κατ' οίκον σε ηλικιωμένα άτομα και σε άτομα με αναπηρίες που χρήζουν Βοήθεια. Οι υπηρεσίες που προσφέρονται στα πλαίσια του προγράμματος είναι συμβουλευτική και ψυχοσυναισθηματική στήριξη, νοσηλευτική μέριμνα, φροντίδα του νοικοκυριού, συντροφιά, μικροαγορές, πληρωμή λογαριασμών, Βοήθεια στην ατομική υγιεινή κ.τ.λ. Μέχρι το τέλος του 2003 το πρόγραμμα αυτό είχε αναπτυχθεί σε 1.000 ΟΤΑ.

- **Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ):**

Τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων δημιουργήθηκαν για τη φροντίδα των ηλικιωμένων ατόμων μέσα στο οικείο φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον τους επιδιώκοντας την αναβάθμιση της ποιότητας ζωής τους και παράλληλα τη διατήρηση της συνοχής της οικογένειας και την εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των μελών της οικογένειας που έχουν ηλικιωμένο μέλος. Το πρόγραμμα αυτό εφαρμόζεται με ευθύνη της τοπικής αυτοδιοίκησης και παρέχει υπηρεσίες ημερήσιας φιλοξενίας στις οποίες περιλαμβάνονται νοσηλευτική φροντίδα, φροντίδα για την ικανοποίηση πρακτικών αναγκών διαβίωσης, ατομική υγιεινή, προγράμματα δημιουργικής απασχόλησης και προγράμματα ανάπτυξης λειτουργικών και κοινωνικών δεξιοτήτων. Τα ΚΗΦΗ διασυνδέονται σε λειτουργικό επίπεδο με ΚΑΠΗ που ενδεχομένως υπάρχουν στην ίδια περιοχή και συνεργάζονται με τοπικούς φορείς που παρέχουν παρεμφερείς κοινωνικές υπηρεσίες, με μονάδες υγείας της περιοχής καθώς και με το Εθνικό Κέντρο Άμεσης Κοινωνικής Βοήθειας (ΕΚΑΚΒ).

Η ίδια κατάσταση ισχύει και για τα ωράρια των σχολείων. Τα σχολεία συνήθως λειτουργούν λιγότερες ώρες απ' ό,τι οι εμπορικές επιχειρήσεις κι αυτό δημιουργεί ένα χάσμα μεταξύ των εργασιακών υποχρεώσεων των γονέων και της ευθύνης φροντίδας των παιδιών τους.

Ορισμένα θετικά μέτρα όπως η λειτουργία των ΚΕΠ (Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών), απογευματινή λειτουργία μεμονωμένων υποκαταστημάτων τραπεζών, κ.λπ.), που επιχειρούν να αντιμετωπίσουν αυτή την κατάφωρη δυσαρμονία μεταξύ ωραρίων εργασίας και κοινωνικών ωραρίων, δεν αρκούν για να αλλάξει η εικόνα.

## VII. ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Σε όλες τις έννομες τάξεις προβλέπονται μέτρα για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής με σκοπό την προστασία των εργαζομένων κατά την άσκησή τους. Ενόψει αυτού, οι νομικοί πρέπει να είναι πλήρως ενήμεροι για τις εγγυήσεις αυτές, ώστε στις υποθέσεις που χειρίζονται να προστατεύουν αποτελεσματικά τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Η προώθηση και η διασφάλιση της άσκησης των δικαιωμάτων της ισότητας φύλων στην απασχόληση γενικά αλλά και της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ειδικά περιλαμβάνει τα παρακάτω στάδια:<sup>16</sup>

- **Παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής για την απασχόληση των γυναικών**

α) Παρέχονται συμβουλές από εξειδικευμένα Κέντρα, όπως τα Κέντρα Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής του ΚΕΘΙ που λειτουργούν στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, την Πάτρα, το Βόλο και το Ηράκλειο, προκειμένου να βοηθήσουν τις (άνεργες) γυναίκες στην επιτυχημένη προσπάθεια εξεύρεσης εργασίας, την (επαν)ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Στα πλαίσια της αποστολής τους περιλαμβάνεται και η ψυχοκοινωνική στήριξη για τις κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες όπως και η διαχείριση ειδικότερων θεμάτων.

- **Παροχή υπηρεσιών νομικής συμβουλευτικής**

Για την πρόληψη και την αντιμετώπιση διαφορών που προκύπτουν από την εργασιακή σχέση μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων, παρέχονται δωρεάν συμβουλευτική και πληροφόρηση κατόπιν ατομικών προσφυγών τόσο σε εργοδότες όσο και στους εργαζόμενους από τους Επιθεωρητές Εργασίας. Οι αρμοδιότητες των Επιθεωρητών Εργασίας είναι πολύ σημαντικές στο εν λόγω πεδίο εξαιτίας της επίτευξης ενός εξωδικαστικού συμβιβασμού και ειρηνικής επίλυσης των διαφορών με την άμεση ικανοποίηση των αξιώσεων. Ακόμη, Εξειδικευμένες Μονάδες παρέχουν δωρεάν νομική συμβουλευτική.

- **Παροχή νομικής βοήθειας**

Η παροχή δωρεάν κρατικής νομικής βοήθειας είναι σπάνια, δεδομένου ότι σύμφωνα με τις δικονομικές διατάξεις απευθύνεται σε εκείνους που μπορούν και διαθέτουν επαρκή αποδεικτικά στοιχεία ότι είναι άποροι.

Ο Συνήγορος του Πολίτη είναι Ανεξάρτητη Αρχή που ερευνά ατομικές διοικητικές πράξεις ή παραλείψεις ή υλικές ενέργειες οργάνων των δημοσίων υπηρεσιών που παραβιάζουν δικαιώματα ή προσβάλλουν νόμιμα συμ-

<sup>16</sup> Οδηγός επιμόρφωσης των εργασιακών συμβούλων ΚΠΑ στα θέματα ισότητας των φύλων και ίσων ευκαιριών στην απασχόληση, ΓΠ 2005



## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

φέροντα φυσικών ή νομικών προσώπων. Κάθε πολίτης, πριν καταφύγει στην Αρχή, θα πρέπει να έχει έλθει σε επαφή με τη δημόσια υπηρεσία με την οποία σχετίζεται η υπόθεσή του. Μόνον εφόσον η επαφή αυτή με τη δημόσια υπηρεσία δεν έχει οδηγήσει σε επίλυση του προβλήματος μπορεί να καταθέσει αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη. Ο Συνήγορος εδρεύει στην Αθήνα και δέχεται αναφορές από πολίτες και νομικά πρόσωπα, ανεξαρτήτως εθνικότητας που αντιμετωπίζουν πρόβλημα κατά τη συναλλαγή τους με κάποια ελληνική δημόσια υπηρεσία στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Αποστολή του Συνήγορου του Πολίτη είναι η διαμεσολάβηση μεταξύ των πολιτών και δημοσίων υπηρεσιών με σκοπό την προστασία των δικαιωμάτων του πολίτη, την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και της τήρησης της νομιμότητας. Ο Συνήγορος του Πολίτη είναι αρμόδιος για υποθέσεις που αναφέρονται στις υπηρεσίες του δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (κοινότητες, δήμοι, νομαρχίες), νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, κρατικά νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, δημοσίων επιχειρήσεων, επιχειρήσεων οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και επιχειρήσεων των οποίων τη διοίκηση ορίζει άμεσα ή έμμεσα το δημόσιο, με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος. Εξαιρούνται οι Τράπεζες και το Χρηματιστήριο Αθηνών.

### • Δικαστική διαδικασία

Αναφορικά με τη διαδικασία στα πολιτικά δικαστήρια, τα συνδικάτα νομιμοποιούνται ενεργητικά αφενός να ασκούν υπέρ των μελών τους τα δικαιώματα που απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις εκτός αν τα μέλη έχουν ρητά εκδηλώσει την αντίθεσή τους, και αφετέρου να παρεμβαίνουν υπέρ των μελών τους σε οποιαδήποτε δίκη που αυτά έχουν αρχίσει αλλά και σε κάθε δίκη που αφορά την ερμηνεία ή την εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης εργασίας στην οποία μετέχουν για την προστασία του συλλογικού συμφέροντος που παρουσιάζει η έκβαση της δίκης.

Οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν τα ποσά που δεν τους καταβάλλονται λόγω παράνομων ρητρών με αγωγή ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων αλλά οι ρήτρες παραμένουν ισχυρές. Συνολικά, οι δικαστικές διαδικασίες διαρκούν 1 έως 2 χρόνια για την έκδοση δικαστικής απόφασης στον πρώτο Βαθμό δικαιοδοσίας.

Η νομική προστασία των γυναικών από εκδικητικά μέτρα του εργοδότη διασφαλίζεται αφού στην περίπτωση της άδειας μητρότητας απαγορεύεται η απόλυση και δεν έχει απολύτως καμμία ισχύ και εγκυρότητα, εκτός κι αν υπάρχει σοβαρός λόγος κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, μέσα στην περίοδο που ακολουθεί τη λοχεία ή και αργότερα κατά τη διάρκεια απουσίας λόγω ασθένειας που προκλήθηκε από την εγκυμοσύνη ή τη λοχεία. Στην περίπτωση «σοβαρού λόγου» που να δικαιολογεί τη λύση της σύμβασης πρέπει να δικαιολογείται με έγγραφο τρόπο και να υποβληθεί στην Επιθεώ-

ρηση Εργασίας. Στην περίπτωση της γονικής άδειας η διακοπή της απασχόλησης λόγω άσκησης του δικαιώματος της γονικής άδειας είναι άκυρη και χωρίς ισχύ. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ξαναγυρίσει μετά το τέλος της γονικής άδειας στην ίδια ή παρόμοια θέση που όμως δεν μπορεί να είναι κατώτερη από εκείνη που είχε ο εργαζόμενος πριν τη γονική άδεια.

Δεν προβλέπονται ποινικές κυρώσεις από την ελληνική νομοθεσία αλλά στην περίπτωση της μη τήρησης της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζόμενων προβλέπονται ποινικές κυρώσεις για τους εργοδότες που την παραβιάζουν. Οποιαδήποτε παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας συμπεριλαμβανομένης και της ισότητας των φύλων τιμωρείται σύμφωνα με μια γενική ρήτρα με ποινή φυλάκισης και καταβολή χρηματικού προστίμου εκτός και αν προβλέπεται διαφορετικά από άλλους ειδικές νομικές ρυθμίσεις. Η επιβολή διοικητικών κυρώσεων γίνεται από τους Επιθεωρητές Εργασίας οι οποίοι έχουν την αρμοδιότητα για την επιβολή υψηλών Χρηματικών προστίμων για κάθε παράβαση της εργατικής νομοθεσίας συμπεριλαμβανομένης και της ισότητας των φύλων.

Αναφορικά με το βάρος της απόδειξης, το Π.Δ. 105/2003 σχετικά με το «Βάρος της αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισεως λόγω φύλου» στοχεύει στην εξασφάλιση αποτελεσματικότερων μέτρων τα οποία επιτρέπουν σε κάθε άτομο που κρίνει ότι θίγεται από την μη εφαρμογή υπέρ αυτού της αρχής της ίσης μεταχείρισης, να διεκδικεί τα δικαιώματά του δια μέσου της δικαστικής οδού, ύστερα από ενδεχομένη προσφυγή σε άλλες αρμόδιες αρχές. Λαμβάνονται τα αναγκαία μέτρα, ώστε όταν ένα πρόσωπο κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και παρουσιάζει ενώπιον του δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη έμμεσης διάκρισης, να επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ισότητας. Σε περίπτωση που εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή δεν χρειάζεται να ληφθούν τα σχετικά μέτρα.

Τέλος, για την υλοποίηση αλλά και τη διεκδίκηση όλων των παραπάνω αναφερόμες Α) τους αρμόδιους μηχανισμούς για τον έλεγχο της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και Β) τους μηχανισμούς για την προώθηση της αρχής της ισότητας.

Α) Αρμόδιοι Θεσμικοί φορείς για τον έλεγχο της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση:

- Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και άρχισε να λειτουργεί από το 1999. Οι υπηρεσίες του είναι διαθέσιμες μέσω του Επιθεωρητή Εργασίας προκειμένου να βοηθήσουν και να συμπαρασταθούν στη λύση του προβλήματος σε ό,τι αφορά τις εργασιακές του σχέσεις. Το Σ.ΕΠ.Ε χωρίζει τις



## ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

αρμοδιότητές του σε δύο τμήματα: α) Τμήμα Κοινωνικής Ευθύνης και β) Τμήμα Τεχνικής και Υγειονομικής Επιθεώρησης. Οι εργαζόμενοι μπορούν να πληροφορηθούν και να καταγγείλουν τα προβλήματα που υπάρχουν στο χώρο εργασίας και τον χρησιμοποιούμενο εξοπλισμό. Το πρώτο τμήμα επιλαμβάνεται υποθέσεις, που αφορούν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που διέπουν την εργασιακή σχέση, τις αποδοχές, τα χρονικά όρια της εργασίας, προστασία μητρότητας και πατρότητας, την μερική απασχόληση, άδεια, επιδόματα κ.τ.λ. Η αποστολή του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας είναι να συμβουλευεί, να ελέγχει και να επιβάλλει κυρώσεις (διοικητικές άμεσα, ποινικές μέσω των αρμόδιων δικαστηρίων).

- Το Νομικό Τμήμα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας η οποία είναι αρμόδια για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς, πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό.

### Β) Αρμόδιοι Θεσμικοί φορείς για την προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων.

Οι θεσμοί που έχουν την αρμοδιότητα για την ανάπτυξη, προαγωγή, προώθηση και πρακτική υλοποίηση της αρχής της ισότητας των φύλων είναι οι ακόλουθοι:

- **Γενική Γραμματεία Ισότητας**

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης συστήθηκε το 1985 και είναι αρμόδια για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς, πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό. Ο σκοπός αυτός προωθείται με την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των δυο φύλων στο σύνολο των εθνικών πολιτικών δράσεων και στην ανάπτυξη εξειδικευμένων παρεμβάσεων με στόχο να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να εξασφαλιστούν ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών.

- **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)**

Το Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας είναι νομικό πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου το οποίο εποπτεύεται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών με στόχο να στηρίξει, να εξειδικεύσει και να τεκμηριώσει επιστημονικά όλες τις πολιτικές ισότητας και να προωθήσει τις γυναίκες σε όλους τους τομείς της πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ζωής μέσα στο πλαίσιο της πολιτικής που καθορίζεται από την ΓΓΙ. Επίσης, στα πλαίσια του ΚΕΘΙ λειτουργούν παραρτήματα στη Θεσσαλονίκη, Πάτρα,

Βόλο και Ηράκλειος καθώς και Κέντρα Πληροφόρησης γυναικών με Μονάδα Πληροφόρησης ή Συμβουλευτικής Στήριξης Γυναικών για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ένταξη και Μονάδα Τεκμηρίωσης.

• **Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας**

Το 2000 θεσμοθετήθηκαν δεκατρείς Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας που λειτουργούν στις έδρες των περιφερειών της χώρας με στόχο να αναπτυχθεί και να υλοποιηθεί μια αποτελεσματική πολιτική για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων, η οποία απαιτεί ουσιαστική συνεργασία και συμμετοχή όλων των τοπικών και περιφερειακών παραγόντων.

• **Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Γραμμή Ενημέρωσης 800-1111011**

Η δωρεάν γραμμή ενημέρωσης του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας αναφέρεται σε προγράμματα που υλοποιεί το επιχειρησιακό πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» και συμβάλλει στη δημιουργία ίσων ευκαιριών απασχόλησης και στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και απευθύνονται σε ανέργους, σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, και σε εργαζόμενους.

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Αλιπράντης, Ν. «Η μερική απασχόληση στο ελληνικό εργατικό δίκαιο» Δίκαιο και πολιτική, τευχ.3, 1892.
- Θεοδόσης, Γ. Η Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και δίκαιο εργασίας, Ανάτυπο από το «ΔΙΚΑΙΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ & ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ», έτος 1999, τευχ.8-9.
- Καραντίνος, Κετσετζοπούλου, Μουρίκη «ευέλικτη απασχόληση κι ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: Τάσεις, Εξελίξεις, προοπτικές», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Μάρτιος 1997.
- Κουκιάδης, Ι. «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις»
- Μουρίκη, Α. «Το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα και τη συμφιλίωση», μελέτη για τη Κ.Π Equal –Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής».
- ΟΔΗΓΟΣ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ΚΕΘΙ, 2000.
- Οδηγός επιμόρφωσης των εργασιακών συμβούλων ΚΠΑ στα θέματα ισότητας των φύλων και ίσων ευκαιριών στην απασχόληση, ΓΓΙ 2005.
- Τραυλού-Τζανετάτου, Δ. «Η απορρύθμιση του χρόνου εργασίας. Επίκαιροι προβληματισμοί», ΕεργΔ, τευχ. 56, Οκτώβριος 1997.
- «Εργασία - Σχόλη - Κουλτούρα», σύνταξη: Διαμάντης Λεβεντάκος, ΚΕΝΤΡΟ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ, Αθήνα 2005.



## ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

*Θεοδώρα Σμάγαδη Οικονομολόγος ΕΡΓΑΝΗ*

### 1. ΓΕΝΙΚΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναφερθούν κάποια γενικά στοιχεία όπως η δομή του προσωπικού και η σχέση εργασίας τους, ο κλάδος δραστηριότητας, η γεωγραφική κατανομή και το μέγεθος των επιχειρήσεων, προκειμένου να δοθεί μια **γενική πρώτη εικόνα** των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα.

#### **Α Διαχωρισμός ως προς το είδος της απασχόλησης και το φύλο**

Συνολικά στην έρευνα συμμετείχαν 14 επιχειρήσεις με μέσο όρο περίπου 926 εργαζόμενους. Ο παρακάτω πίνακας μας δείχνει την δομή του προσωπικού **κατά φύλο** και κατά **είδος απασχόλησης** (πλήρης, μερική, εποχικό, σύμβαση έργου).

|   | Άνδρες      | Γυναίκες    | Σ Υ Ν Ο Λ Ο  |
|---|-------------|-------------|--------------|
| Προσωπικό (μόνιμο)<br>πλήρους απασχόλησης   | 7016        | 5483        | 12499        |
| Προσωπικό (μόνιμο)<br>μερικής απασχόλησης   | 8           | 5           | 13           |
| Εποχικό / Έκτακτο                           | 22          | 14          | 36           |
| Εξωτ. συνεργάτες/τριες<br>(συμβάσεις έργου) | 229         | 191         | 420          |
| <b>Σ Υ Ν Ο Λ Ο</b>                          | <b>7275</b> | <b>5693</b> | <b>12968</b> |

Παρατηρείται ότι η **γυναικεία απασχόληση** ανέρχεται συνολικά το **43,9%** της συνολικής απασχόλησης. Επίσης τα ποσοστά προσωπικού μερικής απασχόλησης, εκτάκτου προσωπικού και συμβάσεων έργου είναι αρκετά χαμηλά σε σχέση με το προσωπικό πλήρους απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα το προσωπικό **μερικής απασχόλησης** αποτελεί μόλις το **0,1%** του συνολικού προσωπικού, το **εποχικό 0,28** και οι **εξωτερικοί συνεργάτες 3,4%** ενώ το προσωπικό πλήρους απασχόλησης μας δίνει ένα ποσοστό **96,38%**. Τα παραπάνω ποσοστά διαφοροποιούνται ελαφρώς ως προς το **φύλο**.

## Β Διαχωρισμός ως προς τον κλάδο δραστηριότητας

Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων



Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρείται ότι από τις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην μελέτη, ποσοστά 28,6 % αφορούν αφενός τον κλάδο τουρισμού και ξενοδοχειακών επιχειρήσεων και αφετέρου τον κλάδο τροφίμων και ποτών. Η συμμετοχή του κλάδου τραπεζικών υπηρεσιών ανέρχεται σε 14,3% και ποσοστά 7,1% οι υπόλοιποι κλάδοι (Ραδιοτηλεοπτικά προγράμματα, επεξεργασία καπνού, μεταφορών και λοιπών υπηρεσιών, φαρμακευτικές).

## Γ. Γεωγραφική κατανομή των επιχειρήσεων

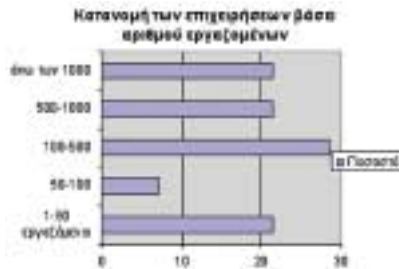
Επίσης αξίζει να σημειωθεί ότι από τις επιχειρήσεις που συμμετείχαν οι 10 έχουν **έδρα** στην Αθήνα (ποσοστό 71,3%), 3 στη Θεσσαλονίκη (21,3%) και μόλις μία στην Ξάνθη (7,4%).

Γεωγραφική κατανομή των επιχειρήσεων



## Δ. Διαχωρισμός με βάση τον αριθμό προσωπικού

Σε γενικές γραμμές, οι επιχειρήσεις φαίνονται να είναι ίσα κατανομημένες ως προς το προσωπικό με εξαίρεση την κατηγορία των επιχειρήσεων που απασχολούν προσωπικό από 50-100 εργαζόμενους όπου έχουμε μόνο μία επιχείρηση. Επίσης στην κατηγορία 100-500 εργαζόμενοι συναντούμε τη μεγαλύτερη κατανομή επιχειρήσεων με ποσοστό 28,57 %.



## Η. ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ

Από το παρόν κεφάλαιο απορρέει μια **γενική εικόνα** των απαντήσεων που έδωσαν οι επιχειρήσεις ανά θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου (ευέλικτα υποδείγματα/μοντέλα εργασίας, άδειες, εξισορρόπηση εργασίας και οικογενειακής ζωής, στήριξη όσων παρέχουν βοήθεια και πολιτικές συμφιλίωσης). Βγαίνουν κάποια γενικά συμπεράσματα ανεξάρτητα με το είδος και το μέγεθος των επιχειρήσεων.

### Α. Ευέλικτα υποδείγματα/μοντέλα εργασίας

Από τις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα, ποσοστό 35,7% απάντησε ότι **δεν εφαρμόζει κάποια μορφή ευέλικτης απασχόλησης στην επιχείρηση**, κρατά επιφυλακτική στάση για το συγκεκριμένο θέμα και δήλωσε ότι δεν γνωρίζει αν θα εφαρμόσει ευέλικτη απασχόληση στο μέλλον.

Η **πλειοψηφία** των ερωτηθέντων επιχειρήσεων (64,3%-9 επιχειρήσεις), δήλωσε ότι **εφαρμόζει ευέλικτη απασχόληση** και συμμετείχε σε ολόκληρη την ενότητα των ερωτήσεων. Την **πρώτη θέση** των προτιμήσεων στις μορφές ευέλικτης απασχόλησης που εφαρμόζονται, έχει το **ευέλικτο ωράριο εργασίας** τόσο ως προς την ώρα προσέλευσης όσο και την ώρα αποχώρησης. Στη δεύτερη θέση έρχεται η μερική απασχόληση, ενώ στην τρίτη θέση βρίσκονται εξίσου η τηλεεργασία, η συνολική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου και job sharing. Άλλες μορφές ευέλικτης απασχόλησης όπως συμπίεσμένη εβδομάδα εργασίας και κατ'οίκον εργασία δεν εφαρμόζονται από καμία επιχείρηση.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί ότι πέρα από το ευέλικτο ωράριο που δηλώθηκε από τις μισές επιχειρήσεις και που ουσιαστικά συνήθως εξυπηρετεί τις ανάγκες της επιχείρησης, οι υπόλοιπες μορφές ευέλικτης απασχόλησης εφαρμόζονται ελάχιστα και σε ποσοστά που δεν ξεπερνούν το 1%.

Λίγες είναι οι επιχειρήσεις που καταγράφουν τα ποσοστά **ανδρών και γυναικών** που κάνουν χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης και ακόμα λιγότεροι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με αυτό τον τρόπο, όπως φαίνεται και από τον παρακάτω πίνακα.

| Μορφή απασχόλησης                    | Άνδρες εργαζόμενοι | Γυναίκες εργαζόμενες | Σύνολο |
|--------------------------------------|--------------------|----------------------|--------|
| Τηλεεργασία                          | 17                 | 18                   | 35     |
| Μερική απασχόληση                    | 6                  | 3                    | 9      |
| Συνολική διευθέτηση εργάσιμου χρόνου |                    | 20                   | 20     |
| Άλλη μορφή ευέλικτης απασχόλησης     | 2                  | 2                    | 4      |

Παρατηρείται λοιπόν, ότι η **συνολική διευθέτηση εργάσιμου χρόνου** χρησιμοποιείται μόνο για τις εργαζόμενες μητέρες ενώ στις υπόλοιπες μορφές απασχόλησης έχουμε ίση συμμετοχή αντρών και γυναικών.

Σχετικά με την **ικανοποίηση των εργαζόμενων** από τη χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, ποσοστό άνω του 70% των ερωτηθέντων επιχειρήσεων απάντησε ότι **δεν μετρά την ικανοποίηση των εργαζόμενων**. Από τις υπόλοιπες επιχειρήσεις απαντήθηκε ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι υψηλή χωρίς όμως να υποδεικνύεται ο τρόπος με τον οποίο μετρήθηκε η ικανοποίηση των εργαζομένων και πώς οι επιχειρήσεις κατέληξαν στο παραπάνω συμπέρασμα.

Σε όλες σχεδόν τις επιχειρήσεις (ποσοστό άνω του 80%) οι εργαζόμενοι **μπορούν να μετακινηθούν από την πλήρη απασχόληση σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης και το αντίστροφο** και οι προϋποθέσεις που δηλώθηκε από τις επιχειρήσεις ότι πρέπει να υπάρχουν προκειμένου να εφαρμοσθεί αυτό, είναι οι εξής:

- Χρειάζεται η επιχείρηση να έχει πολλά υποκαταστήματα με διευρυμένο ωράριο
- Να το επιβάλλουν οι ανάγκες της επιχείρησης
- Να δοκιμαστούν πιλοτικά οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης με κάποιο πρόγραμμα

Σχετικά με τα **τμήματα της επιχείρησης** στα οποία μπορούν ή δεν μπορούν να εφαρμοστούν ευέλικτες μορφές απασχόλησης οι απαντήσεις αναγράφονται στον παρακάτω πίνακα:

| <b>Τμήματα όπου εφαρμόζονται ευέλικτες μορφές απασχόλησης</b> | <b>Τμήματα όπου δεν εφαρμόζονται ευέλικτες μορφές απασχόλησης</b> |
|---|---|
| Call Center   | Λογιστήριο (μεγαλύτερο ποσοστό)                                   |
| Service   | Πωλήσεις-Κρατήσεις  |
| Υποδοχή   | Μικρά τμήματα   |
| Εξυπηρέτηση πελατών   |   |
| Οροφοκομία  |   |
| Διοίκηση  |   |
| Delivery  |   |
| Εστιατόριο-Κουζίνα  |   |

Παρατηρείται ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και συγκεκριμένα το ευέλικτο ωράριο χρησιμοποιείται μόνο σε τμήματα που έχουν συνεχές ωράριο λειτουργίας και συνεπώς επιβάλλεται και όχι σε τμήματα διοίκησης.

Σχεδόν 90% των επιχειρήσεων αξιολογεί **θετικά** την εμπειρία της επιχείρησης από την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (αν και πάλι πρέπει να τονιστεί ότι τα ποσοστά των εργαζομένων είναι τόσο χαμηλά που δεν μπορούμε να μιλάμε για αντιπροσωπευτική ευέλικτη απασχόληση) με τις παρακάτω κύριες αιτιολογίες (αναγράφονται κατά σειρά προτίμησης):

- Λιγότερες απουσίες του προσωπικού
- Αύξηση της παραγωγικότητας
- Ικανοποίηση των εργαζομένων
- Οδήγησε στην ευελιξία της επιχείρησης
- Καλύτερη απόδοση της επιχείρησης

Οι περισσότερες επιχειρήσεις **δεν γνωρίζουν τη θέση του συνδικαλιστικού φορέα** τους για το συγκεκριμένο ζήτημα, ενώ επίσης δηλώθηκε ότι σε γενικές γραμμές τα σωματεία των επιχειρήσεων κρατούν **ουδέτερη στάση** για το ζήτημα της ευέλικτης απασχόλησης.

Τέλος, οι περισσότερες επιχειρήσεις έχουν γνωστοποιήσει στους εργαζόμενους τις πολιτικές που εφαρμόζουν και τη δυνατότητα που τους παρέχεται για τη χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, ενώ από τις υπόλοιπες που δεν έχουν γνωστοποιήσει στους εργαζόμενους αυτό οφείλεται στους παρακάτω λόγους:

- ήδη το γνωρίζουν οι εργαζόμενοι
- έλλειψη χρόνου
- εφαρμόζονται κατά περίπτωση από την διοίκηση ανθρώπινων πόρων

## Β. Άδειες

Στο θέμα των αδειών, επικράτησε μια γενικότερη σύγχυση στη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων. Αξίζει σε αυτό το σημείο να ξεκαθαριστεί ποιες άδειες είναι υποχρεωτικές να χορηγούνται από την εργατική νομοθεσία με αποδοχές: άδεια εγκυμοσύνης, άδεια λοχείας, γονική άδεια, άδεια μητρότητας ή πατρότητας, άδεια γάμου, άδεια διακοπών, ειδικές άδειες, συνδικαλιστική άδεια. Άνευ αποδοχών και υποχρεωτικά από το νόμο χορηγείται η εκπαιδευτική άδεια καθώς και η εθελοντική εργασία για τους Ολυμπιακούς αγώνες 2004. Οι υπόλοιπες άδειες χορηγούνται προαιρετικά από τις επιχειρήσεις.

| Άδεια                                      | Αριθμός επιχειρήσεων που τη χορηγούν |
|--|--------------------------------------|
| Άδεια εγκυμοσύνης                          | 6                                    |
| Άδεια λοχείας                              | 6                                    |
| Γονική άδεια                               | 7                                    |
| Άδεια μητρότητας                           | 4                                    |
| Άδεια πατρότητας                           | 6                                    |
| Άδεια γάμου                                | 5                                    |
| Εκπαιδευτική άδεια                         | 7                                    |
| Διακοπή καριέρας για προσωπικούς λόγους    | 6                                    |
| Άδεια διακοπών                             | 6                                    |
| Πρώιμη συνταξιοδότηση                      | 5                                    |
| Ειδικές άδειες (για υιοθεσία, πένθος, κλπ) | 5                                    |
| Άδεια για φροντίδα ΑμΕΑ, ηλικιωμένων, κλπ  | 6                                    |
| Άδεια για εθελοντική εργασία               | 5                                    |
| Συνδικαλιστική άδεια                       | 1                                    |

Σε γενικές γραμμές διαπιστώνεται ότι οι **άδειες χορηγούνται με την ίδια συχνότητα** στις επιχειρήσεις με μόνη εξαίρεση την συνδικαλιστική άδεια που ίσως έχει να κάνει με την έλλειψη σωματείων και συνδικαλιστικών φορέων στις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα.

Στην ερώτηση ποια είδη άδειας χορηγούνται από την επιχείρηση **άνευ αποδοχών** οι επιχειρήσεις έδωσαν τις παρακάτω απαντήσεις:

| Άδεια                                      | Αριθμός επιχειρήσεις που τη χορηγούν |
|--|--------------------------------------|
| Γονική άδεια                               | 3                                    |
| Εκπαιδευτική άδεια                         | 4                                    |
| Διακοπή καριέρας για προσωπικούς λόγους    | 3                                    |
| Πρώιμη συνταξιοδότηση                      | 1                                    |
| Ειδικές άδειες (για υιοθεσία, πένθος, κλπ) | 2                                    |
| Άδεια για φροντίδα ΑμΕΑ, ηλικιωμένων, κλπ  | 1                                    |
| Άδεια για εθελοντική εργασία               | 3                                    |

Κυρίως η γονική άδεια (αν και η γονική άδεια χορηγείται υποχρεωτικά με αποδοχές και χωρίς να συμψηφίζεται με την άδεια διακοπών), η εκπαιδευτική άδεια, η διακοπή καριέρας και η εθελοντική εργασία χορηγούνται άνευ αποδοχών από τις επιχειρήσεις. Αξίζει να σημειωθεί ότι μόνο τρεις από τις ερωτηθείσες επιχειρήσεις (ποσοστό 21,42%) **καταγράφουν τα ποσοστά ανδρών και γυναικών** που κάνουν χρήση των διαφόρων αδειών οι απαντήσεις των οποίων διαμορφώνουν τον παρακάτω πίνακα:

| ΕΙΔΟΣ ΑΔΕΙΑΣ           | ΑΝΔΡΕΣ | ΓΥΝΑΙΚΕΣ | ΣΥΝΟΛΟ |
|------------------------|--------|----------|--------|
| Εγκυμοσύνης            |        | 173      | 173    |
| Γονική                 | 562    | 846      | 1408   |
| Μητρότητας             |        | 90       | 90     |
| Πατρότητας             | 39     |          | 39     |
| Γάμου                  | 72     | 73       | 145    |
| Εκπαιδευτική           | 1188   | 1281     | 2469   |
| Διακοπή καριέρας       |        | 22       | 22     |
| Διακοπών               | 4369   | 4345     | 8714   |
| Πρώιμη συνταξιοδότηση  |        |          |        |
| Ειδική                 | 1660   | 1481     | 3141   |
| Για φροντίδα ΑμΕΑ, κλπ | 43     | 77       | 120    |
| Για εθελοντική εργασία | 26     | 24       | 50     |
| Συνδικαλιστική         | 123    | 35       | 158    |

Στον παραπάνω πίνακα παρατηρούνται **αρκετές διαφοροποιήσεις** ως προς το **φύλο** και τις άδειες οι οποίες χορηγούνται. Οι **γυναίκες** έχουν την πρωτιά τόσο στη γονική άδεια, αλλά και σε ό,τι αφορά στην άδεια μητρότητας και πατρότητας καθώς και στην άδεια για φροντίδα ηλικιωμένων και ΑμΕΑ. Επίσης δηλώθηκε ότι μόνο οι γυναίκες χρησιμοποιούν τη διακοπή καριέρας για προσωπικούς λόγους. Επομένως, από τα παραπάνω επιβεβαιώνεται ότι οι γυναίκες βαρύνονται περισσότερο από τις οικογενειακές υποχρεώσεις και συχνά είναι επιτακτική η διακοπή της επαγγελματικής καριέρας προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες τόσο των παιδιών όσο και στην φροντίδα των γονέων τους.

Στις υπόλοιπες άδειες τα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών κυμαίνονται περίπου στα ίδια επίπεδα, μόνη εξαίρεση αποτελεί η **συνδικαλιστική άδεια** όπου εδώ έχουμε τη συντριπτική συμμετοχή (78%) των ανδρών έναντι των γυναικών.

### Γ. Εξισορρόπηση εργασίας και ζωής

Σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις δήλωσαν ότι **διαθέτουν τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού**. Οι περισσότερες επιχειρήσεις **δεν εκπονούν ατομικά σχέδια ανάπτυξης** για κάθε εργαζόμενο με βάση τις ανάγκες και τις

προτεραιότητες που αυτός θέτει για την καριέρα και τη ζωή του και μόνο ένα μικρό ποσοστό 28,6% προβλέπει την αξιολόγηση σχεδίου ανάπτυξης χρησιμοποιώντας reviews, αξιολογήσεις και χρονοδιάγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού.

Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων **εφαρμόζει προγράμματα συμβουλευτικής στήριξης** ή καθοδήγησης για τους εργαζόμενους τα οποία αφορούν τα παρακάτω θέματα:

- Ανάπτυξη καριέρας
- Εκπαίδευση
- Συμβουλευτική
- Καλύτερη προσωπική απόδοση
- Management
- Τεχνική πωλήσεων
- Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού
- Διαχείριση κρίσεων
- Εργασιακό στρες
- Συμφιλίωση οικογένειας και ζωής
- Βελτίωση εργασιακών σχέσεων
- Βελτίωση υπηρεσιών

Από τις παραπάνω απαντήσεις αυτές που χρησιμοποιούνται κατά δήλωση περισσότερο είναι η ανάπτυξη επαγγελματικής καριέρας, η συμβουλευτική, και η διαχείριση κρίσεων. Επομένως συμπεραίνεται ότι άμεση προτεραιότητα των επιχειρήσεων στα προγράμματα συμβουλευτικής στήριξης είναι η περαιτέρω επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων.

Επίσης, η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων δήλωσε ότι **υλοποιεί προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης** αλλά ελάχιστες είναι οι επιχειρήσεις που καταγράφουν το ποσοστό συμμετοχής ανδρών και γυναικών στα προγράμματα. Από τις απαντήσεις των επιχειρήσεων που καταγράφουν τα ποσοστά συμμετοχής, προκύπτει ο παρακάτω πίνακας:

| Πρόγραμμα Κατάρτισης | Άνδρες | %     | Γυναίκες | %     |
|----------------------|--------|-------|----------|-------|
| 2001                 | 2206   | 39,63 | 2231     | 36,36 |
| 2002                 | 1439   | 32,9  | 1431     | 30,55 |
| 2003                 | 2041   | 47,9  | 1923     | 35,07 |
| 2004                 | 352    | 31,07 | 229      | 43,47 |

Σε γενικές γραμμές, προκύπτει πτώση των καταρτιζόμενων εργαζομένων το 2002, και σημαντική άνοδος το 2003 που ξεπερνά τις δέκα ποσοστιαίες μονάδες στους άνδρες και τις πέντε ποσοστιαίες μονάδες στις γυναίκες. Για το έτος 2004, σημειώθηκε πτώση αλλά αξίζει να σημειωθεί ότι για το συγκεκριμένο έτος αρκετές είναι οι επιχειρήσεις οι οποίες δεν έδωσαν στοιχεία. Σχετικά τώρα με το **φύλο των καταρτιζόμενων** παρατηρείται





μικρή υπεροχή των αντρών στη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης με μόνη εξαίρεση το έτος 2004 στο οποίο οι γυναίκες ξεπέρασαν τους άντρες κατά 12 ποσοστιαίες μονάδες.

Τα προγράμματα κατάρτισης πραγματοποιούνται τόσο εντός όσο και εκτός ωραρίου και λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων με τους παρακάτω τρόπους: (αναγράφονται με σειρά προτίμησης)

- Εσωτερικές συναντήσεις
- Προτάσεις από τους διευθυντές των τμημάτων
- Ετήσια καταγραφή των αναγκών κατάρτισης
- Εναλλακτικές μέθοδοι υλοποίησης (π.χ. εξ'αποστάσεως κατάρτιση)
- Προτάσεις από εργαζόμενους

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι σχετικά με την **πολιτική που ακολουθείται από την επιχείρηση** σε ό,τι αφορά τα προβλήματα και τις ανάγκες των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων απάντησε ότι η επιχείρηση είναι **ευέλικτη και ανοιχτή** σε προτάσεις. Μόλις δύο επιχειρήσεις απάντησαν ότι η επιχείρηση αποδέχεται κάποιες προτάσεις ενώ καμία δεν απάντησε ότι η επιχείρηση ακολουθεί άκαμπτη διοίκηση, αποτέλεσμα βέβαια αναμενόμενο και λογικό αφού καμία επιχείρηση δεν θα παραδεχόταν ότι είναι άκαμπτη στις προτάσεις των εργαζομένων.

### Δ. Στήριξη όσων παρέχουν βοήθεια και πολιτικές συμφιλίωσης

Για τις περισσότερες επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα, η **συμφιλίωση οικογενειακής και προσωπικής ζωής** αποτελεί αντικείμενο της διαχείρισης (περίπου ποσοστό 60%) ανθρώπινου δυναμικού και με τα θέματα αυτά ασχολούνται κατεξοχήν οι διευθυντές των τμημάτων και τα στελέχη του τμήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Τα παραπάνω στελέχη ενημερώθηκαν για τα καθήκοντα αυτά με κατάρτιση, συμβουλευτική, coaching, mentoring.

Ελάχιστες είναι παρόλα αυτά οι επιχειρήσεις που διαθέτουν **επιτροπή ισότητας που ασχολείται με θέματα συμφιλίωσης**. Μόλις τέσσερις επιχειρήσεις (ποσοστό 28,6%) δήλωσαν ότι διαθέτουν επιτροπή που αποτελείται ισομερώς από 3 άντρες και 3 γυναίκες στην οποία όμως **δεν συμμετέχουν** εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Οι επιχειρήσεις που προωθούν πολιτικές συμφιλίωσης φροντίζουν να **ενημερώνουν τους εργαζόμενους** για τις παραπάνω πολιτικές με τους εξής τρόπους:

- Εσωτερικοί εγκύκλιοι
- Ανακοινώσεις
- Γραφείου Προσωπικού (κατά την πρόσληψη και την διάρκεια της εργασιακής σχέσης)



- Συνεδρίες ενημέρωσης
- Ανοικτές συζητήσεις

Οι περισσότερες επιχειρήσεις αναθέτουν στη Δ/ση προσωπικού την ενημέρωση των εργαζομένων για τις πολιτικές συμφιλίωσης που προωθούνται. Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δήλωσε ότι δεν αντιμετωπίζει δυσκολίες κατά την εφαρμογή των πολιτικών συμφιλίωσης. Από τις επιχειρήσεις που απάντησαν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες, τα **εμπόδια που χρειάστηκε να αντιμετωπίσουν ήταν:**

- Κόστος διατήρησης των πολιτικών μέριμνας
- Μη επαρκής επικοινωνία
- Μη εφαρμογή μέτρων κοινωνικής ευθύνης
- Προβλήματα με τις γυναίκες-μητέρες εργαζόμενες

Τα εμπόδια ξεπεράστηκαν με περικοπές, διάλογο με τους εργαζόμενους και θεσμοθέτηση μέτρων κοινωνικής ευθύνης. Κατά δήλωση, κάποιες **καλές πρακτικές συμφιλίωσης** που χρησιμοποιήθηκαν ήταν το ευέλικτο ωράριο, αλλαγή αντικειμένου εργασίας βάσει των προτιμήσεων των εργαζόμενων, πρόσληψη μελών της οικογένειας.

Σε γενικές γραμμές, οι επιχειρήσεις θεωρούν ότι **η πολιτεία δεν στηρίζει επαρκώς** τη συμφιλίωση και μερικά από τα μέτρα που προτείνουν είναι:

- Μείωση των ωρών εργασίας
- Ενίσχυση των υποδομών, πχ περισσότεροι παιδικοί σταθμοί και ολοήμερα σχολεία
- Ψυχολογική και συμβουλευτική στήριξη των γονέων
- Εκπαίδευση σε θέματα συμφιλίωσης -Ενημέρωση-Προβληματισμός-
- Κίνητρα για γυναίκες εργαζόμενες
- Επιδότηση θέσεων για τις γυναίκες που βρίσκονται σε εγκυμοσύνη
- Περισσότερα κίνητρα για τις επιχειρήσεις και αναγνώριση της συμβολής τους στη συμφιλίωση οικογενειακής με επαγγελματική ζωή
- Ενθάρρυνση των συνεργιών των επιχειρήσεων και των φορέων τους με την τοπική αυτοδιοίκηση για την ενίσχυση υποδομών συμφιλίωσης σε τοπικό επίπεδο

Τέλος, όσον αφορά στη **στήριξη όσων παρέχουν βοήθεια**, οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν κυρίως τις εξής πολιτικές για τη διευκόλυνση των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών που είναι επιφορτισμένοι με τη φροντίδα παιδιών, ΑμΕΑ, ηλικιωμένων κλπ:

- Πληροφόρηση για τις δομές στήριξης που υπάρχουν σε τοπικό επίπεδο (π.χ. Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, προγράμματα Βοήθεια στο Σπίτι, ολοήμερα νηπιαγωγεία και δημοτικά σχολεία, κλπ)
- χρηματοδότηση μέρους ή συνόλου του κόστους για βρεφονηπιακούς σταθμούς, νηπιαγωγεία, κέντρα παροχής φροντίδας ΑμΕΑ, ηλικιωμένων, κλπ
- δάνεια ή επιδοτήσεις για τη διευκόλυνση της φροντίδας ΑμΕΑ και ηλικιωμένων



## ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΑΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

- κάλυψη μέρους ή συνόλου του κόστους για κατασκήνωση
- ειδικές παροχές (αναφέρατε ποιες)
- επιδότηση μετακινήσεων εργαζομένων από και προς τον τόπο εργασίας
- δωρεάν μετακίνηση εργαζομένων (λεωφορείο επιχείρησης, κλπ)
- δημιουργία και λειτουργία βρεφονηπιακού σταθμού ή νηπιαγωγείο από την ίδια την επιχείρηση

Από τις πιο δημοφιλείς απαντήσεις είναι η δωρεάν μετακίνηση των εργαζομένων, η κάλυψη μέρους ή συνόλου του κόστους για κατασκήνωση και κυρίως οι ειδικές παροχές. Στις ειδικές παροχές, οι επιχειρήσεις μας ανέφεραν τις εξής:

- Ελαστικότητα ωραρίου
- Επιδότηση μεταπτυχιακών προγραμμάτων για τους εργαζόμενους
- Δωροεπιταγές
- Παροχή ασφάλειας ζωής
- Ειδική ιατροφαρμακευτική περίθαλψη
- Σχολικά βοηθήματα για τα παιδιά των εργαζόμενων



### III. ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΑΝΑΛΥΣΗ

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται κατά κλάδο ανάλυση στους δύο κλάδους που εκπροσωπούνται με μεγαλύτερο αριθμό επιχειρήσεων στην έρευνα. Πρόκειται για τους κλάδους τροφίμων και ποτών και ξενοδοχειακών επιχειρήσεων. Οι δύο κλάδοι συγκρίνονται τόσο ως προς τις πολιτικές συμφιλίωσης και εξισορρόπησης εργασίας και οικογενειακής ζωής αλλά και ως προς τον τρόπο που εφαρμόζουν μορφές ευέλικτης απασχόληση. Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι να εξεταστεί κατά πόσο ο κλάδος στον οποίο δραστηριοποιείται η επιχείρηση επιδρά στη χρήση ευελιξίας και πολιτικών συμφιλίωσης.

#### A. Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ

Συνολικά από τον κλάδο τροφίμων και ποτών στην έρευνα συμμετείχαν 4 επιχειρήσεις. Ο παρακάτω πίνακας μας δείχνει την δομή του προσωπικού **κατά φύλο και κατά είδος απασχόλησης** (πλήρης, μερική, εποχικό, σύμβαση έργου).

|  | Άνδρες      | Γυναίκες   | Σ Υ Ν Ο Λ Ο |
|--|-------------|------------|-------------|
| Προσωπικό (μόνιμο) πλήρους απασχόλησης   | 1794        | 912        | 2706        |
| Προσωπικό (μόνιμο) μερικής απασχόλησης   | 5           | 2          | 7           |
| Εποχικό / Έκτακτο                        | 12          | 9          | 21          |
| Εξωτ. συνεργάτες/τριες (συμβάσεις έργου) | 4           | 0          | 4           |
| <b>Σ Υ Ν Ο Λ Ο</b>                       | <b>1815</b> | <b>923</b> | <b>2738</b> |

Παρατηρείται ότι η **γυναικεία απασχόληση** στον συγκεκριμένο κλάδο ανέρχεται συνολικά στο **50,8%** της συνολικής απασχόλησης. Επίσης τα ποσοστά προσωπικού μερικής απασχόλησης, εκτάκτου προσωπικού και συμβάσεων έργου είναι αρκετά χαμηλά (κάτω του 1%) σε σχέση με το προσωπικό πλήρους απασχόλησης.

Ο **κλάδος τροφίμων και ποτών**, απασχολώντας συνολικά 2738 εργαζόμενους αποτελεί το **21,11%** από το σύνολο των εργαζόμενων που συμμετείχαν στην έρευνα. Σε σχέση με το γενικό προφίλ των επιχειρήσεων, υπάρχουν κάποιες μικρές διαφοροποιήσεις στα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών. Οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται με υψηλότερο ποσοστό 50,8% σε σχέση με το γενικό προφίλ των επιχειρήσεων που είναι στο 43,9%. Επίσης παρουσιάζονται μικρές διαφορές ως προς το είδος της απασχόλησης με ακόμα περισσότερο αυξημένο το μόνιμο προσωπικό πλήρους απασχόλησης και χαμηλότερα ποσοστά στις υπόλοιπες σχέσεις εργασίας, κυρίως στους εξωτερικούς συνεργάτες.

### A1. Ευέλικτα υποδείγματα/μοντέλα εργασίας

Από τις επιχειρήσεις του κλάδου μόνο μία εφαρμόζει μορφές ευέλικτης απασχόλησης προτιμώντας το **ευέλικτο ωράριο και τη μερική απασχόληση** που μπορούν όμως να θεωρηθούν και ανύπαρκτα καθώς εφαρμόζονται σε ποσοστό κάτω του 1% του απασχολούμενου προσωπικού.

Η **εμπειρία της επιχείρησης** από την εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης αξιολογείται **θετική** καθώς αυξήθηκε η ικανοποίηση και αποδοτικότητα των εργαζομένων και μειώθηκαν οι απουσίες τους. Σε γενικές γραμμές, οι **εργαζόμενοι** δηλώνουν **ικανοποιημένοι** από τη χρήση μορφών ευέλικτης απασχόλησης, έχουν την επιλογή να κάνουν χρήση από πλήρη απασχόληση σε ευέλικτες μορφές εργασίας και το αντίστροφο και αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η επιχείρηση διαθέτει πολλά καταστήματα που έχουν συνεχές ωράριο. Τέλος από τις επιχειρήσεις του κλάδου μόνο μία επιχείρηση **γνωρίζει τη θέση του σωματείου των εργαζομένων** για τις μορφές ευέλικτης απασχόλησης το οποίο κρατάει ουδέτερη στάση.

### A2. Άδειες

Στο θέμα των **αδειών**, συνεχίζει να επικρατεί σύγχυση ως προς τις υποχρεωτικές από το νόμο και τις μη υποχρεωτικές άδειες. Σε γενικές γραμμές, όλες οι επιχειρήσεις χορηγούν την εκπαιδευτική άδεια και οι περισσότερες δήλωσαν ότι χορηγούν τη γονική άδεια, ενώ οι μισές την άδεια πατρότητας, άδεια διακοπών, την πρόωρη συνταξιοδότηση και την άδεια για εθελοντική εργασία. Χορηγούνται κατ' εξοχήν **άνευ αποδοχών** η εκπαιδευτική άδεια και η άδεια για εθελοντική εργασία.

Μόνο μία επιχείρηση **καταγράφει τα ποσοστά ανδρών και γυναικών** που κάνουν χρήση των διαφόρων αδειών και διαμορφώνεται ο παρακάτω πίνακας:

| ΕΙΔΟΣ ΑΔΕΙΑΣ | ΑΝΔΡΕΣ | %    | ΓΥΝΑΙΚΕΣ | %    | ΣΥΝΟΛΟ |
|--------------|--------|------|----------|------|--------|
| Εγκυμοσύνης  |        |      | 32       | 5,6% |        |
| Γονική       |        |      | 10       | 1,7% |        |
| Πατρότητας   | 2      | 0,7% |          |      |        |
| Γάμου        | 5      | 1,9% | 9        | 1,5% |        |
| Εκπαιδευτική | 3      | 1,1% | 10       | 1,7% |        |
| Διακοπών     | 253    |      | 570      |      |        |

Παρατηρείται ότι **οι γυναίκες** έχουν για άλλη μια φορά την πρωτιά στη γονική άδεια, ενώ για την άδεια γάμου τα ποσοστά είναι περίπου ίδια. Επίσης, η άδεια διακοπών φαίνεται να χορηγείται σχεδόν σε όλο το προσωπικό.

### A3. Εξισορρόπηση εργασίας και ζωής

Οι περισσότερες επιχειρήσεις του κλάδου τροφίμων και ποτών διαθέτουν τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και δηλώνουν ότι εκπονούν ατομικά σχέδια ανάπτυξης για κάθε εργαζόμενο. Μόνο ένα μικρότερο ποσοστό προβλέπει την αξιολόγηση σχεδίου ανάπτυξης χρησιμοποιώντας reviews, αξιολογήσεις, χρονοδιάγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού και στοχοθετήσεις. Επίσης, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων εφαρμόζει προγράμματα συμβουλευτικής στήριξης ή καθοδήγησης για τους εργαζόμενους τα οποία αφορούν τα παρακάτω θέματα:

- Καλύτερη προσωπική απόδοση
- Management
- Τεχνική πωλήσεων
- Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού
- Διαχείριση κρίσεων
- Βελτίωση υπηρεσιών

Τέλος οι μισές επιχειρήσεις του κλάδου δήλωσαν ότι υλοποιούν προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και παράλληλα καταγράφουν το ποσοστό συμμετοχής ανδρών και γυναικών στα προγράμματα. Από τις απαντήσεις των επιχειρήσεων που καταγράφουν τα ποσοστά συμμετοχής, προκύπτει ο παρακάτω πίνακας:

| Πρόγραμμα Κατάρτισης | Άνδρες% | Γυναίκες% |
|----------------------|---------|-----------|
| 2001                 | 16      | 12        |
| 2002                 | 27      | 8         |
| 2003                 | 24,5    | 33        |
| 2004                 | 31      | 40        |

Σε γενικές γραμμές, παρατηρείται άνοδος του αριθμού των καταρτιζόμενων εργαζομένων μετά το 2003, ενώ σε σχέση με το φύλο των καταρτιζόμενων παρατηρείται μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών τα τελευταία δύο έτη. Τα προγράμματα κατάρτισης πραγματοποιούνται τόσο εντός όσο και εκτός ωραρίου και λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων με τους παρακάτω τρόπους:

- Εσωτερικές συναντήσεις
- Ανάγκες των εργαζομένων

Σε ό,τι αφορά στα προβλήματα και τις ανάγκες των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, όλες οι επιχειρήσεις του κλάδου δήλωσαν για άλλη μια φορά ευέλικτες και ανοιχτές σε προτάσεις.



### A4. Στήριξη όσων παρέχουν βοήθεια και πολιτικές συμφιλίωσης

Για τις μισές επιχειρήσεις του κλάδου, η **συμφιλίωση οικογενειακής και προσωπικής ζωής** αποτελεί αντικείμενο της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και με τα θέματα αυτά ασχολούνται κατεξοχήν οι διευθυντές των τμημάτων οι οποίοι ενημερώθηκαν με Κατάρτιση, Συμβουλευτική, Coaching, Mentoring. Καμία επιχείρηση του κλάδου δεν διαθέτει **επιτροπή ισότητας** που ασχολείται με θέματα συμφιλίωσης και μόλις το 50% ενημερώνει τους εργαζόμενους για τις πολιτικές συμφιλίωσης που προωθεί. Οι επιχειρήσεις του κλάδου δεν ανέφεραν τυχόν εμπόδια ή δυσκολίες που αντιμετώπισαν για την εφαρμογή των πολιτικών συμφιλίωσης ενώ θεωρούν ότι **η πολιτεία δεν στηρίζει επαρκώς** τη συμφιλίωση.

Τέλος, όσον αφορά στη στήριξη όσων παρέχουν βοήθεια, οι επιχειρήσεις τροφίμων και ποτών εφαρμόζουν κυρίως τις εξής πολιτικές για τη διευκόλυνση των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών που είναι επιφορτισμένοι με τη φροντίδα παιδιών, ΑμΕΑ, ηλικιωμένων κλπ:

- Πληροφόρηση για τις δομές στήριξης που υπάρχουν σε τοπικό επίπεδο (π.χ. Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, προγράμματα Βοήθεια στο Σπίτι, ολοήμερα νηπιαγωγεία και δημοτικά σχολεία, κλπ)
- δάνεια ή επιδοτήσεις για τη διευκόλυνση της φροντίδας ΑμΕΑ και ηλικιωμένων
- κάλυψη μέρους ή συνόλου του κόστους για κατασκήνωση
- ειδικές παροχές
  - ελαστικότητα ωραρίου
  - Δωροεπιταγές
  - Εταιρικά αυτοκίνητα
- επιδότηση μετακινήσεων εργαζομένων από και προς τον τόπο εργασίας
- δωρεάν μετακίνηση εργαζομένων (λεωφορείο επιχείρησης, κλπ)



## Β. Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Συνολικά από τον κλάδο του τουρισμού στην έρευνα συμμετείχαν 4 επιχειρήσεις. Ο παρακάτω πίνακας μας δείχνει την δομή του προσωπικού κατά φύλο και κατά είδος απασχόλησης (πλήρης, μερική, εποχικό, σύμβαση έργου).

|   | Άνδρες | Γυναίκες | Σ Υ Ν Ο Λ Ο |
|---|--------|----------|-------------|
| Προσωπικό (μόνιμο)<br>πλήρους απασχόλησης   | 156    | 83       | 239         |
| Προσωπικό (μόνιμο)<br>μερικής απασχόλησης   |        |          |             |
| Εποχικό / Έκτακτο                           | 10     | 5        | 15          |
| Εξωτ. συνεργάτες/τριες<br>(συμβάσεις έργου) | 1      | 3        | 4           |
| Σ Υ Ν Ο Λ Ο                                 | 167    | 91       | 258         |

Παρατηρείται ότι η **γυναικεία απασχόληση** στον συγκεκριμένο κλάδο φτάνει μόλις το **35,27%** της συνολικής απασχόλησης. Κάπως πιο αυξημένα σε σύγκριση με τα γενικά συμπεράσματα από όλους τους κλάδους φαίνονται να είναι τα ποσοστά εκτάκτου προσωπικού και συμβάσεων έργου ενώ δεν δηλώθηκαν καθόλου εργαζόμενοι με μερική απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα το εποχικό προσωπικό αγγίζει ως ποσοστό το **5,81%** και οι **εξωτερικοί συνεργάτες 1,5%** ενώ το προσωπικό **πλήρους απασχόλησης** μας δίνει ένα ποσοστό **92,64%** (λίγο πιο χαμηλό από τα γενικά συμπεράσματα όλων των κλάδων).

Ο **κλάδος του τουρισμού**, αν και σε αριθμό επιχειρήσεων εκπροσωπείται με ποσοστό 28,6% στην μελέτη, από άποψη μεγέθους αριθμού προσωπικού φτάνει μόλις το 2% στη συνολική έρευνα, πρόκειται δηλαδή για σχετικά μικρές επιχειρήσεις. Σε σχέση με το γενικό προφίλ των επιχειρήσεων, υπάρχουν σημαντικές **διαφοροποιήσεις** στα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών. Οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται με χαμηλότερο ποσοστό 35,27% σε σχέση με το γενικό προφίλ των επιχειρήσεων που είναι στο 43,9%. Επίσης παρουσιάζονται διαφορές ως προς το είδος της απασχόλησης με ακόμα μειωμένο το μόνιμο προσωπικό πλήρους απασχόλησης και υψηλότερα ποσοστά στις υπόλοιπες σχέσεις εργασίας κυρίως στο εποχικό προσωπικό, όπως αναγράφονται και παραπάνω.

### Β1 Ευέλικτα υποδείγματα/μοντέλα εργασίας

Οι περισσότερες επιχειρήσεις του κλάδου εφαρμόζουν το **ευέλικτο ωράριο** που αφορά στην ώρα προσέλευσης και αποχώρησης των εργαζομένων (λογικό εφόσον πρόκειται για κλάδο που έχει τμήματα με συνεχόμενο ωράριο λειτουργίας) χωρίς όμως να καταγράφονται τα ποσοστά ανδρών και



γυναικών που κάνουν χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Όλες οι επιχειρήσεις του κλάδου βλέπουν **θετικά την εμπειρία τους** από την εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης και αυτό οφείλεται στους εξής λόγους:

- Ικανοποίηση ανθρώπινου δυναμικού
- Μειωμένες απουσίες
- Καλύτερη απόδοση
- Αύξηση παραγωγικότητας

Ο συγκεκριμένος κλάδος δήλωσε τμήματα στα οποία μπορούν ή δεν μπορούν να εφαρμοστούν ευέλικτες μορφές απασχόλησης διαμορφώνοντας τον παρακάτω πίνακα:

| Τμήματα όπου εφαρμόζονται ευέλικτες μορφές απασχόλησης | Τμήματα όπου δεν εφαρμόζονται ευέλικτες μορφές απασχόλησης |
|--|--|
| Υποδοχή  | Λογιστήριο   |
| Service  | Μικρά τμήματα  |
| Εστιατόριο-Κουζίνα                                     |  |
| Οροφοκομία   |  |
| Housekeeping   |  |

Φαίνεται λοιπόν ότι η διοίκηση των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων συμβαδίζει πιο δύσκολα με την εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης από ότι τμήματα όπως η υποδοχή, η οροφοκομία και ο επισιτισμός.

### B2. Άδειες

Στο θέμα των αδειών, οι ειδικές άδειες χορηγούνται άνευ αποδοχών ενώ καμία επιχείρηση δεν καταγράφει τα **ποσοστά ανδρών και γυναικών που κάνουν χρήση των διαφόρων αδειών.**

### B3. Εξισορρόπηση εργασίας και ζωής

Οι επιχειρήσεις του κλάδου εφαρμόζουν **προγράμματα coaching/ mentoring** για τους εργαζόμενους τα οποία αφορούν τη συμβουλευτική και την εργασιακή εξέλιξη καθώς και υλοποιούν προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Μόνο μία επιχείρηση καταγράφει τα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών στα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης δίνοντας μόνο ποσοστά για το έτος 2004 τα οποία διαμορφώνονται **στο 65% στους άνδρες και 35% στις γυναίκες.**

Τα προγράμματα κατάρτισης πραγματοποιούνται τόσο εντός όσο και εκτός ωραρίου και λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων μέσω εισηγήσεων των διευθυντών των τμημάτων. Σε ό,τι αφορά στα προβλήματα και τις ανάγκες των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, οι επιχειρήσεις του κλάδου δήλωσαν και αυτές **ευέλικτες και ανοιχτές** σε προτάσεις.

#### B4 Στήριξη όσων παρέχουν βοήθεια και πολιτικές συμφιλίωσης

Όλες οι επιχειρήσεις του κλάδου τουρισμού διαθέτουν τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και δηλώνουν ότι η **συμφιλίωση οικογενειακής και προσωπικής ζωής** αποτελεί αντικείμενο της διαχείρισης προσωπικού. Με τα θέματα αυτά ασχολούνται οι διευθυντές των τμημάτων, καθώς και μεσαία και υψηλά στελέχη του τμήματος διαχείρισης προσωπικού. Όσοι ασχολούνται με θέματα συμφιλίωσης ενημερώθηκαν με κατάρτιση, coaching, mentoring.

Οι περισσότερες επιχειρήσεις του κλάδου διαθέτουν **επιτροπή ισότητας** που ασχολείται με θέματα συμφιλίωσης αποτελούμενη από τρεις άντρες και τρεις γυναίκες αλλά **μόνο σε μία επιχείρηση** συμμετέχουν στην επιτροπή και **εκπρόσωποι των εργαζομένων**. Αξίζει να σημειωθεί ότι η επιτροπή ισότητας δηλώθηκε ότι εφαρμόζεται μόνο σε επιχειρήσεις του κλάδου τουρισμού οπότε αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα του κλάδου.

Ανάμεσα στις **καλές πρακτικές συμφιλίωσης** που εφαρμόζουν είναι:

- Ευέλικτο ωράριο
- Διευκολύνσεις για αλλαγή αντικειμένου εργασίας
- Πρόσληψη μελών της ίδιας οικογένειας

Επίσης οι μισές επιχειρήσεις θεωρούν ότι η **πολιτεία δεν στηρίζει επαρκώς** τη συμφιλίωση και ότι θα έπρεπε να δοθούν περισσότερα κίνητρα, να εφαρμοσθούν νέες πολιτικές για τις νέες μητέρες. Τέλος, όσον αφορά στη **στήριξη όσων παρέχουν** βοήθεια, οι επιχειρήσεις τουρισμού παρέχουν μόνο δάνεια ή επιδοτήσεις για τη διευκόλυνση ΑνΕΑ και ηλικιωμένων.

#### Γ ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΚΛΑΔΩΝ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι κλάδοι τροφίμων-ποτών και τουρισμού, αν και έχουν την ίδια παρουσία επιχειρήσεων στην έρευνα, από άποψη **μεγέθους προσωπικού**, διαφέρουν σημαντικά. Ο κλάδος τροφίμων και ποτών αντιπροσωπεύεται συνολικά στο 21,11% της μελέτης ενώ ο κλάδος του τουρισμού μόλις στο 2%. Σημαντική διαφοροποίηση παρατηρείται και στη **γυναικεία απασχόληση** η οποία είναι αρκετά χαμηλότερη στον κλάδο του τουρισμού (μόλις 35,27% έναντι 50,8% στον κλάδο τροφίμων και ποτών).

Αναφορικά με το **είδος της απασχόλησης**, στον κλάδο του τουρισμού παρατηρούνται υψηλότερα ποσοστά εποχικού προσωπικού και εξωτερικών συνεργατών γεγονός που έχει να κάνει με τον εποχικό χαρακτήρα του συγκεκριμένου κλάδου.

Στο θέμα των ευέλικτων μοντέλων εργασίας, διαπιστώνεται ότι περισσότερο εφαρμόζεται το ευέλικτο ωράριο στον κλάδο του τουρισμού (100%

σε σύγκριση με 25% στον κλάδο τροφίμων-ποτών) και αφορά στην ευελιξία ως προς το ωράριο προσέλευσης και αποχώρησης των εργαζομένων. Βέβαια, αυτό το σημείο έχει να κάνει με το γεγονός ότι οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις έχουν συνεχόμενο ωράριο που επιτρέπει τη χρήση ευέλικτου ωραρίου χωρίς περιορισμούς (και κυρίως σε τμήματα όπως ο επισιτισμός, η οροφοκομία).

Τόσο ο κλάδος του τουρισμού όσο και ο κλάδος των τροφίμων και ποτών δηλώνουν σε γενικές γραμμές ευχαριστημένοι από την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας (αν και πρόκειται για εφαρμογή σε πολύ μικρό ποσοστό του προσωπικού) καθώς αυξήθηκε η αποδοτικότητα και ικανοποίηση των εργαζομένων ενώ παράλληλα μειώθηκαν οι απουσίες τους. Επίσης παρατηρήθηκε ότι δεν δίνεται ιδιαίτερη σημασία στη θέση και άποψη του σωματείου των εργαζομένων για το θέμα των ευέλικτων μορφών εργασίας.

Σχετικά με τις **άδειες των εργαζομένων** πρέπει να σημειωθεί ότι η πλημμελής συμπλήρωση των ερωτηματολογίων (κυρίως στον κλάδο του τουρισμού) οδήγησε σε περιορισμένα συμπεράσματα. Σε γενικές γραμμές παρατηρείται ότι η εκπαιδευτική άδεια και η άδεια για εθελοντική εργασία χορηγούνται άνευ αποδοχών στον κλάδο τροφίμων-ποτών ενώ στον τουρισμό δίνονται ειδικές άδειες άνευ αποδοχών. Επίσης, σχεδόν καμία επιχείρηση δεν καταγράφει τα ποσοστά ανδρών και γυναικών που κάνουν χρήση των διαφόρων αδειών.

Η συμμετοχή του κλάδου τουρισμού στο θέμα **εξισορρόπησης εργασίας και ζωής** είναι αρκετά χαμηλή σε σχέση με τον κλάδο τροφίμων και ποτών. Δεν εκπονούνται ατομικά σχέδια ανάπτυξης για τους εργαζόμενους, ενώ είναι περιορισμένα τα προγράμματα coaching-mentoring καθώς και τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Ο κλάδος τροφίμων και ποτών παρουσιάζει καλύτερη εικόνα στο συγκεκριμένο θέμα. Εφαρμόζει όλα τα παραπάνω, και κατά το ήμισι καταγράφει και τα ποσοστά των καταρτιζόμενων. Παρόλα τα παραπάνω οι επιχειρήσεις και των δύο κλάδων δηλώνουν ότι παραμένουν ευέλικτες και ανοιχτές σε προτάσεις των εργαζομένων.

Τέλος, όσο αφορά στις **πολιτικές συμφιλίωσης**, ο κλάδος του τουρισμού παρουσιάζει κάπως καλύτερη εικόνα. Το 75% των επιχειρήσεων του κλάδου διαθέτουν επιτροπή ισότητας και εφαρμόζονται κάποιες καλές πρακτικές συμφιλίωσης. Με τα θέματα συμφιλίωσης ασχολείται κατεχοχίν το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και οι διευθυντές των τμημάτων και στους δύο κλάδους, ενώ φανερή είναι η δυσaréσκεια ως προς τη στάση και τα κίνητρα που δίνει η πολιτεία για θέματα συμφιλίωσης.

Στον τομέα **στήριξης όσων παρέχουν βοήθεια**, η εικόνα που μας δίνεται στις επιχειρήσεις τουρισμού είναι ιδιαίτερα περιορισμένη. Αντίθετα, ο κλάδος τροφίμων και ποτών παρουσιάζεται ιδιαίτερα ευεσθητοποιημένος

στο συγκεκριμένο θέμα, με ειδικές παροχές στους εργαζομένους όπως δάνεια, επιδοτήσεις, δωρεάν μετακινήσεις κλπ.

Η περιορισμένη εικόνα που παρουσιάζει ο κλάδος του τουρισμού σε θέματα **συμφιλίωσης, εξισορρόπησης εργασίας και ζωής και στήριξης** όσων παρέχουν βοήθεια, ενδεχομένως να οφείλεται στο γεγονός ότι οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν μέσο όρο 60 εργαζομένους ενώ οι επιχειρήσεις τροφίμων και ποτών 650 εργαζόμενους. Κατά πόσο το μέγεθος της επιχείρησης διευκολύνει περισσότερες παροχές και πολιτικές συμφιλίωσης φαίνεται καλύτερα στο επόμενο κεφάλαιο που διαπραγματεύεται την ανάλυση κατά αριθμό προσωπικού.

#### IV. ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Το κεφάλαιο αυτό θα εξετάσει τρεις κατηγορίες επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα:

- Επιχειρήσεις με προσωπικό από 1-50 εργαζόμενους
- Επιχειρήσεις με προσωπικό από 100-500 εργαζόμενους
- Επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 1000 εργαζομένων

Οι τρεις παραπάνω κατηγορίες αντιπροσωπεύονται σχεδόν ισομερώς στην έρευνα και επιλέχθηκαν προκειμένου να μελετηθεί κατά πόσο το μέγεθος της επιχείρησης και το αυξημένο προσωπικό ευνοεί την εφαρμογή πολιτικών ευέλικτης απασχόλησης, εξισορρόπησης εργασίας και ζωής και πολιτικών συμφιλίωσης.

#### A ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ 1-50 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν από 1-50 εργαζόμενους και συμμετείχαν στην έρευνα προέρχονται κυρίως από τον κλάδο του τουρισμού με μόνη εξαίρεση μία φαρμακευτική επιχείρηση. Ο παρακάτω πίνακας μας δείχνει τη δομή του προσωπικού με βάση το φύλο και το είδος απασχόλησης (πλήρης, μερική, εποχικό, σύμβαση έργου).

|                        | Άνδρες    | Γυναίκες  | Σ Υ Ν Ο Λ Ο |
|------------------------|-----------|-----------|-------------|
| Προσωπικό (μόνιμο)     |           |           |             |
| πλήρους απασχόλησης    | 73        | 32        | 105         |
| Προσωπικό (μόνιμο)     |           |           |             |
| μερικής απασχόλησης    |           |           |             |
| Εποχικό / Έκτακτο      |           |           |             |
| Εξωτ. συνεργάτες/τριες |           |           |             |
| (συμβάσεις έργου)      | 1         | 3         | 4           |
| <b>Σ Υ Ν Ο Λ Ο</b>     | <b>74</b> | <b>35</b> | <b>109</b>  |

Παρατηρείται ότι η **γυναικεία απασχόληση** στη συγκεκριμένη κατηγορία φτάνει μόλις το **43,84%** της συνολικής απασχόλησης, ενώ δεν προέκυψε προσωπικό μερικής απασχόλησης και έκτακτο προσωπικό. Μόνο μία επιχείρηση δήλωσε ότι απασχολεί εξωτερικούς συνεργάτες με συμβάσεις έργου.

#### A1 Ευέλικτα υποδείγματα/μοντέλα εργασίας

Οι παραπάνω εξεταζόμενες επιχειρήσεις εφαρμόζουν το **ευέλικτο ωράριο** που αφορά στην ώρα προσέλευσης και αποχώρησης των εργαζομένων. Ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι καμία επιχείρηση δεν καταγράφει τα ποσοστά ανδρών και γυναικών που κάνουν χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Επίσης, όλες οι επιχειρήσεις της κατηγορίας βλέπουν **θετικά την εμπειρία τους** από την εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης και αυτό οφείλεται στους εξής λόγους:

- Ικανοποίηση ανθρώπινου δυναμικού
- Μειωμένες απουσίες
- Καλύτερη απόδοση

## A2 Άδειες

Στο θέμα των αδειών, οι ειδικές άδειες χορηγούνται άνευ αποδοχών ενώ καμία επιχείρηση δεν καταγράφει τα **ποσοστά ανδρών και γυναικών** που κάνουν χρήση των διαφόρων αδειών.

## A3 Εξισορρόπηση εργασίας και ζωής

Μία μόνο επιχείρηση από τις τρεις εφαρμόζει ατομικά σχέδια ανάπτυξης για κάθε εργαζόμενο. Όμως, εφαρμόζουν **προγράμματα coaching/ mentoring** για τους εργαζόμενους τα οποία αφορούν σε θέματα συμβουλευτικής, πωλήσεων και εποπτεία πωλήσεων όπως επίσης υλοποιούν προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Σε ό,τι αφορά στα προβλήματα και τις ανάγκες των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, οι περισσότερες επιχειρήσεις της συγκεκριμένης κατηγορίας δήλωσαν ευέλικτες και ανοιχτές σε προτάσεις.

## A4 Στήριξη όσων παρέχουν βοήθεια και πολιτικές συμφιλίωσης

Όλες οι επιχειρήσεις **διαθέτουν τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού** και δηλώνουν ότι η **συμφιλίωση οικογενειακής και προσωπικής ζωής** αποτελεί αντικείμενο της διαχείρισης προσωπικού και ότι με αυτά τα θέματα ασχολούνται οι διευθυντές των τμημάτων, καθώς και μεσαία και υψηλά στελέχη του τμήματος διαχείρισης προσωπικού. Όσοι ασχολούνται με θέματα συμφιλίωσης ενημερώθηκαν με κατάρτιση, coaching, mentoring και εργαστήρια.

Αν και μικρές, οι περισσότερες επιχειρήσεις διαθέτουν **επιτροπή ισότητας** κυρίως οι επιχειρήσεις τουρισμού. Οι επιχειρήσεις του κλάδου δεν ανέφεραν τυχόν εμπόδια ή δυσκολίες που αντιμετώπισαν για την εφαρμογή των πολιτικών συμφιλίωσης. Ανάμεσα στις **καλές πρακτικές συμφιλίωσης** που εφαρμόζουν είναι:

- Διευκολύνσεις στις εργαζόμενες μητέρες
- Πρόσληψη μελών της ίδιας οικογένειας

Επίσης οι μισές επιχειρήσεις θεωρούν ότι η **πολιτεία δε στηρίζει επαρκώς** τη συμφιλίωση και ότι θα έπρεπε να δοθούν περισσότερα κίνητρα και παροχές στις γυναίκες κυρίως για να μπορέσουν να συνδυάσουν την καριέρα με την οικογενειακή ζωή. Τέλος, όσον αφορά στη **στήριξη όσων παρέχουν βοήθεια**, δεν υπήρχε συμμετοχή των ερευνώμενων επιχειρήσεων .

### Β ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ 100-500 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν 100-500 εργαζόμενους έχουν την ισχυρότερη παρουσία στη μελέτη (ποσοστό σχεδόν 30%). Οι μισές από αυτές, προέρχονται από τον κλάδο τροφίμων και ποτών ενώ οι υπόλοιπες αφορούν την καπνοβιομηχανία και τον κλάδο του τουρισμού. Από άποψη προσωπικού αντιπροσωπεύουν το 9,5% του συνολικού προσωπικού της έρευνας. Ο παρακάτω πίνακας μας δείχνει την δομή του προσωπικού κατά φύλο και κατά είδος απασχόλησης (πλήρης, μερική, εποχικό, σύμβαση έργου).

|  | Άνδρες     | Γυναίκες   | ΣΥΝΟΛΟ      |
|--|------------|------------|-------------|
| Προσωπικό (μόνιμο) πλήρους απασχόλησης   | 901        | 286        | 1187        |
| Προσωπικό (μόνιμο) μερικής απασχόλησης   |            |            |             |
| Εποχικό / Έκτακτο                        | 22         | 14         | 36          |
| Εξωτ. συνεργάτες/τριες (συμβάσεις έργου) | 5          | 2          | 7           |
| <b>ΣΥΝΟΛΟ</b>                            | <b>928</b> | <b>302</b> | <b>1230</b> |

Παρατηρείται ότι η **γυναικεία απασχόληση** στη συγκεκριμένη κατηγορία φτάνει μόνο το **24,55%** της συνολικής απασχόλησης. Στο 3% φτάνει το ποσοστό εποχικής / έκτακτης απασχόλησης και μόλις στο 0,5% οι εξωτερικοί συνεργάτες.

### B1 Ευέλικτα υποδείγματα/μοντέλα εργασίας

Από τις παραπάνω εξεταζόμενες επιχειρήσεις μόλις το **50%** εφαρμόζει **μορφές ευέλικτης απασχόλησης** όπως το ευέλικτο ωράριο κατά την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης, τη συμπιεσμένη εβδομάδα εργασίας, τη μερική απασχόληση και το job sharing χωρίς όμως πάλι να καταγράφονται τα ποσοστά ανδρών και γυναικών που κάνουν χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Τα τμήματα στα οποία προτιμώνται οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι αυτά: του επισιτισμού, της οροφοκομίας και του διοικητικού. Όμως, τμήματα όπως το ενεργειακό, της παραγωγής, της υποδοχής και εν γένει τα μικρότερα τμήματα δεν εφαρμόζουν ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Επίσης, από τις παραπάνω επιχειρήσεις οι περισσότερες βλέπουν θετικά την εμπειρία τους από την εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης και αυτό οφείλεται στους εξής λόγους:

- Ικανοποίηση ανθρώπινου δυναμικού
- Μειωμένες απουσίες
- Αύξηση της παραγωγικότητας

## B2 Άδειες

Στην πρώτη θέση των αδειών βρίσκονται η εκπαιδευτική άδεια και η πρόωρη συνταξιοδότηση ενώ άνευ αποδοχών χορηγούνται : οι ειδικές άδειες, η γονική άδεια, η εκπαιδευτική άδεια, η διακοπή καριέρας για προσωπικούς λόγους, η πρόωρη συνταξιοδότηση, η άδεια γι αφροντίδα ΑμΕΑ και η άδεια για εθελοντική εργασία. Αξίζει να σημειωθεί ότι καμία επιχείρηση δεν καταγράφει τα **ποσοστά ανδρών και γυναικών** που κάνουν χρήση των διαφόρων αδειών.

## B3 Εξισορρόπηση εργασίας και ζωής

Οι μισές επιχειρήσεις της συγκεκριμένης κατηγορίας εφαρμόζουν **ατομικά σχέδια ανάπτυξης** για κάθε εργαζόμενο. Οι περισσότερες εφαρμόζουν **προγράμματα coaching/mentoring** για τους εργαζόμενους τα οποία αφορούν στην εργασιακή εξέλιξη και στην εκπαίδευση τους όπως επίσης υλοποιούν **προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης**. Καμία όμως επιχείρηση δεν καταγράφει τα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών στα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.

Τα προγράμματα κατάρτισης που πραγματοποιούνται τόσο εντός όσο και εκτός ωραρίου λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων. Σε ό,τι αφορά στα προβλήματα και τις ανάγκες των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, οι περισσότερες εξεταζόμενες επιχειρήσεις δήλωσαν για άλλη μια φορά **ευέλικτες και ανοιχτές** σε προτάσεις.

## B4 Στήριξη όσων παρέχουν βοήθεια και πολιτικές συμφιλίωσης

Όλες οι επιχειρήσεις **διαθέτουν τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού** και δηλώνουν ότι η **συμφιλίωση οικογενειακής και προσωπικής ζωής** αποτελεί αντικείμενο της διαχείρισης προσωπικού και με τα θέματα αυτά ασχολούνται τα μεσαία και υψηλά στελέχη του τμήματος διαχείρισης προσωπικού. Όσοι ασχολούνται με θέματα συμφιλίωσης ενημερώθηκαν με κατάρτιση, coaching, mentoring και συμβουλευτική.

Μόνο μία επιχείρηση δήλωσε ότι διαθέτει **επιτροπή ισότητας** που ασχολείται με θέματα συμφιλίωσης η οποία αποτελείται από τρεις άντρες και τρεις γυναίκες. Μόνο στις μισές επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τις πολιτικές συμφιλίωσης που προωθεί η επιχείρηση μέσω του γραφείου προσωπικού και προσωπικά.

Ανάμεσα στις **καλές πρακτικές συμφιλίωσης** που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις της συγκεκριμένης κατηγορίας είναι:

- Διευκολύνσεις στις εργαζόμενες μητέρες
- Πρόσληψη μελών της ίδιας οικογένειας
- Ειδικές άδειες



- Οικονομικές διευκολύνσεις
  - Δωροεπιταγές
- Επίσης οι μισές επιχειρήσεις θεωρούν ότι η **πολιτεία δεν στηρίζει επαρκώς** τη συμφιλίωση και προτείνουν:
- Μείωση των ωρών εργασίας
  - Καλλιέργεια παιδείας συμφιλίωσης
  - Ενημέρωση-Προβληματισμό-Εκπαίδευση
- Τέλος, όσον αφορά στη στήριξη όσων παρέχουν βοήθεια, οι εξεταζόμενες επιχειρήσεις εφαρμόζουν κυρίως τις εξής πολιτικές:
- Πληροφόρηση για τις δομές στήριξης που υπάρχουν σε τοπικό επίπεδο (π.χ. Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, προγράμματα τύπου «Βοήθεια στο Σπίτι», ολοήμερα νηπιαγωγεία και δημοτικά σχολεία, κλπ)
  - δάνεια ή επιδοτήσεις για τη διευκόλυνση της φροντίδας ΑμΕΑ και ηλικιωμένων
  - κάλυψη μέρους ή συνόλου του κόστους για κατασκήνωση
  - επιδότηση μετακινήσεων εργαζομένων από και προς τον τόπο εργασίας
  - δωρεάν μετακίνηση εργαζομένων (λεωφορείο επιχείρησης, κλπ)

### Γ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΝΩ ΤΩΝ 1000 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 1000 εργαζομένων αποτελούν ποσοστό της τάξης του 21,4% της έρευνας. Καλύπτουν τον τραπεζικό κλάδο, τον κλάδο τροφίμων και ποτών και μεταφορών. Από άποψη προσωπικού, αντιπροσωπεύουν το 72% του συνολικού προσωπικού της έρευνας. Ο παρακάτω πίνακας μας δείχνει τη δομή του προσωπικού κατά φύλο και κατά είδος απασχόλησης (πλήρης, μερική, εποχικό, σύμβαση έργου).

|  | Άνδρες      | Γυναίκες    | ΣΥΝΟΛΟ      |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Προσωπικό (μόνιμο) πλήρους απασχόλησης                     | 5241        | 3656        | 1187        |
| Προσωπικό (μόνιμο) μερικής απασχόλησης                     | 3           | 3           | 6           |
| Εποχικό / Έκτακτο Εξωτ. συνεργάτες/τριες (συμβάσεις έργου) |             |             |             |
| <b>ΣΥΝΟΛΟ</b>  | <b>5244</b> | <b>3659</b> | <b>8903</b> |

Παρατηρείται ότι η **γυναικεία απασχόληση** στο συγκεκριμένο κλάδο φτάνει στο 41% της συνολικής απασχόλησης. Δε δηλώθηκε καθόλου προσωπικό με συμβάσεις έργου και έκτακτο προσωπικό ενώ το ποσοστό μερικής απασχόλησης είναι σχεδόν μηδαμινό.

### Γ1 Ευέλικτα υποδείγματα/μοντέλα εργασίας

Αν και πρόκειται για επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 1000 εργαζομένων, μόνο μία επιχείρηση δήλωσε ότι εφαρμόζει κάποιες **μορφές ευέλικτης απασχόλησης** όπως ευέλικτο ωράριο κατά την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης, μερική απασχόληση και συνολική διευθέτηση εργάσιμου χρόνου (μόνο για τις εργαζόμενες μητέρες). Η ίδια επιχείρηση καταγράφει τα ποσοστά ανδρών και γυναικών που κάνουν χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης τα οποία, όμως, όπως και προαναφέρθηκε, είναι ιδιαίτερα χαμηλά, σχεδόν μηδαμινά.

### Γ2 Άδειες

Στην πρώτη θέση βρίσκονται η εκπαιδευτική άδεια, η γονική άδεια, η διακοπή καριέρας για προσωπικούς λόγους και η άδεια για εθελοντική εργασία. Άνευ αποδοχών χορηγούνται: η γονική άδεια, η εκπαιδευτική άδεια, η διακοπή καριέρας για προσωπικούς λόγους, και η άδεια για εθελοντική εργασία. Όμως, αξίζει να σημειωθεί ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις καταγράφουν **τα ποσοστά ανδρών και γυναικών** που κάνουν χρήση των διαφόρων αδειών διαμορφώνοντας έτσι τον παρακάτω πίνακα:

| ΕΙΔΟΣ ΑΔΕΙΑΣ           | ΑΝΔΡΕΣ | ΓΥΝΑΙΚΕΣ | ΣΥΝΟΛΟ |
|------------------------|--------|----------|--------|
| Εγκυμοσύνης            |        | 161      | 161    |
| Γονική                 | 562    | 836      | 1398   |
| Μητρότητας             |        | 90       | 90     |
| Πατρότητας             | 37     |          | 37     |
| Γάμου                  | 67     | 64       | 131    |
| Εκπαιδευτική           | 1185   | 1271     | 2456   |
| Διακοπή καριέρας       | 0      | 22       | 22     |
| Διακοπών               | 4116   | 3775     | 7891   |
| Πρώιμη συνταξιοδότηση  | 0      | 0        | 0      |
| Ειδική                 | 1660   | 1481     | 3141   |
| Για φροντίδα ΑμΕΑ, κλπ | 43     | 77       | 118    |
| Για εθελοντική εργασία | 24     | 26       | 50     |
| Συνδικαλιστική         | 123    | 35       | 158    |

Στον παραπάνω πίνακα παρατηρούνται **αρκετές διαφοροποιήσεις** ως προς το **φύλο** και τις άδειες οι οποίες χορηγούνται. Οι **γυναίκες** έχουν την πρώτη θέση τόσο στη γονική άδεια, στην άδεια μητρότητας καθώς και στην άδεια για φροντίδα ηλικιωμένων και ΑμΕΑ. Επίσης από την έρευνα προέκυψε ότι μόνον οι γυναίκες χρησιμοποιούν τη διακοπή καριέρας για προσωπικούς λόγους. Όπως και προαναφέρθηκε, οι γυναίκες καλούνται να ανταπεξέλθουν στα οικογενειακά βάρη και στη φροντίδα των ηλικιωμένων. Αντίθετα οι άνδρες φαίνονται να συνδικαλιζονται περισσότερο καθώς στη **συνδικαλιστι-**

κή άδεια οι άντρες συμμετέχουν με ποσοστό 78% έναντι των γυναικών.

### Γ3 Εξισορρόπηση εργασίας και ζωής

Οι περισσότερες επιχειρήσεις αυτής της κατηγορίας δεν εφαρμόζουν **ατομικά σχέδια ανάπτυξης** για κάθε εργαζόμενο εφαρμόζουν, όμως, **προγράμματα coaching/mentoring** για τους εργαζόμενους τα οποία αφορούν στο εργασιακό stress, τη συμφιλίωση οικογένειας και ζωής, τη βελτίωση εργασιακών σχέσεων, τη διαχείριση κρίσεων, την καλύτερη προσωπική απόδοση, τη βελτίωση υπηρεσιών. Επίσης οι περισσότερες υλοποιούν **προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης** και καταγράφουν τα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών.

| Πρόγραμμα Κατάρτισης | Άνδρες | %     | Γυναίκες | %     |
|----------------------|--------|-------|----------|-------|
| 2001                 | 2156   | 49,4  | 2208     | 50,59 |
| 2002                 | 1332   | 59,33 | 1401     | 40,65 |
| 2003                 | 1932   | 62,12 | 1873     | 37,88 |
| 2004                 | 236    | 59,45 | 161      | 40,55 |

Σε γενικές γραμμές, προκύπτει συνεχής άνοδος του αριθμού των καταρτιζόμενων εργαζομένων με εξαίρεση το έτος 2004 για το οποίο δε δόθηκαν στοιχεία από όλες τις επιχειρήσεις. Σχετικά τώρα με το **φύλο των καταρτιζόμενων** παρατηρείται **υπεροχή των αντρών** στη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης ενώ οι καταρτιζόμενοι καλύπτουν σχεδόν το 50% του απασχολούμενου προσωπικού των επιχειρήσεων.

Τα προγράμματα κατάρτισης πραγματοποιούνται τόσο εντός όσο και εκτός ωραρίου και κατά το σχεδιασμό τους λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων με τους παρακάτω τρόπους:

- Διάθεση προγραμμάτων με εκπαίδευση από απόσταση
- Χρηματοδότηση ξενόγλωσσης εκπαίδευσης στο χώρο του γραφείου
- Εναλλακτικές μεθόδους εκπαίδευσης

Σε ό,τι αφορά στα προβλήματα και τις ανάγκες των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, οι περισσότερες εξεταζόμενες επιχειρήσεις δήλωσαν ότι **αποδέχονται κάποιες προτάσεις** (σε αντίθεση με όλες τις άλλες κατηγορίες που δηλώνουν ευέλικτες σε όλες τις προτάσεις).

### Γ4 Στήριξη όσων παρέχουν βοήθεια και πολιτικές συμφιλίωσης

Όλες οι επιχειρήσεις **διαθέτουν τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού** και οι περισσότερες δηλώνουν ότι η **συμφιλίωση οικογενειακής και προσωπικής ζωής** αποτελεί αντικείμενο της διαχείρισης προσωπικού και με τα θέματα αυτά ασχολείται το τμήμα διαχείρισης προσωπικού. Επίσης, στις περισσότερες επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τις πολιτι-

κές συμφιλίωσης που προωθεί η επιχείρηση με ανοιχτές συναντήσεις, από την εργασιακή σύμβουλο, εσωτερικές εγκυκλίους και ανακοινώσεις.

Οι περισσότερες επιχειρήσεις ανέφεραν δυσκολίες στην εφαρμογή πολιτικών συμφιλίωσης επικεντρώνοντας στις δυσκολίες κάλυψης πολιτικών μέριμνας και στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν σχετικά με τις εργαζόμενες μητέρες. Επίσης, οι περισσότερες επιχειρήσεις θεωρούν ότι **η πολιτεία δεν στηρίζει επαρκώς** τη συμφιλίωση και προτείνουν:

- Ενίσχυση των υποδομών, πχ περισσότεροι παιδικοί σταθμοί και ολοήμερα σχολεία
- Ψυχολογική και συμβουλευτική στήριξη των γονέων
- Ενθάρρυνση της συνεργασίας επιχειρήσεων και τοπικής αυτοδιοίκησης για την ενίσχυση υποδομών συμφιλίωσης σε τοπικό επίπεδο

Τέλος, όσον αφορά στη **στήριξη όσων παρέχουν βοήθεια**, οι εξεταζόμενες επιχειρήσεις εφαρμόζουν κυρίως τις εξής πολιτικές:

- δάνεια ή επιδοτήσεις για τη διευκόλυνση της φροντίδας ΑμΕΑ και ηλικιωμένων
- κάλυψη μέρους ή συνόλου του κόστους για κατασκήνωση
- επιδότηση μετακινήσεων εργαζομένων από και προς τον τόπο εργασίας
- δωρεάν μετακίνηση εργαζομένων (λεωφορείο επιχείρησης, κλπ)
- ειδικές παροχές
- Επιδότηση μεταπτυχιακών προγραμμάτων για τους εργαζόμενους
- Δωροεπιταγές
- Παροχή ασφάλειας ζω
- Ειδική ιατροφαρμακευτική περίθαλψη
- Σχολικά βοηθήματα για τα παιδιά των εργαζομένων
- χρηματοδότηση μέρους ή του συνόλου του κόστους για βρεφονηπιακούς σταθμούς, νηπιαγωγεία, κέντρα παροχής φροντίδας ΑμΕΑ, ηλικιωμένων, κλπ

#### Δ. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΕΞΕΤΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τη μεγαλύτερη παρουσία στη μελέτη έχουν οι επιχειρήσεις που απασχολούν από 100-500 εργαζόμενους (που εκπροσωπούν ποσοστό της τάξης του 30% στην έρευνα), το μεγαλύτερο μέρος, όμως, από άποψη προσωπικού, καταλαμβάνουν οι επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 1000 εργαζομένων που αντιπροσωπεύουν σχεδόν το 72% του όλου προσωπικού που συμμετείχε στην έρευνα. Σχετικά με τη **γυναικεία απασχόληση**, παρατηρείται πιο αυξημένη μόνο στην κατηγορία των επιχειρήσεων με προσωπικό από 1-50 εργαζόμενους ενώ ιδιαίτερα χαμηλή στις επιχειρήσεις που απασχολούν από 100-500 εργαζόμενους (ποσοστό σχεδόν 25%). Επίσης οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα προέκρυψε ότι απασχολούν

ελάχιστο προσωπικό με μερική απασχόληση, εποχικό ή έκτακτο και εξωτερικούς συνεργάτες. Μόνο στην κατηγορία των επιχειρήσεων με 100-500 εργαζόμενους συναντούμε και εποχικό προσωπικό και εξωτερικούς συνεργάτες.

Σχετικά με το θέμα των **ευέλικτων μορφών απασχόλησης** από την ανάλυση προέκυψε ότι όσο μεγαλύτερη είναι η επιχείρηση τόσο λιγότερο εφαρμόζονται οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, στην κατηγορία των επιχειρήσεων που απασχολούν 1-50 εργαζόμενους όλες οι επιχειρήσεις (ποσοστό 100%) δήλωσαν ότι εφαρμόζουν ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Στην κατηγορία των επιχειρήσεων που απασχολούν από 100-500 εργαζόμενους προέκυψε ότι μόλις οι μισές 50% εφαρμόζουν τέτοιες μορφές απασχόλησης ενώ τέλος στην κατηγορία των επιχειρήσεων με προσωπικό άνω των 1000 εργαζομένων το ποσοστό αυτών που εφαρμόζουν ευέλικτες μορφές απασχόλησης αγγίζει μόλις το 33%. Όσον αφορά στα είδη της ευέλικτης απασχόλησης κυριαρχεί το εύελοτο ωράριο κατά την ώρα προσέλευσης και αναχώρησης, και ακολουθεί σε πολύ μικρή κλίμακα της τάξης του 1% η μερική απασχόληση. Στη συγκεκριμένη ενότητα ερωτήσεων, η συμμετοχή των επιχειρήσεων που απασχολούν άνω των 1000 εργαζομένων ήταν ιδιαίτερα χαμηλή. Σχηματικά θα μπορούσε να λεχθεί ότι ευέλικτες μορφές απασχόλησης προτιμώνται στις μικρότερες επιχειρήσεις και ιδιαίτερα στον κλάδο των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων. Παρά το γεγονός ότι τα ποσοστά της ευέλικτης απασχόλησης είναι χαμηλά είναι ενθαρρυντικό το γεγονός ότι οι ίδιες οι επιχειρήσεις αξιολογούν **θετικά την εμπειρία τους** από την εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης, κυρίως ως προς την ικανοποίηση του προσωπικού και τις μειωμένες απουσίες.

Σχετικά με τη διευκόλυνση των εργαζομένων για τη λήψη **αδειών** οι μικρές επιχειρήσεις ( με1-50 εργαζόμενους) παρέχουν τις λιγότερες διευκολύνσεις ενώ οι μεσαίες και οι μεγαλύτερες τις περισσότερες. Τόσο στις μεσαίες όσο και στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, την πρώτη θέση καταλαμβάνει η εκπαιδευτική άδεια ενώ άνευ αποδοχών χορηγούνται η άδεια για εθελοντική εργασία, η πρόωρη συνταξιοδότηση, η άδεια για φροντίδα ΑμΕΑ, και η διακοπή της καριέρας για προσωπικούς λόγους.

Μόνο στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 1000 εργαζομένων, παρατηρείται καταγραφή των ποσοστών ανδρών και γυναικών που κάνουν χρήση των διαφόρων αδειών. Συμπερασματικά θα μπορούσε να λεχθεί ότι οι γυναίκες ασχολούνται κατά κύριο λόγο με την οικογένεια και τη φροντίδα των ηλικιωμένων καθώς κάνουν περισσότερη χρήση της γονικής άδειας, της διακοπής καριέρας για προσωπικούς λόγους και της άδειας φροντίδας ηλικιωμένων. Οι άντρες από την άλλη πλευρά φαίνονται περισσότερο αμέτοχοι στον τομέα της οικογενειακής ζωής αλλά περισσότερο ενεργοί στον συνδικαλισμό αφού κάνουν μεγαλύτερη χρήση της

συνδικαλιστικής άδειας.

Προχωρώντας τώρα στον τομέα **εξισορρόπησης εργασίας και ζωής**, πρέπει να σημειωθεί ότι τα ατομικά σχέδια ανάπτυξης για κάθε εργαζόμενο δεν είναι και ιδιαίτερα δημοφιλή στις ελληνικές επιχειρήσεις. Εφαρμόζονται, όμως, περισσότερο τόσο προγράμματα coaching-mentoring για τους εργαζόμενους όσο και προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Παρατηρείται επίσης ότι όσο μεγαλύτερη είναι η επιχείρηση τόσο περισσότερο εφαρμόζονται τα παραπάνω προγράμματα καθώς και ότι καταγράφονται τα ποσοστά των καταρτιζόμενων. Πιο συγκεκριμένα στις επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 1000 εργαζομένων καταγράφηκαν τα ποσοστά των καταρτιζόμενων, όπου υπερέχουν οι άντρες και συμμετέχει ποσοστό άνω του 50% του απασχολούμενου προσωπικού.

Αξίζει να σημειωθεί ότι όλες οι επιχειρήσεις που εξετάστηκαν στις παραπάνω κατηγορίες διαθέτουν τμήμα προσωπικού το οποίο ασχολείται και με τη συμφιλίωση οικογενειακής και προσωπικής ζωής. Η ύπαρξη επιτροπής ισότητας αναφέρθηκε μόνο στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και καθόλου στις μεγάλες. Επίσης, κατά γενική ομολογία των επιχειρήσεων η πολιτεία δεν στηρίζει επαρκώς τη συμφιλίωση. Ως εκ τούτου οι συμμετέχουσες επιχειρήσεις υποδεικνύουν την υιοθέτηση περισσότερων μέτρων και κινήτρων δίνοντας έμφαση στις εργαζόμενες μητέρες.

Τέλος όσον αφορά στη στήριξη όσων παρέχουν **βοήθεια σε ηλικιωμένους και ΑμεΕΑ**, παρατηρείται ότι οι παροχές αυξάνονται όσο μεγαλώνουν και οι επιχειρήσεις. Η κατηγορία με απασχολούμενο προσωπικό 1-50 εργαζόμενους, δεν ανέφερε καθόλου παροχές ενώ κάποιες αναφέρθηκαν στην κατηγορία 100-500, οι οποίες είναι ιδιαίτερα αυξημένες στην κατηγορία με τις μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 1000 εργαζομένων.

## V. ΔΥΟ CASE STUDIES ΤΩΝ ΠΙΟ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

### Α ΓΡΗΓΟΡΗΣ ΜΙΚΡΟΓΕΥΜΑΤΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΑΒΕΕ

Η επιχείρηση **εδρεύει στην Αθήνα** και λειτουργεί από το 1991. Κύριο **αντικείμενό της** είναι η παρασκευή και διάθεση μικρογευμάτων και συναφών προϊόντων, και υπηρεσιών. Η επιχείρηση **απασχολεί συνολικά 830 εργαζόμενους** από τους οποίους οι 572 είναι γυναίκες ποσοστό δηλαδή σχεδόν 69% του συνολικού προσωπικού, από τα υψηλότερα ποσοστά της έρευνας. Η μερική απασχόληση και οι εξωτερικοί συνεργάτες βρίσκονται σε χαμηλά επίπεδα κάτω του 1%.

Σχετικά με τις **ευέλικτες μορφές απασχόλησης**, η επιχείρηση εφαρμόζει το **ευέλικτο ωράριο** κατά την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης, **μερική απασχόληση και εκ περιτροπής απασχόληση**. Βέβαια τα ποσοστά ανδρών και γυναικών που κάνουν χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι ιδιαίτερα χαμηλά (κάτω του 1%). Επίσης, δηλώθηκε ότι **ο βαθμός ικανοποίησης** των εργαζομένων είναι **υψηλός** (χωρίς βέβαια να δηλώνεται πώς προκύπτει αυτό το συμπέρασμα) και ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να μετακινηθούν από την πλήρη στη μερική απασχόληση και αντίστροφα γεγονός που διευκολύνεται και συνεπώς εξυπηρετεί το διευρυμένο δίκτυο καταστημάτων της επιχείρησης (άνω των 200) τα οποία λειτουργούν τουλάχιστον 12 ώρες ημερησίως. Γι αυτό και ευέλικτες μορφές απασχόλησης προτιμώνται στο προσωπικό καταστημάτων και στη διανομή (delivery) ενώ δεν είναι εφικτή η εφαρμογή τους στα υπόλοιπα τμήματα της επιχείρησης. Σε γενικές γραμμές, η επιχείρηση δηλώνει ευχαριστημένη από την εμπειρία της στην εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης καθώς οι εργαζόμενοι είναι πιο ικανοποιημένοι, αυξήθηκε η παραγωγικότητά τους και κάνουν λιγότερες απουσίες.

Στο θέμα των **αδειών** η επιχείρηση χορηγεί όλες τις υποχρεωτικές από το νόμο άδειες ενώ άνευ αποδοχών χορηγούνται η εκπαιδευτική άδεια και η άδεια για εθελοντική εργασία. Αξίζει να σημειωθεί ότι καταγράφονται τα ποσοστά ανδρών και γυναικών που κάνουν χρήση των διαφόρων αδειών και σε όλες τις άδειες παρατηρείται προβάδισμα των γυναικών που έχει να κάνει φυσικά με το γεγονός ότι σχεδόν το 70% του προσωπικού είναι γυναίκες.

Η **συμφιλίωση οικογενειακής και προσωπικής ζωής** αποτελεί για την επιχείρηση αντικείμενο των διευθυντών των τμημάτων οι οποίοι ενημερώθηκαν με κατάρτιση, συμβουλευτική, coaching, mentoring. Σχετικά με την **εξισορρόπηση εργασίας και ζωής**, η επιχείρηση εκπονεί ατομικά σχέδια

ανάπτυξης για κάθε εργαζόμενο και η αξιολόγηση του σχεδίου ανάπτυξης πραγματοποιείται με review, αξιολογήσεις, χρονοδιάγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού και στοχοθετήσεις. Επίσης εφαρμόζονται προγράμματα coaching/mentoring στους εργαζόμενους με θέμα τις αρχές management, τεχνική πωλήσεων, διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, crisis management ενώ παράλληλα πραγματοποιούνται προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Από την καταγραφή του αριθμού των καταρτιζομένων προκύπτει ότι είναι μεγαλύτερη η συμμετοχή των γυναικών με ποσοστά 60 και 70% για τα έτη 2003 και 2004 έναντι 40 και 30% αντίστοιχως των ανδρών.

Η επιχείρηση δηλώνει **ευέλικτη και ανοιχτή** σε προτάσεις ενώ σχετικά με την ενίσχυση όσων παρέχουν φροντίδα, η επιχείρηση διευκολύνει όσον αφορά το ωράριο και την ελαστικότητα στην ώρα προσέλευσης και αποχώρησης. Επίσης, επιδοτεί τις μετακινήσεις των εργαζομένων από και προς τον τόπο της εργασίας τους.

## Β ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.

Η Εμπορική Τράπεζα της Ελλάδος **εδρεύει** στην Αθήνα, λειτουργεί από το 1907 και ασχολείται με τον τραπεζικό κλάδο. Απασχολεί μόνο εργαζόμενους σε πλήρη απασχόληση που φτάνουν τους 6844 από τους οποίους 3476 γυναίκες, ποσοστό δηλαδή περίπου 51%.

Η επιχείρηση **δεν εφαρμόζει** κάποιες μορφές ευέλικτης απασχόλησης, διαθέτει όμως σωματείο το οποίο έχει αρνητική θέση για το συγκεκριμένο θέμα. Στο θέμα των **αδειών**, χορηγούνται όλες οι υποχρεωτικές από την εργατική νομοθεσία άδειες ενώ από τις μη υποχρεωτικές αναφέρονται η εκπαιδευτική άδεια, διακοπή καριέρας για προσωπικούς λόγους, άδεια για εθελοντική εργασία, πρόωρη συνταξιοδότηση, άδεια για φροντίδα ΑμεΑ, ηλικιωμένων, κλπ. Από την καταγραφή των ποσοστών ανδρών και γυναικών που κάνουν χρήση των διαφόρων αδειών προκύπτει για άλλη μια φορά προβάδισμα των γυναικών στη γονική άδεια στη διακοπή καριέρας, στις ειδικές άδειες και στην άδεια για φροντίδα ηλικιωμένων ενώ οι άνδρες υπερτερούν συντριπτικά με ποσοστό 78,1% στη συνδικαλιστική άδεια.

Η Εμπορική Τράπεζα Α.Ε. **υλοποιεί προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης** σε μεγάλο βαθμό όπου οι γυναίκες υπερτερούν στον αριθμό καταρτιζομένων κάθε έτος από δύο έως δέκα ποσοστιαίες μονάδες.

Με τα θέματα **συμφιλίωσης, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής** ασχολείται το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού που ενημερώνει τους εργαζόμενους για τις πολιτικές που εφαρμόζονται με εσωτερικές εγκυκλίους καθώς και ανακοινώσεις από το Σύλλογο Εργαζομένων. Σχετικά με τη **στήριξη όσων παρέχουν φροντίδα** η επιχείρηση διαθέτει ευρύ φάσμα παροχών:



- Χρηματοδότηση μέρους ή συνόλου του κόστους για βρεφονηπιακούς σταθμούς, νηπιαγωγεία, κέντρα παροχής φροντίδας ΑμΕΑ, ηλικιωμένων, κλπ
- κάλυψη μέρους ή συνόλου του κόστους για κατασκήνωση
- ειδικές παροχές (δάνεια για αγορά κατοικίας, δάνεια εκτάκτων αναγκών, δάνεια για αγορά PC και σχολικών ειδών, πρόσθετη ιατροφαρμακευτική κάλυψη αναγκών, πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης)

Αντιμετωπίστηκαν κάποιες **δυσκολίες** κατά την εφαρμογή των πολιτικών συμφιλίωσης όπως το κόστος διατήρησης ορισμένων πολιτικών μέριμνας. Τα εμπόδια ξεπεράστηκαν με περικοπές, και η επιχείρηση κάνει κάποιες προτάσεις για τα μέτρα που θα έπρεπε να πάρει η πολιτεία για να στηρίξει ικανοποιητικά τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής όπως:

- Να αναγνωρίζεται η συμβολή των επιχειρήσεων στη συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή
- Να ενθαρρυνθούν οι συνέργειες των επιχειρήσεων και των φορέων του με την τοπική αυτοδιοίκηση, για την ενίσχυση υποδομών συμφιλίωσης σε τοπικό επίπεδο
- Να ενισχυθούν υποδομές όπως βρεφονηπιακοί σταθμοί, ενίσχυση και επέκταση του προγράμματος βοήθεια στο σπίτι για ηλικιωμένα άτομα κλπ.

## VI. ΓΕΝΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τόσο ο περιορισμένος αριθμός επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα όσο και η πλημμελής συμπλήρωση των ερωτηματολογίων είχε ως αποτέλεσμα να υπάρχουν περιορισμένα συμπεράσματα. Βέβαια θα πρέπει να συνεκτιμηθεί στην αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της έρευνας και το γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο δυσκόλεψε τις επιχειρήσεις κατά τη συμπλήρωσή του.

Συμπερασματικά θα μπορούσε να λεχθεί ότι οι **ευέλικτες μορφές απασχόλησης** εφαρμόζονται ελάχιστα από τις επιχειρήσεις (σε ποσοστά κάτω του 1% του απασχολούμενου προσωπικού) και όταν εφαρμόζονται γίνεται για να εξυπηρετηθούν οι ανάγκες της επιχείρησης (όπως για παράδειγμα το ευέλικτο ωράριο που χρησιμοποιείται στον κλάδο τουρισμού στα τμήματα που έχουν συνεχές εκ φύσεως ωράριο). Τα χαμηλά ποσοστά και η περιορισμένη εφαρμογή ευέλικτης απασχόλησης δεν επιτρέπουν την αξιολόγηση των συγκεκριμένων μέτρων και του κατά πόσο οι επιχειρήσεις βλέπουν θετικά την εμπειρία τους από τη χρήση ευέλικτης απασχόλησης.

Στο θέμα των **αδειών** ένα από τα πιο βασικά συμπεράσματα ως προς τη χρήση τους και το φύλο των εργαζομένων είναι ότι οι γυναίκες εργαζόμενες κάνουν περισσότερο χρήση των αδειών που έχουν να κάνουν με την οικογενειακή ζωή και τη στήριξη ηλικιωμένων (όπως η γονική άδεια, η διακοπή καριέρας κτλ) ενώ οι άντρες ασχολούνται πολύ περισσότερο με τον συνδικαλισμό. Επίσης παρατηρείται ότι όσο μεγαλύτερη είναι η επιχείρηση τόσο περισσότερο χορηγούνται άδειες που δεν είναι υποχρεωτικές από το νόμο.

Στον τομέα **εξισορρόπησης εργασίας και ζωής** οι επιχειρήσεις δείχνουν ιδιαίτερη προτίμηση στα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης στα οποία σε γενικές γραμμές οι άντρες ξεπερνούν τις γυναίκες. Για θέματα **συμφιλίωσης** οι επιχειρήσεις αναμένουν περισσότερη στήριξη και κίνητρα από την πολιτεία. Τέλος, όσον αφορά **στις πολιτικές στήριξης** ηλικιωμένων και ΑμΕΑ και εδώ παρατηρείται αύξηση των παροχών με την αύξηση του μεγέθους της επιχείρησης.

## ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

*Αννα Βουγιούκα Σύμβουλος Ισότητας συνεργάτης ΤΕΔΚ Νομού Κορινθίας*

### 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί μέρος της ατζέντας της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την ισότητα ευκαιριών από τη δεκαετία 1980. Το ερώτημα την δεκαετία αυτή όμως ήταν με ποιον τρόπο θα μπορούσαν οι γυναίκες εργαζόμενες να συνδυάσουν την εργασία τους με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, και όχι ο τρόπος με τον οποίο θα μπορούσε να επιτευχθεί ισότητα στην κατανομή τόσο της αμειβόμενης, όσο και της μη αμειβόμενης εργασίας, ούτε πολύ περισσότερο ο τρόπος ανατροπής των έμφυλων στερεότυπων στην οικογένεια και την αγορά εργασίας. Τη δεκαετία του 1990 η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής εμπλουτίστηκε και διευρύνθηκε, οριζόμενη ως η δυνατότητα και ικανότητα τόσο των ανδρών, όσο και των γυναικών, να συνδυάσουν την αμειβόμενη εργασία με την οικογενειακή και προσωπική τους ζωή στις διάφορες φάσεις ή τα στάδια της ζωής τους. Με άλλα λόγια η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής την δεκαετία του 1990 έγινε κεντρικός στόχος για την πολιτική της ισότητας των φύλων στην απασχόληση και εναρμονίστηκε με το αίτημα των επιχειρήσεων για μεγαλύτερη ευελιξία του χρόνου εργασίας, για μείωση του κόστους εργασίας και για αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Ο λόγος ήταν απλός: ήταν – και συνεχίζει να είναι – επιτακτική η ανάγκη μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση για να καλυφθούν οι μελλοντικές ανάγκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε εργατικό δυναμικό και σε ελλείμματα στη χρηματοδότηση των κοινωνικών και ασφαλιστικών συστημάτων λόγω της δημογραφικής γήρανσης.

Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής δηλαδή, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του gender mainstreaming και μέρος του 4ου πυλώνα της ευρωπαϊκής στρατηγικής που αφορά την προώθηση των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση. Το gender mainstreaming ή η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλα τα μέτρα και τις πολιτικές κατέστησε σαφές ότι για να επιτευχθεί η ισότητα απαιτούνται αλλαγές στις ζωές και των ανδρών και των γυναικών, καθώς επίσης και αλλαγές στην οργάνωση της κοινωνίας. Βασική προϋπόθεση δηλαδή, για να επιτευχθεί ο στόχος που θέτει η στρατηγική της ενσωμάτωσης του οπτικής του φύλου στην απασχόληση, είναι η ισότητα των δύο φύλων τόσο στην κατανομή της αμειβόμενης εργασίας, όσο και στην κατανομή της μη αμειβόμενης εργασίας.

Είναι προφανές ότι στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η μετατόπιση από τους στόχους της ίσης μεταχείρισης και της άρσης ή εξάλειψης του

διαχωρισμού με βάση το φύλο, προς τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής διευκολύνθηκε σε σημαντικό βαθμό από την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το ζητούμενο σήμερα για τους άνδρες είναι να δαπανούν λιγότερο χρόνο στην αμειβόμενη εργασία και περισσότερο στη φροντίδα των παιδιών και τη συντήρηση του νοικοκυριού, ενώ για τις γυναίκες ζητούμενο είναι το ακριβώς αντίθετο (να δαπανούν δηλαδή περισσότερο χρόνο στην αμειβόμενη εργασία και λιγότερο στην φροντίδα των παιδιών και τη συντήρηση του νοικοκυριού).

Ωστόσο, επειδή το φύλο αποτελεί δομικό στοιχείο της αγοράς εργασίας, ενώ οι ανισότητες και οι έμφυλοι διαχωρισμοί στην αγορά εργασίας εξαρτώνται από παράγοντες που δρουν τόσο εντός, όσο και εκτός της αγοράς εργασίας, θα πρέπει οι πολιτικές για την ισότητα στην απασχόληση να διευρύνουν τα πεδία παρέμβασής τους και να συνεργαστούν με άλλες πολιτικές που επηρεάζουν τη σφαίρα της κοινωνικής αναπαραγωγής και τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, όπως για παράδειγμα με φορολογικές πολιτικές, πολιτικές κοινωνικών παροχών, κλπ. Δηλαδή τα ζητούμενα θα πρέπει να είναι δύο: Α) η σχέση μεταξύ αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας να κατανοηθεί μέσα στο **συνολικό** πλαίσιο οργάνωσης της οικονομικής και κοινωνικής ζωής και Β) να αντιμετωπιστούν οι επιπτώσεις που είναι αποτέλεσμα των αλλαγών τόσο στα γυναικεία πρότυπα συμμετοχής στην απασχόληση, όσο και στην οργάνωση της φροντίδας και του συστήματος πρόνοιας.

Μια θετική εξέλιξη στην παραπάνω κατεύθυνση αποτέλεσαν οι **ποιοτικοί και ποσοτικοί δείκτες για τη σχέση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής** που προτάθηκαν το 2000 στο πλαίσιο της Γαλλικής Προεδρίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι εννέα αυτοί δείκτες είναι οι εξής:

1. Οι εργαζόμενοι άνδρες και οι εργαζόμενες γυναίκες που κάνουν χρήση γονικής άδειας (μετά ή άνευ αμοιβής), ως ποσοστό επί του συνόλου των εργαζόμενων γονέων
2. Η κατανομή γονικής άδειας μεταξύ εργαζόμενων ανδρών και γυναικών, ως ποσοστό του συνόλου των γονικών αδειών
3. Ο αριθμός των παιδιών που φροντίζονται από άτομα που δεν είναι μέλη της οικογένειας, ως ποσοστό του συνόλου των παιδιών της αυτής ηλικίας - πριν την είσοδο των παιδιών στην προσχολική μη υποχρεωτική εκπαίδευση (κατά τη διάρκεια της ημέρας)
  - εντός της μη υποχρεωτικής προσχολικής εκπαίδευσης (αλλά εκτός σχολικού ωραρίου)
  - εντός της υποχρεωτικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (αλλά εκτός σχολικού ωραρίου)
4. Περιστασιακές ή ολοκληρωμένες πολιτικές, ιδιαιτέρως πολιτικές απασχόλησης που στοχεύουν στην προώθηση της εναρμόνισης ζωής και εργασίας

5. Εξαρτώμενοι άνδρες και εξαρτώμενες γυναίκες άνω των 75 ετών (που δεν είναι σε θέση να φροντίσουν τον εαυτό τους σε καθημερινή βάση) οι οποίοι ή οι οποίες
  - ζουν σε γηροκομεία
  - βοηθούνται κατ' οίκον (από άτομα που δεν είναι μέλη της οικογένειας)
  - βοηθούνται και φροντίζονται από μέλη της οικογένειας
 ως ποσοστό του συνόλου των ανδρών και γυναικών άνω των 75 ετών.
6. Κανονικές ώρες εργασίας των δημόσιων υπηρεσιών (τοπικής αυτοδιοίκησης, ταχυδρομείων, νηπιαγωγείων, σχολείων, κλπ) κατά τη διάρκεια της εβδομάδας και του Σαββατοκύριακου
7. Κανονικές ώρες εργασίας των καταστημάτων κατά τη διάρκεια της εβδομάδας και του Σαββατοκύριακου
8. Συνολικά «δεσμευμένος» ημερήσιος χρόνος για κάθε εργαζόμενο γονέα που έχει σύντροφο και ζει μαζί του ή μαζί της και έχει ένα ή περισσότερα παιδιά κάτω των 12 ετών ή άλλο εξαρτώμενο μέλος της οικογένειας που χρειάζεται φροντίδα:
  - αμειβόμενος χρόνος εργασίας
  - χρόνος που απαιτείται για μετακινήσεις
  - χρόνος που απαιτείται για οικιακές εργασίες
  - χρόνος που αφιερώνεται στην οικογένεια (ανατροφή και φροντίδα παιδιών ή εξαρτώμενων ενηλίκων)
9. Συνολικός «δεσμευμένος» ημερήσιος χρόνος για κάθε εργαζόμενο γονέα που ζει μόνος ή μόνη και έχει ένα ή περισσότερα παιδιά κάτω των 12 ετών ή εξαρτώμενο μέλος της οικογένειας που χρειάζεται φροντίδα:
  - αμειβόμενος χρόνος εργασίας
  - χρόνος που απαιτείται για μετακινήσεις
  - χρόνος που απαιτείται για οικιακές εργασίες
  - χρόνος που αφιερώνεται στην οικογένεια (ανατροφή και φροντίδα παιδιών ή εξαρτώμενων ενηλίκων)

Αυτό που επιχειρείται στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης σήμερα είναι να τοποθετηθούν στο επίκεντρο της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση οι πολιτικές για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, να συνδυαστούν με τις πολιτικές εργάσιμου χρόνου των επιχειρήσεων και να εξειδικευτούν για τα παιδιά διαφορετικών ηλικιών και σχολικών ή εκπαιδευτικών σταδίων, ενώ σε ότι αφορά τα συστήματα πρόνοιας, στόχος είναι ληφθούν υπόψη τα μεταβαλλόμενα πρότυπα νοικοκυριών και οι αλλαγές στην αγορά εργασίας, ώστε να διασφαλιστεί η ασφάλεια των εργαζόμενων που κάνουν χρήση ασταθών και άτυπων ή ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Στο πλαίσιο αυτό η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής περιλαμβάνει τις εξής διαστάσεις:

- ειδικές άδειες και διακοπή της εργασίας (λόγω μητρότητας ή πατρότητας, λόγω εκπαίδευσης, πένθους, κλπ)
- μερική απασχόληση
- ευέλικτο ωράριο
- συμπιεσμένη εβδομάδα εργασίας (για παράδειγμα 38 ώρες εργασίας και 4 ημέρες εργασίας εβδομαδιαίως)
- διαμοιραζόμενη εργασία (job sharing)
- εργασία από το σπίτι ή τηλεργασία
- στήριξη για την φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων ή ΑμΕΑ
- εργασία ορισμένου χρόνου
- εξατομικευμένος χρόνος εργασίας
- ετήσια διευθέτηση εργάσιμου χρόνου

Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί η εξαιρετικά σημαντική συμβολή του Ευρωπαϊκού Θεματικού Δικτύου για τις Ίσες Ευκαιρίες (ETG 4) στον προβληματισμό και τη συζήτηση για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καθώς επίσης και η εμπειρία και οι καλές πρακτικές που αναδείχθηκαν στο πλαίσιο υλοποίησης της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal - στις οποίες γίνεται αναλυτική αναφορά πιο κάτω, στο τελευταίο μέρος αυτού του κεφαλαίου. Στο σημείο αυτό θα αρκεστούμε στην αναφορά των θεματικών εννοιών στο πλαίσιο των οποίων αναδείχθηκαν καλές πρακτικές. Οι θεματικές ενότητες είναι οι εξής:

- οι υπηρεσίες φροντίδας και μέριμνας για παιδιά ηλικιωμένους και ΑμΕΑ
- τα μέτρα πρόληψης κατά της επισφαλούς και άτυπης ή αδήλωτης εργασίας στο τομέα των υπηρεσιών φροντίδας
- σύνδεση των υπηρεσιών φροντίδας με άλλες υπηρεσίες στήριξης της οικογένειας
- η συνάρθρωση χρόνων ζωής και παροχής υπηρεσιών
- οι στρατηγικές και τα μέτρα για την αλλαγή νοοτροπίας

## II. ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟ ΑΛΛΕΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ<sup>1</sup>

Η παρουσίαση πρακτικών από άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ακολουθεί, στηρίζεται στη μελέτη άρθρων του Ευρωπαϊκού Παρατηρητήριου Βιομηχανικών Σχέσεων για τις πρόσφατες εξελίξεις στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με τη συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής που πραγματοποιήθηκε από το European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Η μελέτη κατέληξε σε μια σειρά συμπεράσματα για τις 16 χώρες της ΕΕ (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Δανία, Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Ισπανία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Νορβηγία, Ολλανδία, Πορτογαλία, Σουηδία, Φινλανδία) τα οποία

<sup>1</sup> Βλέπε Reconciliation of work and family life and collective bargaining. An analysis of the European Industrial Relations Observatory (EIRO) articles. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.

συνοψίζονται στις εξής θεματικές ενότητες: **την ευελιξία, τις ειδικές άδειες και τις διακοπές στην καριέρα και άλλου τύπου προβλέψεις** (για τις έγκυες, τη φροντίδα των παιδιών, τη στήριξη των ηλικιωμένων, κλπ). Οι αναφορές στις θεματικές αυτές ενότητες αφορούν τη σύναψη συμφωνιών μεταξύ κοινωνικών εταίρων, καθώς επίσης και την ισχύουσα σε κάθε χώρα σχετική νομοθεσία.

Από το σύνολο των αναλυτικών αναφορών για κάθε χώρα, εδώ θα παρουσιαστεί μια σύντομη αναφορά σε περιπτώσεις και χώρες που θεωρούνται ιδιαίτερες, καινοτόμες ή πρωτοποριακές σε σύγκριση με τα ισχύοντα στην Ελλάδα (η οποία επίσης συμπεριλαμβάνεται στις μελέτες περίπτωσης).

### • ΑΥΣΤΡΙΑ

Από το 1999 ισχύει το 35ωρο ενώ υπάρχει νομοθεσία που καλύπτει τις «άτυπες» μορφές απασχόλησης. Σε ότι αφορά την ευελιξία έχουν συναφθεί συμφωνίες για τη διακοπή εργασίας και τους λογαριασμούς αποταμίευσης χρόνου (στον τομέα τεχνολογίας για παράδειγμα) οι οποίες καθορίζουν τους όρους του ευέλικτου χρόνου εργασίας.

### • ΒΕΛΓΙΟ

Το 2001-2 υπεγράφη τριμερής εθνική συμφωνία- πλαίσιο με την οποία δίνεται το δικαίωμα της πίστωσης χρόνου στους εργαζόμενους για ένα έτος, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, το δικαίωμα μερικής απασχόλησης ή απασχόλησης για 80% του εργάσιμου χρόνου για εργαζόμενους άνω των 50. Η άποψη που επικρατεί για την νέα αυτή πίστωση χρόνου είναι ότι σε ένα ενεργό κράτος πρόνοιας, άνδρες και γυναίκες θα πρέπει να έχουν την ευκαιρία να συμφιλιώνουν την επαγγελματική ζωή τους με τις οικογενειακές ευθύνες τους μέσω ευέλικτων επιλογών εισόδου και εξόδου από την αγορά εργασίας. Η διακοπή εργασίας ισούται με ένα πέμπτο της εβδομάδας για πέντε χρόνια και δίνει το δικαίωμα στους εργαζόμενους να διακόψουν την εργασία τους για οποιονδήποτε λόγο και συγχρόνως το δικαίωμα να λαμβάνουν επίδομα και να διατηρούν τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα. Επίσης στο Βέλγιο αυξήθηκε η άδεια πατρότητας σε 10 ημέρες, ψηφίστηκε νόμος για την τηλεργασία (1996) και για τα γραφεία προσωρινής απασχόλησης (1999).

### • ΓΑΛΛΙΑ

Μια σειρά κλαδικές και επιχειρησιακές συμφωνίες ήδη από το 1999 αναδιοργανώνουν τον χρόνο εργασίας. Η μείωση του χρόνου εργασίας επετεύχθη μέσα από ρυθμίσεις για τον ευέλικτο χρόνο εργασίας, τον περιορι-

σμό των υπερωριών, την εξατομικευμένες «τράπεζες χρόνου», τις επιπλέον μέρες ανάπαυσης και την μερική απασχόληση. Επίσης το 1998 ψηφίστηκε ο πρώτος νόμος Aubry για τη μείωση των ωρών εργασίας και το 1999 ο δεύτερος νόμος Aubry με τον οποίο κατοχυρώθηκε το 35ωρο. Άλλες σημαντικές εξελίξεις στη Γαλλία την περίοδο αυτή ήταν η αύξηση των ημερών πατρικής άδειας από 3 ημέρες σε 2 εβδομάδες και η αύξηση των οικογενειακών επιδομάτων για την φροντίδα παιδιών.

### • ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Την περίοδο αυτή υπεγράφησαν μια σειρά κλαδικές και επιχειρησιακές συμφωνίες για τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, όπως για παράδειγμα η συμφωνία στον τραπεζικό τομέα και τη βιομηχανία. Επίσης αναθεωρήθηκε ο νόμος για τη γονική άδεια και το επίδομα για τη φροντίδα παιδιών το 2001.

### • ΕΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Η Peugeot Ryton σύναψε συμφωνία για 36,75 ώρες εργασίας την εβδομάδα το 2000, με στόχο την ενίσχυση της συμφιλίωσης ενώ η Unity Trust Bank υπέγραψε συμφωνία για την τηλεργασία το 1998. Επίσης πραγματοποιήθηκε καμπάνια για τη εξισορρόπηση ζωής και εργασίας το 2000 την οποία εγκαινίασε ο πρωθυπουργός και ο υπουργός παιδείας και απασχόλησης. Το 2001 η κυβέρνηση ανακοίνωσε την πρόθεσή της να επεκτείνει την μη μειώσιμη γονική άδεια σε όλους τους εργαζόμενους γονείς (με παιδιά κάτω των 5 ετών) σε 13 εβδομάδες.

### • ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Η τριμερής εθνική συμφωνία - το πρόγραμμα ευημερίας και δικαιοσύνης, προωθεί την ευελιξία του χρόνου εργασίας, την εργασία από το σπίτι, τη διαμοιραζόμενη εργασία, την εργασία ορισμένου χρόνου, και τη γονική άδεια. Επίσης ενισχύει την μέριμνα για τα παιδιά μέσω της δημιουργίας υποδομών φροντίδας και εξωσχολικών δραστηριοτήτων.

### • ΙΣΠΑΝΙΑ

Εισήχθη το 35ωρο στη δημόσια διοίκηση και σε περιορισμένους τομείς της οικονομίας (συνεργεία επιδιόρθωσης αυτοκινήτων). Επίσης, το 1998 τέθηκε σε ισχύ το μέτρο για το μηδενικό κόστος, με στόχο να μειωθεί το επιπλέον κόστος που συνεπάγεται για τους εργοδότες η άδεια μητρότητας. Τέλος, μια σειρά νόμοι του 2000 απελευθέρωσαν το ωράριο εργασίας των καταστημάτων.



### • ΙΤΑΛΙΑ

Η συμφωνία του 2001 προώθησε την ευέλικτη εργασία στον τομέα εκπαίδευσης, ενώ υπεγράφησαν μια σειρά συμφωνίες σε άλλους κλάδους (ηλεκτρονικές, υφαντουργία, εμπόριο) για το ευέλικτο ωράριο, τη μερική και διαμοιραζόμενη εργασία. Τέλος, το 1998 υπεγράφη συμφωνία που ρυθμίζει τις σχέσεις εργασίας μέσω των γραφείων προσωρινής απασχόλησης.

### • ΟΛΛΑΝΔΙΑ

Από το 1998, ο μέσος ωριαίος εβδομαδιαίος χρόνος απασχόλησης είναι το 37ωρο, ενώ τα 2/3 των συλλογικών συμβάσεων εργασίας περιέχουν όρους που στοχεύουν στην ενθάρρυνση της μερικής απασχόλησης. Ο νόμος του 2000 για την μερική απασχόληση δίνει στους εργαζόμενους το δικαίωμα να αυξάνουν ή να μειώνουν τις ώρες εργασίας τους. Επίσης, το 2000 η Ολλανδική κυβέρνηση ανακοίνωσε ότι οι εργοδότες θα πληρώνουν το ένα τρίτο του κόστους για παιδικούς σταθμούς ή νηπιαγωγεία σε περίπτωση που οι συλλογικές συμβάσεις εντός τριών ετών δεν περιλάβουν συναφείς όρους.

### • ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Το 2000 το 24% των επιχειρησιακών συμφωνιών και το 15,4% των κλαδικών συμφωνιών περιέλαβαν όρους για την προσαρμοστικότητα και ευελιξία του εργάσιμου χρόνου, τη διάρκεια της εργάσιμης εβδομάδας και τη μερική απασχόληση. Επίσης εισήχθη η 35ωρη εβδομάδα απασχόλησης στη ραδιοφωνία για όσους εργάζονταν σε βάρδιες καθώς και ο εξατομικευμένος σε ετήσια βάση χρόνος εργασίας στον τομέα μετάλλου και η 4ήμερη εβδομάδα απασχόλησης για όσους εργάζονται στην παρασκευή κρασιού. Αντίστοιχα περίπου είναι και τα ποσοστά των επιχειρησιακών ή κλαδικών συμφωνιών που περιλαμβάνουν όρους για τη διακοπή εργασίας (για λόγους ανάπαυσης, εκπαίδευσης, κλπ) (28% και 26% αντίστοιχα). Τέλος, τέθηκε σε εφαρμογή πιλοτικό πρόγραμμα στην ραδιοτηλεόραση της Πορτογαλίας με το οποίο εισήχθη σχέδιο διαχείρισης Εργασίας και Οικογένειας (ευέλικτα ωράρια εργασίας, συμπιεσμένη εβδομάδα εργασίας, εργασία σε βάρδιες, τηλεργασία, κλπ).

### • ΣΟΥΗΔΙΑ

Παρά το γεγονός ότι η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στηρίζεται για περισσότερο από δύο δεκαετίες στη Σουηδία προτάθηκαν μια σειρά ευεργετικά μέτρα για τον χρόνο εργασίας και αρκετές επιχειρήσεις παρέχουν επιπλέον επιδόματα για τους γονείς που επιθυμούν να διακόψουν την εργασία τους για να φροντίσουν τα παιδιά τους (όπως για

παράδειγμα η Statol, η Ericsson, η Folksam, κλπ). Το 1998 ενσωματώθηκε στην εθνική νομοθεσία η οδηγία της ΕΕ για τη γονική άδεια.

• **ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ**

Ο νόμος για τις συμβάσεις εργασίας του 2000 ρυθμίζει τους όρους λειτουργίας των γραφείων προσωρινής απασχόλησης και την τηλεργασία, ενώ το πρόγραμμα πολιτικής της κυβέρνησης του 1999 προωθεί την ευέλικτη ισορροπία και την προστασία των εργάσιμων ωρών.

### III. 18 ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟ ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ<sup>2</sup>

Το πρόγραμμα New Neighbours αφορά τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής σε αγροτικές περιοχές της Ευρώπης και αναζητά καλές πρακτικές που εντοπίζονται σε 4 τομείς: **στη φροντίδα και μέριμνα** (παιδιών, ηλικιωμένων, ΑμεΑ και εξαρτημένων ατόμων), την εργασία, στην κινητικότητα (μέσα μεταφοράς και συγκοινωνίες) και **την κοινωνική συνοχή των τοπικών κοινωνιών**. Στόχος του προγράμματος είναι η διάχυση της πληροφορίας για τρόπους με τους οποίους οι πολίτες που ζουν στην επαρχία μπορούν να διασφαλίσουν ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής. Το πρόγραμμα ξεκίνησε τον Απρίλιο του 2003 και ολοκληρώθηκε τον Οκτώβριο του 2004 και στο πλαίσιο του συγκεντρώθηκαν 18 καλές πρακτικές συμφιλίωσης από 6 χώρες της Ευρώπης: Γαλλία, Γερμανία, Ιρλανδία, Ολλανδία, Πορτογαλία, και Φινλανδία. Συντονιστής του προγράμματος ήταν το Υπουργείο Γεωργίας, Φύσης και Ποιότητας Τροφίμων της Ολλανδίας. Το πρόγραμμα συνδέεται με το Πλαίσιο Στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Ισότητα των Φύλων (2001 – 2005) και χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση και το Υπουργείο Γεωργίας, Φύσης και Ποιότητας Τροφίμων της Ολλανδίας<sup>3</sup>.

Εδώ θα παρουσιαστεί ένα μέρος από αυτές τις πρακτικές καθώς και κάποια συμπεράσματα που προέκυψαν στο πλαίσιο του προγράμματος. Καταρχήν όμως θα πρέπει να αναφερθούν συνοπτικά οι παράγοντες που καθιστούν τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στις αγροτικές περιοχές πιο δύσκολη. Οι παράγοντες αυτοί συνδέονται με την πληθυσμιακή πυκνότητα και το κατά πόσο η τοπική ενότητα είναι περιοχή παραγωγής, κατοικίας, αναψυχής, διοικητικό κέντρο κοκ. Αυτό καθορίζει την ύπαρξη υποδομών αλλά και τη δυνατότητα πρόσβασης σε μια σειρά λειτουργίες της πολιτείας. Μεγάλη σημασία επίσης έχει η κοινωνικο-οικονομική κατάσταση της περιοχής, (δηλαδή η ύπαρξη ευκαιριών απασχόλησης,

<sup>2</sup> Βλέπε *Reconciliation of work and family life in rural areas in Europe. 18 best practices. The European Union and Dutch Ministry of Agriculture, Nature and Food Quality, 2004.*

<sup>3</sup> Για περισσότερες πληροφορίες για το *New Neighbours Project* βλέπε [www.groenkennisnet.nl/new-neighbours](http://www.groenkennisnet.nl/new-neighbours) ή και [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.html).

οι παραγωγικές δυνατότητες, το επιχειρηματικό κλίμα, το επίπεδο εκπαίδευσης και η κατανομή εισοδήματος), το πολιτισμικό πλαίσιο ή κουλτούρα (δηλαδή τα κυρίαρχα μοντέλα για τους ρόλους των δύο φύλων, η νοοτροπία των ανθρώπων, ο τρόπος ζωής τους, η ύπαρξη ή όχι κοινωνικών δικτύων, τα συστήματα πρόνοιας, κλπ), καθώς και η διαθεσιμότητα υπηρεσιών πρόνοιας, περίθαλψης, υγείας, πολιτισμού, εκπαίδευσης, συγκοινωνίας, κλπ. Τέλος, ένας άλλος παράγοντας που επηρεάζει τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και στις αγροτικές περιοχές είναι το γεγονός ότι στα νέα πλαίσια αναφοράς η εσωτερική δυναμική της οικογένειας είναι διαρκώς ρευστή με αποτέλεσμα να αλλάζουν και οι ανάγκες ή προτεραιότητες των μελών της. Ως εκ τούτου, για να συνυπάρξει αρμονικά η αγροτική οικογένεια με τον κόσμο της εργασίας, της εκπαίδευσης και του ελεύθερου χρόνου θα πρέπει να ισχύσουν μια σειρά προϋποθέσεις που επηρεάζουν την αρμονική συνύπαρξη αυτών των κόσμων. Οι παράγοντες αυτοί είναι η διαθεσιμότητα υποδομών φροντίδας και μέριμνας, η διάθεση των ανδρών να αναλάβουν τις ευθύνες τους σε ότι αφορά την ανατροφή και φροντίδα των παιδιών και του νοικοκυριού και τέλος ο συγχρονισμός των ωρών εργασίας (της πλειοψηφίας τουλάχιστον) των εργαζομένων με τις ώρες λειτουργίας σχολείων, καταστημάτων και υπηρεσιών.

### • ΦΡΟΝΤΙΔΑ - ΜΕΡΙΜΝΑ

Μέχρι πρόσφατα η φροντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες παρεχόταν στο πλαίσιο της οικογένειας, κυρίως ή και αποκλειστικά στο σπίτι, σε άτυπη και άμισθη βάση, και αποτελούσε αποκλειστική υπόθεση των γυναικών. Σήμερα η κατάσταση έχει αλλάξει με αποτέλεσμα μια σειρά υπηρεσίες φροντίδας να παρέχονται εκτός της οικογενειακής σφαίρας και με την καταβολή αποζημίωσης/αμοιβής στους επαγγελματίες που την αναλαμβάνουν.

Μια καλή πρακτική που έχει βοηθήσει σημαντικά τους αγρότες στην Γαλλία είναι η κατοχύρωση πατρικής άδειας 11 ημερών (που εισήχθη με νόμο το 2002) η οποία συνοδεύεται από χρηματική αποζημίωση<sup>4</sup>. Η αποζημίωση αυτή δίνει τη δυνατότητα στον αγρότη να καλύψει την κοινωνική ασφάλιση του ατόμου που τον αντικαθιστά κατά τη διάρκεια της απουσίας του από την εργασία<sup>5</sup> ενώ η Ομοσπονδία Υπηρεσιών Αντικατάστασης απασχολεί ειδικευμένους εργατές οι οποίοι αντικαθιστούν τους αγρότες σε περιπτώσεις ασθένειας, διακοπών, κατάρτισης ή χρήσης της πατρικής άδειας.

Μια άλλη καλή πρακτική που εφαρμόζεται στη Γαλλία αφορά τη χορήγηση επιδόματος σε ηλικιωμένους και ΑμΕΑ που τους επιτρέπει την χρηματοδότηση κατ' οίκον υπηρεσιών, την προσαρμογή και τροποποίηση των χώρων

<sup>4</sup> Που καταβάλλεται από την MSA, μια αγροτική ασφαλιστική εταιρεία που συγκεντρώνει τις συνεισφορές κοινωνικής ασφάλισης και κατανέμει οικογενειακά επιδόματα, συντάξεις αγροτών, κλπ.

<sup>5</sup> Η κοινωνική ασφάλιση του αντικαταστάτη ανέρχεται σε 0,86€ την ώρα.

κατοικίας τους, ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους (ράμπες, ιατρικές κλίνες, εγκατάσταση συναγερμού, κλπ). Για την παροχή των κατ' οίκον υπηρεσιών οι ηλικιωμένοι μπορούν να αναθέσουν τη διαχείριση στην ADMR<sup>6</sup>, να αναθέσουν τη διαχείριση σε κάποιο μέλος της οικογένειάς τους ή να την αναλάβουν οι ίδιοι μέσω της υπογραφής ιδιωτικού συμφωνητικού με την εταιρεία ή τον φορέα που παρέχει τις υπηρεσίες αυτές.

Μια καλή πρακτική που έχει γνωρίσει τεράστια επιτυχία στην Ολλανδία είναι η δημιουργία παιδικών σταθμών μικρής κλίμακας για 6 έως 12 παιδιά το πολύ. Ο οργανισμός Satellite, ένας οργανισμός προώθησης της ανάπτυξης και της αυταπασχόλησης γυναικών και στήριξης γυναικών επιχειρηματιών, έχει μέχρι στιγμής δημιουργήσει 20 παιδικούς σταθμούς σε απομακρυσμένες αγροτικές περιοχές της χώρας. Όλοι οι παιδικοί σταθμοί ανήκουν σε γυναίκες επιχειρηματίες, έχουν ευέλικτο ωράριο λειτουργίας και χρεώνουν τις υπηρεσίες τους με την ώρα. Παρά την αρχική προκατάληψη που εκδηλώθηκε από τις φορολογικές αρχές της Ολλανδίας λόγω του μικρού τους μεγέθους, οι παιδικοί σταθμοί επέτυχαν ως επιχειρήσεις λόγω του υψηλού επιπέδου των παρεχόμενων υπηρεσιών και της μεγάλης ανάγκης για την ύπαρξή τους. Οι γυναίκες που τους ιδρύουν παρακολουθούν πρόγραμμα κατάρτισης διάρκειας 3 μηνών και μετά από έναν χρόνο λειτουργίας τους χορηγείται ISO. Η κατάρτιση σε θέματα παιδαγωγικά είναι διαρκής και επαναλαμβάνεται 5 φορές το χρόνο.

Στην Πορτογαλία, χώρα που βρίσκεται σε μεταβατική φάση περνώντας από την κοινωνία πρόνοιας στο κράτος πρόνοιας, η μη κυβερνητική οργάνωση γονέων με παιδιά που πάσχουν από εγκεφαλική παράλυση, συνεργάζεται στενά με φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, κέντρα υγείας και πρόνοιας και φορείς εκπαίδευσης, παρέχοντας τεχνική στήριξη για τη δημιουργία κέντρων για τα παιδιά και στήριξη στους γονείς από διεπιστημονικές ομάδες επιστημόνων που προσφέρουν εθελοντικά τις υπηρεσίες τους. Επίσης προωθεί την κοινωνική εργασία, οργανώνει εβδομαδιαίες συναντήσεις με τους γονείς σε απομακρυσμένες περιοχές και προσπαθεί να ευαισθητοποιήσει το κοινωνικό σύνολο για τα προβλήματα των παιδιών και την ανάγκη ενσωμάτωσής τους στην κοινωνία.

## • ΕΡΓΑΣΙΑ

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα των αγροτικών περιοχών είναι η απώλεια του εργατικού τους δυναμικού που μεταναστεύει σε αστικά κέντρα για την εξεύρεση εργασίας ή προς αναζήτηση καλύτερων ευκαιριών ζωής. Η τάση αυτή αποδυναμώνει την παραγωγική βάση των αγροτικών περιοχών, αλλάζει δραματικά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και οδηγεί μια σειρά υποδομές, όπως σχολεία, ταχυδρομεία, διοικητικές υπηρεσίες, αλλά και

<sup>6</sup> Η ADMR είναι μη κυβερνητική εθελοντική οργάνωση που στοχεύει στην υλική και ηθική στήριξη ηλικιωμένων, ΑμΕΑ και οικογενειών και συμμετέχει σε όλες τις τοπικές δράσεις που αφορούν τις ομάδες αυτές, διευκολύνοντας και διαμεσολαβώντας για τη οργάνωση και ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

επιχειρήσεις σε υπολειτουργία ή και κλείσιμο λόγω της έλλειψης πολιτών. Η εργασία και οι ευκαιρίες απασχόλησης στην τοπική οικονομία είναι κινητήριος μοχλός για τη βιωσιμότητα των μικρών κωμοπόλεων και κίνητρο για την συγκράτηση του παραγωγικού πληθυσμού.

Μια ενδιαφέρουσα καλή πρακτική με στόχο τη συγκράτηση του εργατικού δυναμικού στο Brandenburg της πρώην Ανατολικής Γερμανίας είναι η συνεργασία μικρών και μεσαίων αγροτικών επιχειρήσεων για την παροχή θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης στο φθινόπωρο εργατικό δυναμικό της περιοχής. Μια σειρά επιχειρήσεις της περιοχής προχώρησαν σε εταιρικές συμμαχίες που τους επιτρέπουν να χρησιμοποιούν τους ίδιους εργαζόμενους στις υπάρχουσες θέσεις εργασίας. Οι εργαζόμενοι απασχολούνται 40 ώρες την εβδομάδα παρέχοντας τις υπηρεσίες τους σε διαφορετικούς εργοδότες οι οποίοι καλύπτουν κατ' αναλογία τους μισθούς των απασχολουμένων. Με αυτόν τον τρόπο συγκρατείται το εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό στην περιοχή και προωθείται η συνεργασία μεταξύ συναφών επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν κοινά προβλήματα εξεύρεσης και διαχείρισης ανθρώπινων πόρων.

Το πρόγραμμα Equality for Women Measure<sup>7</sup>, που υλοποιείται στο Kerry της Ιρλανδίας, στοχεύει στην καταπολέμηση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες τόσο κατά την διαδικασία ένταξης στην αγορά εργασίας, όσο και εντός της αγοράς εργασίας. Υλοποιεί δράσεις ευαισθητοποίησης των γυναικών και της τοπικής κοινωνίας, συμβουλευτικής στήριξης, κατάρτισης (σε θέματα επιχειρηματικότητας, πληροφορικής, προσωπικής ανάπτυξης, κλπ) και δικτύωσης των γυναικών σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Το πρόγραμμα δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην κατάρτιση των γυναικών η οποία στηρίζεται σε προηγούμενη συμβουλευτική στήριξη και ανάλυση των αναγκών των γυναικών, ενώ τα προγράμματα κατάρτισης είναι ευέλικτα, διαρκούν λίγο και πραγματοποιούνται σε ώρες που διευκολύνουν τις γυναίκες (ιδιαίτερως τις μητέρες). Επίσης, δίνεται η ευκαιρία στις καταρτιζόμενες να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία στην περιοχή τους ή σε γειτονικές περιοχές. Τέλος, κατά τη διάρκεια της κατάρτισης παρέχονται υπηρεσίες φύλαξης παιδιών και επίδομα μετακίνησης. Στο πλαίσιο του προγράμματος εκδίδεται newsletter και έχει δημιουργηθεί ιστοσελίδα<sup>8</sup> ενώ το πρόγραμμα συνεργάζεται στενά με τις τοπικές υπηρεσίες απασχόλησης, τα κέντρα πληροφόρησης πολιτών, τα κέντρα κατάρτισης ενηλίκων, κλπ. Ο μακροπρόθεσμος στόχος του προγράμματος η ανάπτυξη και ο συντονισμός των τοπικών και περιφερειακών ομάδων κρούσης των γυναικών για τη στήριξη της απασχόλησης και της αυταπασχόλησης.

Στη Φινλανδία οι κάτοικοι της περιοχής Pirttikoski, σε συνεργασία με τις οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, δημιούργησαν έναν συνεταιρισμό

<sup>7</sup> Το Equality for Women Measure είναι πρόγραμμα που αφορά την ισότητα των φύλων σε ολόκληρη την Ιρλανδία και αποτελείται από πολλά και διαφορετικά υποπρογράμματα που υλοποιούνται σε περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο.

<sup>8</sup> [www.kerrywomentogether.com](http://www.kerrywomentogether.com)

παροχής οικογενειακών υπηρεσιών (Family Service Cooperative) με στόχο την παροχή υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά προσχολικής ηλικίας και την απασχόληση άνεργων γυναικών που έχουν ειδικευση στο αντικείμενο. Το εγχείρημα επέτυχε επειδή στηρίχθηκε από την τοπική αυτοδιοίκηση και κυρίως επειδή στην περιοχή υπάρχει μακρά και εμπειρωμένη κουλτούρα συνεργασίας και εθελοντικής προσφοράς.

## • ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η δυνατότητα ή ο βαθμός εύκολης πρόσβασης στην εργασία και σε υπηρεσίες είναι ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι που ζουν στην επαρχία. Τα προβλήματα αυτά συνδέονται με τις αποστάσεις ανάμεσα στις αγροτικές περιοχές και τα αστικά ή διοικητικά κέντρα, τη ποιότητα και κατάσταση του οδικού δικτύου, τη διαθεσιμότητα δημόσιων και ιδιωτικών μέσων μεταφοράς και την τακτική, καθημερινή σύνδεση με τα αστικά ή και διοικητικά κέντρα της περιφέρειας.

Η δυνατότητα πρόσβασης σε αστικά ή ημιαστικά κέντρα και κωμοπόλεις των ομάδων του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη μετακίνηση τους (όπως οι ηλικιωμένοι ή τα ΑμΕΑ), είναι νέοι ή δεν έχουν ιδιόκτητο αυτοκίνητο ήταν αυτό που οδήγησε μια σχετικά μεγάλη κοινότητα χωριών της βορειοανατολικής Γαλλίας (περιφέρεια Saverne, Bas Rhin) στη δημιουργία του *distriNAVETTE*, ενός τοπικού δικτύου συγκοινωνιών για την εξυπηρέτηση των πολιτών της περιοχής. Το δίκτυο αποτελείται από δύο μικρά λεωφορεία που δρομολογούνται 8 πμ με 12 και 1.30 μμ με 5.30 μμ σε καθημερινή βάση. Οι πολίτες τηλεφωνούν στην υπηρεσία μια ημέρα πριν για να κλείσουν θέση στο δρομολόγιο της επόμενης ημέρας. Εκτός από τους πολίτες που εξυπηρετούνται από το *distriNAVETTE* και τους εργαζόμενους/τις εργαζόμενες που διευκολύνονται στην συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής λόγω της εξοικονόμησης χρόνου από τις μετακινήσεις, δημιουργήθηκαν και νέες θέσεις εργασίας. Το κόστος λειτουργίας της τοπικής αυτής γραμμής καλύπτεται από την περιφερειακή αυτοδιοίκηση της περιοχής.

Παρεμφερής είναι και μια άλλη καλή πρακτική από την Πορτογαλία όπου δημιουργήθηκε ειδική συγκοινωνιακή γραμμή στην Coimbra για την μεταφορά παιδιών με ειδικές ανάγκες από το σπίτι στο κέντρο αποκατάστασης και στο σχολείο. Το 1996 μέσω της γραμμής εξυπηρετούνταν 250 παιδιά, πραγματοποιούνταν 15 δρομολόγια και καλύπτονταν 3.600 χλμ ημερησίως. Στην περίπτωση της Πορτογαλίας το κόστος καλύπτεται από τους φορείς και οργανισμούς συγκοινωνιών καθώς και από την NRC – APPC, τη μη κυβερνητική οργάνωση στήριξης παιδιών με ειδικές ανάγκες. Τέλος, σημαντικό είναι και το γεγονός ότι δημιουργήθηκαν νέες θέσεις εργασίας (για οδηγούς και συνοδούς).

### • ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ

Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής συνδέεται στενά και με την κοινωνική ζωτικότητα της γειτονιάς, του χωριού, του τόπου όπου κατοικούν οι άνθρωποι. Η κοινωνική ζωτικότητα αφορά τη δυναμική των άτυπων δικτύων (μεταξύ συγγενών, φίλων, γειτόνων), την κοινωνική συνοχή της τοπικής κοινωνίας και τις κοινωνικές υποδομές που διαθέτει μια κοινότητα. Αφορά με άλλα λόγια, το κατά πόσον η τοπική κοινωνία είναι δραστήρια από οικονομική, κοινωνική και πολιτισμική άποψη.

Μια ενδιαφέρουσα καλή πρακτική που εφαρμόζεται στη Γερμανία είναι η δημιουργία μιας ιδιωτικής επιχείρησης η οποία παρέχει παντός είδους οικιακές υπηρεσίες, κοινωνικές εργασίες και υπηρεσίες σε αγρότες. Η επιχείρηση ιδρύθηκε από μια γυναίκα και απασχολεί 9 εργαζόμενους (8 γυναίκες και 1 άνδρα). Οι εργαζόμενοι έχουν ευέλικτο ωράριο εργασίας. Οι εργασίες που παρέχονται είναι καθάρισμα, μαγειρέμα, μαστορέματα, κηπουρική, διοργάνωση εκδηλώσεων και πάρτι, φροντίδα παιδιών, και βοήθεια για αγροτικές εργασίες. Το κόστος είναι 11\_ την ώρα (σύν 16% ΦΠΑ), ενώ για γηριατρική φροντίδα κυμαίνεται από 17\_ ως 18\_ την ώρα (συν 16% ΦΠΑ).

Μια άλλη καλή πρακτική προέκυψε ως πρωτοβουλία του τοπικού αγροτικού συνεταιρισμού και της τοπικής αυτοδιοίκησης στο Grobrossen της Γερμανίας τα μέλη του οποίου αποφάσισαν τη συνέχιση της λειτουργίας της κοινοτικής καντίνας – εστιατορίου και την περαιτέρω αναβάθμισή του. Το κοινοτικό εστιατόριο παρασκευάζει γεύματα για τον τοπικό παιδικό σταθμό και το νηπιαγωγείο, προμηθεύει το σχολείο με γεύματα και εξυπηρετεί όσους ηλικιωμένους το επιθυμούν (είτε επιτόπου, είτε με την αποστολή γευμάτων κατ' οίκον). Στις μελλοντικές επιδιώξεις του κοινοτικού εστιατορίου είναι η εξυπηρέτηση αγροτών και εργαζομένων σε αγροκτήματα και το catering. Ο φορέας που έχει αναλάβει τη διαχείριση του εστιατορίου είναι ο Ένωση Οικολογικής Εργασίας και Εκπαίδευσης, στόχος της οποίας είναι η διασφάλιση των υπαρχόντων κοινωνικών υπηρεσιών για τον τοπικό πληθυσμό.

Σύμφωνα με όσα καταγράφονται από το πρόγραμμα New Neighbours η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι κάθετη πολιτική και δεν θα πρέπει να αποτελεί απλώς μέρος της κοινωνικής πολιτικής. Αντιθέτως θα πρέπει να ενσωματωθεί στις στρατηγικές αγροτικής ανάπτυξης και στην περιφερειακή οικονομική πολιτική. Σε ότι αφορά την κοινωνική πολιτική θα πρέπει να δοθεί έμφαση στις αγροτικές περιοχές και τα συστήματα πρόνοιας τα οποία σε πολλές χώρες βρίσκονται σε μεταβατικό στάδιο με σοβαρές συνέπειες για τις αγροτικές περιοχές, οι οποίες είτε δεν γίνονται αντιληπτές, είτε δεν θεωρούνται σημαντικές. Σε ότι αφορά την αγροτική αναπτυξιακή πολιτική είναι σαφές ότι η συμφιλίωση αποτελεί νέο θέμα της ατζέντας και αναγκαιότητα άμεσης προτεραιότητας.

#### IV. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ Κ.Π. EQUAL<sup>9</sup> ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΚΑΙ ΜΕΡΙΜΝΑΣ ΓΙΑ ΠΑΙΔΙΑ, ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΑΤΟΜΑ με ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ (ΑμΕΑ)

Βασικός στόχος των καλών πρακτικών που αναδείχθηκαν στο πλαίσιο αυτής της θεματικής ενότητας ήταν η βελτίωση των συνθηκών εργασίας για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες που ήδη απασχολούνται σε αυτόν τον κλάδο υπηρεσιών (μέσω της κατοχύρωσης των ασφαλιστικών, συνταξιοδοτικών και άλλων δικαιωμάτων όσων απασχολούνται ατύπως ή παρανόμως, της αναβάθμισης των προσόντων τους και της χρήσης πιστοποιητικών και πτυχίων, της πιστοποίησης της προγενέστερης μάθησης, κλπ), αλλά και για όσους και όσες θα επιθυμούσαν να απασχοληθούν στον τομέα. Επίσης, στόχος των καλών πρακτικών και μέτρων ή πιλοτικών προγραμμάτων που εφαρμόστηκαν ήταν η βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών στον τομέα της φροντίδας, η αύξηση των δομών φροντίδας και η διασφάλιση ότι οι παρεχόμενες υπηρεσίες θα είναι υψηλής ποιότητας και οικονομικά προσιτές.

- Σε μια πρώτη φάση πραγματοποιήθηκαν μελέτες και έρευνες για την καταγραφή ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων αναφορικά με τη ζήτηση και την παροχή υπηρεσιών φροντίδας και τις υφιστάμενες ανάγκες για τέτοιου τύπου υπηρεσίες σε τοπικό επίπεδο.

Α) Στη Γαλλία η ΑΣ Travailler et être parents en milieu rural<sup>10</sup> πραγματοποίησε έρευνα σε 800 οικογένειες για την καταγραφή των αναγκών των γονέων για υπηρεσίες φροντίδας παιδιών καθώς και το προτιμητέο είδος φροντίδας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σε αρκετές περιπτώσεις οι επιλογές των γονέων διαφέρουν σημαντικά από την επικρατούσα αντίληψη. Για παράδειγμα, η πλειονότητα των γονέων με παιδιά κάτω των 6 ετών προτιμά την κατ' οίκον φροντίδα των παιδιών τους, ενώ οι γονείς με παιδιά 0 έως 1 έτους προτιμούν να φροντίζουν οι ίδιοι τα παιδιά τους – εφόσον βεβαίως κάτι τέτοιο είναι εφικτό. Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε συνέβαλε σημαντικά στο σχεδιασμό των νέων προγραμμάτων παροχής φροντίδας για παιδιά σε τοπικό επίπεδο.

Β) Στην Ιταλία η ΑΣ Gender competency<sup>11</sup>, στόχος της οποίας ήταν ο ανασχεδιασμός των υπηρεσιών φροντίδας στο Bolzano, πραγματοποίησε έρευνα κατά την οποία έγινε καταγραφή και αξιολόγηση των υφιστάμενων δομών φροντίδας, των μοντέλων οργάνωσης της εργασίας σε επιχειρήσεις της περιοχής και των πολιτισμικών συμπεριφορών σε ότι αφορά τη φροντίδα και την συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι μόνο το 65% των γονέων γνωρίζουν ποιες είναι οι υφι-

<sup>9</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/tools](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/tools)

<sup>10</sup> FR-NAT-2001-10781

<sup>11</sup> IT-G-BOL - 001 -



στάμενες δομές φροντίδας και φύλαξης παιδιών στην περιοχή τους, σημαντικό ποσοστό εργαζόμενων δηλώνει ότι ο βασικός λόγος που δεν είναι ικανοποιημένοι/ες με την εργασία τους είναι το ωράριο, ενώ παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις σε σχέση με τις αντιλήψεις περί του τι είναι και ποιους αφορά η συμφιλίωση και με ποιον τρόπο μπορεί να διευκολυνθεί περισσότερο (οικονομική ενίσχυση οικογένειας, φροντίδα παιδιών από συγγενείς, οικιακές υπηρεσίες, κλπ).

Γ) Στην Ιταλία η ΑΣ DA DONNA A DONNA<sup>12</sup> πραγματοποίησε έρευνες σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις της Ιταλίας για τη διερεύνηση και καταγραφή των προθέσεων των επιχειρηματιών να λάβουν μέτρα διευκόλυνσης της συμφιλίωσης – και ταυτόχρονη ενημέρωσή τους για τα κίνητρα που παρέχονται από την πολιτεία: πόροι για τη δημιουργία παιδικών σταθμών στους χώρους εργασίας - και έρευνες βιωσιμότητας των εναλλακτικών ή ευέλικτων υπηρεσιών φροντίδας παιδιών.

- Κατάρτιση και επιμόρφωση των ατόμων που ασχολούνται (στην τυπική και άτυπη αγορά εργασίας) ή θα επιθυμούσαν να ασχοληθούν με συναφή επαγγέλματα και (ιδιαιτέρως όσων ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού όπως μετανάστριες, γυναίκες άνω των 40-45 ετών, που επιθυμούν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας, ανδρών και γυναικών με χαμηλό επαγγελματικό προφίλ και χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, κλπ) με στόχο η απασχόληση στον τομέα αυτόν να γίνει ελκυστική και προσοδοφόρα για τους εργαζόμενους

Α) Στο Λουξεμβούργο η ΑΣ FOGAflex<sup>13</sup> και στο Βέλγιο η ΑΣ Accueil de l'enfance<sup>14</sup> υλοποίησαν προγράμματα κατάρτισης «δεύτερης ευκαιρίας» στην παροχή φροντίδας για παιδιά προσχολικής και πρώιμης σχολικής ηλικίας, που αφορούσε ανέργους με χαμηλό εκπαιδευτικό προφίλ, με προγενέστερη εμπειρία στην παροχή υπηρεσιών φροντίδας σε παιδιά. Στόχος των ΑΣ ήταν η εφαρμογή σχεδίων κατάρτισης και σχεδίων σύνδεσης με την απασχόληση που λαμβάνουν υπόψη τις άτυπες δεξιότητες και την εμπειρία ζωής των ανέργων. Το αποτέλεσμα ήταν εξαιρετικά θετικό διότι αφενός δημιουργήθηκαν θέσεις εργασίας για την ομάδα- στόχο, και αφετέρου αναβαθμίστηκε η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά. Αυτό που θα πρέπει, όμως, να τονιστεί είναι το γεγονός ότι ενώ τα προγράμματα απευθύνονται σε άνδρες και γυναίκες, στις περισσότερες περιπτώσεις οι καταρτιζόμενες ήταν γυναίκες, διότι οι άνδρες αρνούνται να εισέλθουν σε ένα τυπικά «γυναικείο» τομέα εργασίας και διότι τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι πολύ υψηλότερα από τα αντίστοιχα των ανδρών.

Β) Στην Ισπανία η ΑΣ DELOA<sup>15</sup> υλοποίησε πρόγραμμα κατάρτισης ανέργων γυναικών με χαμηλά προσόντα στην περιφέρεια της A Coruna, που αφορούσε την παροχή υπηρεσιών στον τομέα των εξωσχολικών δραστηριοτή-

<sup>12</sup> –IT-G-PIE-021

<sup>13</sup> LU-3

<sup>14</sup> –Bfr - 27

<sup>15</sup> ES – 188

των παιδιών. Το πρόγραμμα κατάρτισης μάλιστα, συνδυάστηκε με εργαστήρια για εναλλακτικές εξωσχολικές δραστηριότητες (περιβαλλοντική προστασία, ανακύκλωση, κηπουρική, χειροτεχνίες, θέατρο για παιδιά, κλπ) στα οποία συμμετείχαν νέοι και μητέρες.

Γ) Στην Ιρλανδία η ΑΣ The National Flexi-Work Partnership<sup>16</sup>, σχεδίασε ένα πιλοτικό πρόγραμμα κατάρτισης και απασχόλησης στον τομέα φροντίδας παιδιών για μη στερεοτυπικούς εργαζόμενους. Στόχος του προγράμματος ήταν η πειραματική εφαρμογή μια καινοτομικής προσέγγισης για την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στα πρώιμα στάδια της ζωής των παιδιών. Το πρόγραμμα σχεδιάστηκε για νεότερους και ηλικιωμένους άνδρες οι οποίοι καταρτίστηκαν στην παροχή υπηρεσιών φροντίδας σε παιδιά προσχολικής ηλικίας και την κατάρτιση ανέλαβε το FAS, ο εθνικός φορέας κατάρτισης και απασχόλησης (αντίστοιχος του ΟΑΕΔ) της Ιρλανδίας, ενώ όλοι οι καταρτιζόμενοι συμμετείχαν σε πρακτική άσκηση που πραγματοποιήθηκε σε δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς. Τέλος, μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος θα πραγματοποιηθεί έρευνα για να καταγραφούν οι απόψεις των καταρτιζομένων, των γονέων και των παιδιών για την αποτελεσματικότητα του πιλοτικού προγράμματος.

- Η πιστοποίηση προγενέστερης μάθησης ή γνώσης (accreditation of prior learning – ARL) έχει εξαιρετική σημασία στο πλαίσιο της κατάρτισης ατόμων που εργάζονται ή θα επιθυμούσαν να εργαστούν στην τομέα της φροντίδας. Οι στρατηγικές πιστοποίησης στοχεύουν στην αναβάθμιση του προφίλ των εργαζομένων, στην αναγνώριση της αξίας μιας «εργασίας» που παραδοσιακά παρέχεται από γυναίκες και στη δημιουργία νέων θέων εργασίας για τις ομάδες στόχους της Equal.

Α) Στο Λουξεμβούργο η ΑΣ FOGAflex ανέπτυξε το πρώτο σχέδιο πιστοποίησης προγενέστερης μάθησης στην χώρα. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε άτομα που επιθυμούν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας παρέχοντας υπηρεσίες φροντίδας σε παιδιά. Η πλειονότητα των ατόμων που συμμετείχαν στο πρόγραμμα διέκοψαν τον εργασιακό τους βίο κυρίως για να αναθρέψουν και να φροντίσουν τα παιδιά και την οικογένειά τους, ενώ η εμπειρία που έχουν συσσωρεύσει καθώς και οι άτυπες δεξιότητές τους αποτιμώνται θετικά και έχουν άμεση συνάφεια με την καριέρα που θέλουν να ακολουθήσουν. Μάλιστα, το Υπουργείο Παιδείας του Λουξεμβούργου υπέγραψε συμφωνία με την ΑΣ FOGAflex με την οποία αναγνωρίζει επισήμως την παρεχόμενη στο πλαίσιο του προγράμματος κατάρτιση. Επίσης, επειδή η πιστοποίηση προγενέστερης μάθησης συνδέεται με τη δια βίου κατάρτιση δίνονται κίνητρα σε όσους και όσες ενδιαφέρονται να συνεχίσουν και να αποκτήσουν περισσότερα τυπικά προσόντα.

Β) Στη Γαλλία η ΑΣ Conciliation Famille Handicap<sup>17</sup> η οποία στοχεύει στην ενσωμάτωση παιδιών, νέων και ενηλίκων με ειδικές ανάγκες στο κανονικό σύστημα εκπαίδευσης, κατάρτισης και εργασίας, σχεδίασε και υλοποίησε

<sup>16</sup> IE - 19

<sup>17</sup> FR-NAT-2001-10370

πρόγραμμα πιστοποίησης προγενέστερης μάθησης για την αναγνώριση της εμπειρίας και των δεξιοτήτων των γονέων που φροντίζουν παιδιά με ειδικές ανάγκες. Η διαδικασία αυτή βοηθάει τους γονείς και ιδιαίτερως τις γυναίκες να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας ή να βρουν απασχόληση ως μεσολαβητές και μεσολαβήτριες και να χτίσουν γέφυρες που συνδέουν τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρίες και των οικογενειών με τα συμβατικά εκπαιδευτικά ιδρύματα και την επιχειρηματική κοινότητα.

- Στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ η φροντίδα των ηλικιωμένων είναι τομέας που αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα κυρίως λόγω της έλλειψης επαρκούς αριθμού εργαζομένων και του χαμηλού ενδιαφέροντος για απασχόληση στον τομέα, παρά την ολοένα και αυξανόμενη ζήτηση για υπηρεσίες γηριατρικής φροντίδας. Το πρόβλημα αυτό συνδέεται και με το γεγονός ότι η γηριατρική φροντίδα, όπως και η φροντίδα ΑμΕΑ, δεν είναι κλάδοι ελκυστικοί λόγω των χαμηλών αμοιβών και την μέτριων εργασιακών συνθηκών. Επίσης, τόσο οι νέοι, όσοι και οι ενήλικες άνδρες, ακόμα και όταν είναι μακροχρόνια άνεργοι δεν εκδηλώνουν ενδιαφέρον να απασχοληθούν στην φροντίδα ηλικιωμένων και ΑμΕΑ, διότι είναι τομείς που θεωρούνται «γυναικείοι» και με μικρή ανταποδοτικότητα. Για την αντιμετώπιση των αυξημένων αναγκών υιοθετήθηκαν μια σειρά νέες προσεγγίσεις επαγγελματικού προσανατολισμού.

Α) Στη Δανία η ΑΣ SOS-mx-Health & Care Sector Mainstreaming Laboratory<sup>18</sup>, στοχεύει στην αναβάθμιση της εικόνας του τομέα γηριατρικής φροντίδας, στην προσέλκυση περισσότερων ανδρών και στην άρση των στερεότυπων για τον τομέα, που επικεντρώνονται στο εργασιακό άγχος και την έλλειψη πόρων. Σε συνεργασία με μια σχολή κινηματογράφου σχεδιάστηκε μια τηλεοπτική σειρά που παρουσιάζει την καθημερινότητα στον τομέα γηριατρικής φροντίδας με πρωταγωνιστές άνδρες και γυναίκες εργαζόμενες. Επίσης, η ΑΣ υλοποιεί πρόγραμμα ευαισθητοποίησης και κατάρτισης για συμβούλους απασχόλησης και εργασιακούς συμβούλους με στόχο να τονιστούν οι ευκαιρίες μακροχρόνιας απασχόλησης που προσφέρει ο τομέας, να αναδειχθούν οι διευθυντικές θέσεις που προσφέρονται καθώς και το γεγονός ότι η καλύτερη εκπροσώπηση των δύο φύλων στον τομέα θα επιτρέψει μεγαλύτερη ευελιξία στις ώρες εργασίας.

Β) Στη Σκοτία η ΑΣ Work Adaptability Partnership (WAP) Scotland<sup>19</sup>, απευθύνει την πληροφόρηση για το επάγγελμα και τον επαγγελματικό προσανατολισμό στον τομέα γηριατρικής φροντίδας σε μια «κρυμμένη» ομάδα - στόχο εν δυνάμει εργαζομένων του τομέα: γυναίκες που έχουν συναφή εμπειρία λόγω της φροντίδας μελών της οικογένειας και μεσήλικες που επιθυμούν να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο του προγράμματος δημιουργήθηκε ένα Εικονικό Κολέγιο μέσω του οποίου υλοποιείται πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης στον τομέα γηριατρικής φροντίδας. Επίσης, στα διάφορα τμήματα και εργαστήρια του Εικονικού Κολεγίου

<sup>18</sup> DK - 15

<sup>19</sup> UKGB - 69

ου μπορεί να ανατρέξει κάθε ενδιαφερόμενος για πληροφορίες, ανταλλαγή εμπειρίας, κλπ.

- Η ανάπτυξη προγραμμάτων βασικής ή αρχικής κατάρτισης, όπως και η ανάπτυξη προγραμμάτων συνεχιζόμενης και εξ' αποστάσεως κατάρτισης, στο πλαίσιο της Κ.Π. Equal για την παροχή φροντίδας σε ηλικιωμένους αφορούσε αφενός προγράμματα που στόχευαν αποκλειστικά στο σύστημα δημόσιας φροντίδας και πρόνοιας που παρέχεται από δημόσιους φορείς σε ιδρύματα ή κατ' οίκον, και αφετέρου στις λεγόμενες «οικιακές ή κατ' οίκον υπηρεσίες», δηλαδή τις υπηρεσίες που παρέχονται από ένα συγκεκριμένο οικιακό βοηθό ο οποίος μπορεί να είναι και μέλος της οικογένειας του ηλικιωμένου. Οι αμοιβές αυτών των βοηθών μπορούν να επιδοτηθούν από το κράτος, αλλά σε αντίθεση με τις υπηρεσίες που λειτουργούν υπό την αιγίδα του δημόσιου τομέα, δεν παρακολουθούνται και δεν αξιολογούνται από κάποιον δημόσιο φορέα. Είναι προφανές ότι αυτή η διαφορά έχει επιπτώσεις τόσο στον είδος κατάρτισης όσο και στις απαιτούμενες δεξιότητες.

A) Στο Βέλγιο η ΑΣ Innovative Care<sup>20</sup>, συντονιστής της οποίας είναι μια κοινωνική επιχείρηση, ανέλαβε να εξυπηρετήσει την αυξανόμενη ζήτηση για παροχή γηριατρικής φροντίδας από ανθρώπους που επιθυμούν να γεράσουν στο σπίτι τους. Στόχος της ΑΣ ήταν να δημιουργήσει «άτυπα» πακέτα υπηρεσιών που θα λειτουργούν συμπληρωματικά με τις παρεχόμενες από το συμβατικό σύστημα πρόνοιας υπηρεσίες. Οι νέες υπηρεσίες δεν αντικατέστησαν αλλά εμπλούτισαν τις υπάρχουσες υπηρεσίες και συμπλήρωσαν τα κενά στην φροντίδα μετά τις κανονικές ώρες εργασίας διότι οι παρεχόμενες υπηρεσίες προσφέρονται σε 24ώρη βάση σε ολόκληρη τη διάρκεια του έτους. Αυτό επετεύχθη με την απασχόληση ηλικιωμένων ανέργων γυναικών που αντιμετωπίζουν δυσκολίες ένταξης στην αγορά εργασίας και με την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους. Οι απασχολούμενες γυναίκες εργάζονται με ευέλικτο ωράριο εργασίας το οποίο προσδιορίζεται από τις ίδιες.

B) Στη Σουηδία η ΑΣ Stockholm Partnership for the Development of the Social Economy<sup>21</sup>, υλοποίησε πρόγραμμα κατάρτισης μεταναστριών με στόχο να τις ενισχύσει να βρουν εργασία ή να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση (κοινωνικής οικονομίας). Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, το οποίο έχει διάρκεια 18 μήνες και καλύπτει θέματα όπως η κοινωνική εργασία, διδασκαλία των σουηδικών, εργονομία, επαγγελματικές δεξιότητες, κλπ, οι γυναίκες μπορούν να εργαστούν σε οποιοδήποτε κλάδο του τομέα υγείας και φροντίδας, σε δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς ή σε Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις.

Γ) Στη Σκοτία η ΑΣ Work Adaptability Partnership (WAP) Scotland<sup>22</sup>, στην οποία έχει ήδη γίνει αναφορά, σχεδίασε και δημιούργησε το Εικονικό Κολέγιο στο οποίο λειτουργούν προγράμματα εξ' αποστάσεως και ηλεκτρονικής

<sup>20</sup> Bnl - 01

<sup>21</sup> SE - 43

<sup>22</sup> UKGB - 69

(e-learning) κατάρτισης για νοσηλευτές/λεύτριες και άτομα που εργάζονται στην γηριατρική φροντίδα. Το πρόγραμμα ανταποκρίνεται στις ατομικές ανάγκες κάθε καταρτιζόμενου/ης και σχεδιάζεται με βάση το φύλο, την εκπαίδευση και εμπειρία του/της και μπορούν να το παρακολουθήσουν άτομα που κατοικούν σε οποιαδήποτε περιοχή της Σκοτίας.

- Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας στον τομέα φροντίδας και η βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών επηρεάζουν άμεσα την ευελιξία και το περιεχόμενο της εργασίας στον τομέα φροντίδας. Η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων με παιδιά που εργάζονται με μη τυπικό ή ακανόνιστο ωράριο δημιουργεί ολοένα και μεγαλύτερη ζήτηση για πιο ευέλικτο ωράριο λειτουργίας των υπηρεσιών φροντίδας και φύλαξης παιδιών. Οι συμβατικές και υπάρχουσες δομές φροντίδας λειτουργούν με ωράρια που δεν καλύπτουν τους γονείς, ιδιαιτέρως τους μονογονείς, οι οποίοι αγωνίζονται να συνδυάσουν τη φροντίδα των παιδιών τους με μια σειρά άλλες υπηρεσίες. Αρκετές ΑΣ ανταποκρίθηκαν σε αυτήν την πρόκληση και σχεδίασαν νέα μοντέλα για την φροντίδα των παιδιών. Σε κάποιες περιπτώσεις οι δομές φροντίδας λειτούργησαν στον εργασιακό χώρο των γονέων, ενώ σε άλλες παρασχέθηκαν εξατομικευμένες και κατ' οίκον υπηρεσίες. Σε κάθε περίπτωση όμως οι εργαζόμενοι στον τομέα των υπηρεσιών φροντίδας θα πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να εργάζονται με μη τυπικό ωράριο εργασίας.

Α) Στο Τουρίνο της Ιταλίας η ΑΣ DA DONNA A DONNA<sup>23</sup>, δημιούργησε έναν συνεταιριστικό οργανισμό στον οποίο απασχολούνται εργαζόμενοι ειδικευμένοι στον τομέα της φροντίδας παιδιών οι οποίοι επιθυμούν να εργαστούν με μη τυπικό και ακανόνιστο ωράριο. Ομάδα - στόχος του οργανισμού είναι οι εργαζόμενοι στα σουπερμάρκετ και πολυκαταστήματα, στα μεγάλα νοσοκομεία και τα πολιτιστικά κέντρα οι οποίοι δεν εργάζονται 9 με 5, εργάζονται τα σαββατοκύριακα και τις αργίες. Επίσης, έχει προβλεφθεί ειδικό πρόγραμμα για τους μονογονείς – οι οποίοι αποτελούν 16% του συνόλου των οικογενειών με παιδιά στο Τουρίνο. Τέλος, έχει σχεδιαστεί 6μηνο πιλοτικό πρόγραμμα για τις εργαζόμενες στο Βασιλικό Θέατρο του Τουρίνου (μουσικούς και διοικητικό προσωπικό) το οποίο θα λειτουργεί παρέχοντας υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά 0 έως 6 ετών 3 φορές την εβδομάδα από τις 8μμ έως τις 12 και δύο απογεύματα από τις 2.30μμ έως τις 7μμ.

Β) Στη Γαλλία η ΑΣ GEPETTO<sup>24</sup>, έχει αναπτύξει ένα μοντέλο φροντίδας παιδιών στο οικείο οικογενειακό περιβάλλον παρέχοντας υπηρεσίες σε παιδιά από 0 έως 13 ετών 24 ώρες το 24ωρο. Οι εργαζόμενοι είναι ειδικευμένοι, παρακολουθούν πρόγραμμα κατάρτισης και απασχολούνται κατ' ελάχιστο 85 ώρες μηνιαίως, ενώ οι παρεχόμενες υπηρεσίες προσφέρονται σε γονείς με ακανόνιστο ωράριο εργασίας των οποίων τις ανάγκες δεν μπορούν να καλύψουν οι υφιστάμενες δομές φροντίδας παιδιών. Επίσης η

<sup>23</sup> IT – G- PIE - 021

<sup>24</sup> FR – 2001 – NAT - 10743

ΑΣ συνεργάζεται στενά με τις επιχειρήσεις των οποίων το προσωπικό εργάζεται με μη τυπικό ή ακανόνιστο ωράριο.

Γ) Στο Βέλγιο η ΑΣ *Accueil de l'enfance*<sup>25</sup>, για να ανταποκριθεί στις ανάγκες των γονέων που μετακινούνται από τις αγροτικές περιοχές προς τα αστικά κέντρα για να εργαστούν και δεν ικανοποιούνται από τις υφιστάμενες δομές και υπηρεσίες, εφαρμόζει πρόγραμμα φροντίδας παιδιών που παρέχεται σε επίπεδο γειτονιάς. Ταυτοχρόνως, έχει δημιουργήσει κοινοπραξία με στόχο να εξερευνηθούν οι πιθανότητες βιωσιμότητας ενός συστήματος κοινής κάλυψης του κόστους λειτουργίας των υπηρεσιών φροντίδας και συγχρηματοδότησής του από τους γονείς, τις τοπικές επιχειρήσεις όπου απασχολούνται γονείς και την τοπική αυτοδιοίκηση.

Δ) Στην Ισπανία η ΑΣ *DELOA*<sup>26</sup> έχει δημιουργήσει κέντρο φροντίδας παιδιών όπου, ανάμεσα στα άλλα, οργανώνονται εργαστήρια για την προώθηση νέων τρόπων φροντίδας, μέσω της ενεργητικής συμμετοχής των παιδιών σε δραστηριότητες ανακύκλωσης, θεάτρου, αθλητισμού, σε χειροτεχνίες και κατασκευές, σε παιχνίδια και δραστηριότητες που ενισχύουν τη δημιουργικότητα. Επίσης το κέντρο συνεργάζεται με νέους από όλη την Ευρώπη στο πλαίσιο εθελοντικών προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται μέσω του *Voluntary Service Action of the EU Youth Programme*. Μέσω των εκδηλώσεων που οργανώνει το κέντρο καλούνται οι γονείς και τα μέλη της τοπικής κοινότητας να συζητήσουν νέους τρόπους φροντίδας των παιδιών, αλλά και να θαυμάσουν τα έργα των παιδιών ή τις θεατρικές παραστάσεις που ανεβάζουν.

Ε) Στην Ιρλανδία η ΑΣ *The National Flexi-Work Programme*<sup>27</sup>, έχει αναπτύξει μια προσέγγιση που στοχεύει στην διεύρυνση των οριζόντων των παιδιών σε σχέση με τα στενά όρια της πυρηνικής οικογένειας. Στο πλαίσιο ενός πιλοτικού προγράμματος που εφαρμόζεται σε δημόσιες αλλά και ιδιωτικές δομές φροντίδας παιδιών απασχολούνται άνδρες και ηλικιωμένοι εργαζόμενοι με στόχο να αμφισβητηθούν τα στερεότυπα που αφορούν τα δύο φύλα, την ηλικία των εργαζομένων και τους ρόλους των μελών της οικογένειας. Επίσης, προωθείται η αντίληψη ότι η φροντίδα των παιδιών είναι μια εργασία που μπορεί να παρασχεθεί σε μερική βάση από εργαζόμενους που δεν επιθυμούν στην παρούσα φάση της ζωής τους να απασχοληθούν σε 8ωρη βάση. Κάτι παρόμοιο επιχειρείται και στην Πορτογαλία από την ΑΣ *VIVER*<sup>28</sup>, η οποία προσπαθεί να εμπλέξει ηλικιωμένους στη φροντίδα παιδιών, όχι ως μισθωτούς αλλά ως εθελοντές. Η ιδέα για το εν λόγω πρόγραμμα προέκυψε λόγω του ηλικιακού διαχωρισμού που είναι αποτέλεσμα της εσωτερικής μετανάστευσης και της αστικοποίησης της Πορτογαλίας. Παρατηρήθηκε ότι στις πόλεις οι ηλικιωμένοι είναι αποκομμένοι από τις άλλες ομάδες του πληθυσμού ζώντας σε κέντρα ηλικιωμένων ή γηρο-

<sup>25</sup> *Bfr - 27*

<sup>26</sup> *ES - 188*

<sup>27</sup> *IE 19*

<sup>28</sup> *PT 16*

κομεία. Η ΑΣ πιστεύει ότι οι ηλικιωμένοι μπορούν να παίξουν θετικό ρόλο στην φροντίδα των παιδιών και προσπαθεί να ενθαρρύνει την ενεργό συμμετοχή τους και την εθελοντική εργασία τους σε παιδικούς σταθμούς, νηπιαγωγεία και κοινοτικά κέντρα.

### • ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΕΠΙΣΦΑΛΟΥΣ ΚΑΙ ΑΤΥΠΗΣ Ή ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

Αρκετές ΑΣ έχουν αναπτύξει προσεγγίσεις για την αντιμετώπιση των ακαθόριστων συνθηκών εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών φροντίδας μέσω της παροχής προγραμμάτων κατάρτισης με στόχο τη δημιουργία σταθερών θέσεων εργασίας σε συνεργασία με την τοπική αυτοδιοίκηση και τη μετατροπή της άτυπης και κατ' οίκον παρεχόμενης φροντίδας σε νόμιμη επιχείρηση που υπόκειται σε έλεγχο. Ένα άλλο ζήτημα με το οποίο ασχολούνται μια σειρά ΑΣ είναι η δημιουργία νέων μοντέλων δημόσιων-ιδιωτικών κοινοπραξιών ή συμπράξεων περιλαμβανομένης της εισαγωγής ή βελτιωμένης χρήσης των εργοδοτικών συνεισφορών στην παροχή φροντίδας για παιδιά. Με δεδομένη την ανάγκη για υπηρεσίες φροντίδας πολλοί γονείς στρέφονται στις άτυπες υπηρεσίες που παρέχονται στην μαύρη ή παράνομη αγορά εργασίας. Αυτό έχει μια σειρά αρνητικές επιπτώσεις για τους γονείς και τα παιδιά: δεν υπάρχει έλεγχος της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, ενώ οι δημόσιες αρχές δεν είναι σε θέση να αλληλεπιδράσουν σε περίπτωση που προκύψει κάποιο πρόβλημα. Επίσης, οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες διατρέχουν σοβαρούς κινδύνους διότι δεν έχουν κοινωνική ασφάλιση ή συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Επιπλέον, επειδή εργάζονται εντελώς μόνοι δεν έχουν τη δυνατότητα ανταλλαγής εμπειριών με συναδέλφους και συναδέλφισσες που θα τους επέτρεπε να βελτιώσουν την απόδοσή τους.

Α) Στο Λουξεμβούργο η ΑΣ FOGAflex<sup>29</sup>, ασχολείται με αυτό το κρίσιμο ζήτημα μέσω σχεδίου κατάρτισης που έχει εκπονήσει για την φροντίδα παιδιών που απευθύνεται σε άνεργες γυναίκες που επιθυμούν να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας, σε εργαζόμενους και εργαζόμενες που εργάζονται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις που παρέχουν κατ' οίκον υπηρεσίες, αλλά και σε αδήλωτους εργαζόμενους και αδήλωτες εργαζόμενες που εργάζονται παρανόμως ή ατύπως. Η σημαντικότερη παρέμβαση της ΑΣ αφορά στη δημιουργία ενός αναγνωρισμένου επαγγελματικού προφίλ στον τομέα παροχής υπηρεσιών φροντίδας το οποίο θα ενσωματωθεί στο εθνικό σύνολο συναφών επαγγελματών. Η ΑΣ θεωρεί ότι η αξιολόγηση ή αποτίμηση των ταλέντων και δεξιοτήτων των αδήλωτων εργαζόμενων και η παροχή αναγνωρισμένου πιστοποιητικού θα αυξήσει το ενδιαφέρον τους ώστε να αποτελέσουν μέρος κανονικού συστήματος φροντίδας που εγγυάται κρατική επίβλεψη και εποπτεία και ένα ελάχιστο όριο κοινωνικής ασφάλισης. Από την

<sup>29</sup> LU - 3

άλλη, η προσέγγιση αυτή θα βοηθήσει την κυβέρνηση να ανταποκριθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στην αυξανόμενη ζήτηση εκ μέρους των γονέων για έλεγχο της ποιότητας και πιο ευέλικτες υπηρεσίες. Η ευελιξία συγκεκριμένα, αφορά τόσο τις παρατεταμένες ώρες λειτουργίας, που θα είναι προσαρμοσμένες στο ωράριο εργασίας των γονέων, όσο και τη δημιουργία αποκεντρωμένων δομών ιδιαίτερα στις αγροτικές περιοχές. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω εξαιρετικά εξατομικευμένων υπηρεσιών. Επίσης η ΑΣ έχει δημιουργήσει ένα εθνικό δίκτυο διασύνδεσης όλων των διαφορετικών τύπων εξειδικευμένων και τυπικής φροντίδας παιδιών που παρέχεται σε κατ' οίκον βάση ή σε παιδικούς σταθμούς.

Β) Στη Φλάνδρα του Βελγίου η ΑΣ Innovative Care<sup>30</sup>, εξερευνά νέα χρηματοδοτικά μοντέλα και βιώσιμες λύσεις για τα πιλοτικά προγράμματα που εφαρμόζει. Για παράδειγμα η ΑΣ προχώρησε σε μια ανάλυση κόστους-οφέλους για να διαπιστώσει τα συγκριτικά πλεονεκτήματα του μοντέλου της ΑΣ έναντι του εθνικού συστήματος υγείας και πρόνοιας, μέσω της οποίας αποδείχθηκε ότι οι υπηρεσίες που παρέχονται στο πλαίσιο του δικού της μοντέλου κοινωνικής επιχείρησης είναι κατά 25% φθηνότερες. Η ISIS, η κοινωνική επιχείρηση που είναι ένας από τους εταίρους της ΑΣ και εφαρμόσε το πρόγραμμα αναγνωρίστηκε ως υπηρεσία γειτονιάς για 12 μήνες και χρηματοδοτήθηκε εν μέρει από επιδοτήσεις του Φλαμανδικού Υπουργείου Εργασίας, από επιταγές παροχής υπηρεσιών (20% των οποίων καταβάλλεται από τους χρήστες των υπηρεσιών, 40% από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας και 40% από την Φλαμανδική Κυβέρνηση) και επιχορηγήσεις από τα αντίστοιχα τμήματα ή διευθύνσεις πρόνοιας των δήμων ή κοινοτήτων της περιοχής. Μάλιστα επειδή το χρηματοδοτικό σχέδιο είχε τόσο μεγάλη επιτυχία, αναμένεται ότι θα παραταθεί για ένα ακόμα έτος και τελικώς θα μπορέσει να εξασφαλίσει τη βιωσιμότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Γ) Άλλες ΑΣ, όπως η Ισπανική ΑΣ DELOA<sup>31</sup>, συνδέουν την κατάρτιση με τα προγράμματα στήριξης για τη δημιουργία επιχειρήσεων στον τομέα φροντίδας σε συνεργασία με τοπικούς φορείς. Για να ενισχυθούν οι ευκαιρίες των γυναικών να βρουν εργασία και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας το πρόγραμμα δημιούργησε δομή φροντίδας παιδιών σε ένα χωριό. Παράλληλα οι γυναίκες παρακολουθούν σχετική κατάρτιση, ενώ μόλις ολοκληρωθεί το πρόγραμμα κατάρτισης για την πρώτη ομάδα γυναικών θα δημιουργηθεί η δεύτερη δομή σε ένα άλλο χωριό. Στόχος είναι να συνεχιστεί η διαδικασία και να διευρυνθούν οι δραστηριότητες και ο αριθμός εξυπηρετούμενων. Όσο διάστημα λειτουργεί η δομή οι γυναίκες αναπτύσσουν τις επιχειρηματικές τους δεξιότητες και παράλληλα συνειδητοποιούν την επιτυχία του εγχειρήματος: μετά από έναν χρόνο λειτουργίας 108 παιδιά ηλικίας 4 έως 14 ετών έρχονται στο κέντρο σε τακτική βάση, ενώ είναι φανερό ότι οι ανάγκες είναι πολύ μεγαλύτερες. Επειδή, όμως, η ΑΣ γνωρίζει τις δυσκολίες δημιουργίας επιχειρήσεων και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει μεγάλος

<sup>30</sup> Bnl - 01

<sup>31</sup> ES - 188



αριθμός γυναικών για να διασφαλίσει τη βιωσιμότητα των νέων επιχειρήσεων, αφενός συνεργάζεται στενά με τους δήμους της περιοχής και τις τοπικές ενώσεις, και αφετέρου αντλεί πόρους και από το Leader Plus. Στόχος είναι στο τέλος του προγράμματος να έχει συσταθεί μια μικρή τοπική επιχείρηση η οποία εκτός των υπηρεσιών φροντίδας παιδιών, θα παρέχει και υπηρεσίες στήριξης της οικογένειας και η οποία θα διευθύνεται είτε από τις τοπικές ενώσεις είτε από τις γυναίκες της περιοχής.

Δ) Στη Σουηδία η ΑΣ Stockholm Partnership for the Development of Social Economy<sup>32</sup>, αξιοποιεί τα πλεονεκτήματα που προσφέρει ο τομέας κοινωνικής οικονομίας για να ενθαρρύνει νέες ομάδες επιχειρηματιών να δημιουργήσουν επιχειρήσεις στον τομέα των υπηρεσιών φροντίδας. Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο του προγράμματος καταρτίζονται μετανάστριες στον τομέα παροχής υπηρεσιών φροντίδας σε ηλικιωμένους που ανήκουν στην ίδια εθνοτική ομάδα. Στο πλαίσιο της κατάρτισης οι γυναίκες αποκτούν επιχειρηματικές δεξιότητες και γνώσεις για τη δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων. Παράλληλα λειτουργεί πρόγραμμα κατάρτισης στην επιχειρηματικότητα που απευθύνεται σε οργανώσεις μεταναστών με στόχο να τους ενισχύσει προκειμένου να δημιουργήσουν κοινωνικές επιχειρήσεις που θα λειτουργήσουν είτε ως συνεταιρισμοί, είτε ως εποπτευόμενοι φορείς που θα λειτουργήσουν υπό την αιγίδα των εν λόγω οργανώσεων. Επίσης η ΑΣ σε συνεργασία με την τοπική αυτοδιοίκηση έχει δημιουργήσει μια ευρεία κοινοπραξία με παράγοντες-κλειδιά για την κοινωνική οικονομία της περιοχής για την ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας σχετικά με τον τρόπο δημιουργίας και διαχείρισης επιχειρήσεων κοινωνικής οικονομίας, καθώς επίσης και τις μεθόδους ενίσχυσης της διαφορετικότητας στον συγκεκριμένο τομέα.

Ε) Στη Γερμανία η ΑΣ Gender Mainstreaming in the Information Society<sup>33</sup> είναι μια από τις ΑΣ που συνδέει τις ευέλικτες και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες φροντίδας που παρέχονται στον τόπο εργασίας με εξατομικευμένες υπηρεσίες για γονείς που εργάζονται με ακανόνιστα ωράρια και οι οποίοι παλαιότερα στηρίζονταν σε υπηρεσίες του άτυπου τομέα φροντίδας. Στο πλαίσιο του προγράμματος δημιουργήθηκε κέντρο ημερήσιας φροντίδας σε ένα εμπορικό κέντρο που στεγάζει επιχειρήσεις πολυμέσων και διαφημιστικές εταιρείες. Επικεφαλής του εγχειρήματος είναι γυναίκες επιχειρηματίες, συνιδιοκτήτριες και διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων. Το κέντρο ημερήσιας φροντίδας λειτουργεί πολλές ώρες, έχει ευέλικτο ωράριο και παρέχει συμπληρωματικές και εξατομικευμένες υπηρεσίες σε περιπτώσεις ανάγκης. Στόχος του προγράμματος δεν ήταν μόνο η δημιουργία κέντρου φροντίδας παιδιών, αλλά και η ανάπτυξη επιχειρηματικού σχεδίου ώστε το κέντρο να αποτελέσει δραστηριότητα οικονομικά βιώσιμη για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις που το στηρίζουν, καθώς επίσης και η δημιουργία σταθερής εργασίας για τους εργαζόμενους σε αυτό.

<sup>32</sup> SE - 43

<sup>33</sup> DE-EA-31910

ΣΤ) Στη Γαλλία η ΑΣ Articulation of Life Times<sup>34</sup>, ενισχύει μικρομεσαίες επιχειρήσεις για να εισάγουν ποικιλία μεθόδων και εργαλείων που προωθούν την ισορροπία εργασίας και ζωής. Στόχος της ΑΣ είναι να αναπτυχθεί μια προσέγγιση που θα ενισχύει τη σχέση μεταξύ εργοδοτών και τοπικών κοινωνιών. Μια ιδιωτική επιχείρηση που σκοπεύει να προσελκύσει και να συγκρατήσει εξειδικευμένο προσωπικό δεν θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη μόνο τις εσωτερικές εργασιακές συνθήκες και τις αμοιβές, αλλά και τις διαθέσιμες για τους εργαζόμενους με οικογενειακές ευθύνες παροχές και υπηρεσίες. Η ΑΣ συγκεντρώνει και αναλύει στοιχεία για τις ανάγκες των εργοδοτών σε ανθρώπινο δυναμικό και τον τρόπο με τον οποίο οι ανάγκες αυτές συνδέονται με υπηρεσίες ενίσχυσης της οικογένειας όπως οι συγκοινωνίες, η φροντίδα των παιδιών και οι οικιακές υπηρεσίες. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στην τοπική αυτοδιοίκηση ώστε η τελευταία να μπορέσει να κατευθύνει τις πολιτικές της στον τομέα αυτό σε σωστό δρόμο. Ταυτοχρόνως, έχει ξεκινήσει ένας τοπικός κοινωνικός διάλογος με όλους τους συναφείς φορείς και εμπλεκόμενους, με στόχο να συνταχθεί ένα σχέδιο δράσης για τη βελτίωση της συνάρθρωσης των χρόνων ζωής και εργασίας στην περιοχή. Στο πλαίσιο του διαλόγου παρέχεται κατάρτιση στους εργαζόμενους και στους εν δυνάμει εργαζόμενους στον τομέα φροντίδας καθώς επίσης και στους οικιακούς βοηθούς.

### • ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Πολλές ΑΣ επιχειρούν να συνδέσουν τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και άλλων εξαρτημένων μελών της οικογένειας με άλλες υπηρεσίες ενίσχυσης του νοικοκυριού και της οικογένειας. Τονίζουν ότι οι δύο αυτοί τομείς θα πρέπει να συνδεθούν και να παρέχονται «από το ίδιο χέρι ή φορέα» και γι' αυτό, εκτός από τις υπηρεσίες φροντίδας, έχει αναδυθεί μια τεράστια γκάμα υπηρεσιών που διευκολύνουν την καθημερινή ζωή των εργαζόμενων γονέων, αλλά και των ανθρώπων που έχουν οικογενειακές ευθύνες. Οι υπηρεσίες αυτές περιλαμβάνουν:

- την παροχή μέσων μεταφοράς για παιδιά ή και γονείς και ηλικιωμένους σε κοινότητες που δεν εξυπηρετούνται από το δημόσιο σύστημα συγκοινωνιών
- ενίσχυση για οικιακές εργασίες (πλύσιμο, καθάρισμα, κηπουρική, ψώνια και φροντίδα παιδιών σε περιστασιακή ή τακτική βάση)
- τις λεγόμενες δουλειές του ποδαριού ή μικροδουλειές όπως τα μαστορέματα και η συνοδεία των παιδιών ή των ηλικιωμένων σε μια σειρά δραστηριότητες ή σε ραντεβού με γιατρούς, κλπ
- Οι ΑΣ που λειτουργούν σε αγροτικές περιοχές θεωρούν ότι η απουσία

μέσων μεταφοράς και δικτύου συγκοινωνιών είναι μια από τις σημαντικότερες αιτίες του χωρικού αποκλεισμού των γυναικών και των ηλικιωμένων καθώς και των αργών ρυθμών κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης των αγροτικών περιοχών. Οι νέοι και οι άνδρες τείνουν να αναζητούν εργασία σε μεγάλα αστικά κέντρα ή και σε άλλες περιφέρειες ή χώρες, ενώ οι γυναίκες δεν αντιμετωπίζουν μόνο πρόβλημα εύρεσης εργασίας αλλά και πρόσβασης σε αυτήν, λόγω της έλλειψης δικτύου συγκοινωνιών.

Α) Για να αυξήσει την κινητικότητα του τοπικού πληθυσμού η Ισπανική ΑΣ DELOA<sup>35</sup>, αγόρασε μικρά λεωφορεία και σχεδίασε δρομολόγια που ικανοποιούν τις ανάγκες της ομάδας στόχου του προγράμματος διευκολύνοντας την πρόσβαση των γυναικών σε κέντρα κατάρτισης και απασχόλησης και την πρόσβαση των παιδιών στις δομές φροντίδας που δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος. Οι τρεις οδηγοί των λεωφορείων είναι γυναίκες που συμμετείχαν σε αντίστοιχο πρόγραμμα κατάρτισης που διοργανώθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος. Ενώ οι συνοδοί των παιδιών είναι εθελοντές που προέρχονται από διάφορες χώρες της Ευρώπης. Απώτερος στόχος του προγράμματος είναι να μετατραπεί το πιλοτικό σχέδιο σε μικρή επιχείρηση που θα παρέχει υπηρεσίες στο σύνολο του τοπικού πληθυσμού.

Β) Στη Γαλλία η ΑΣ Articulation of Life Times<sup>36</sup>, η οποία παρέχει κατάρτιση σε μειονεκτούσες γυναίκες αγροτικών περιοχών που αντιμετωπίζουν προβλήματα εύρεσης εργασίας διαπίστωσε ότι ο μόνος τρόπος διασφάλισης της συμμετοχής των γυναικών στο πρόγραμμα είναι η παροχή μέσων μεταφοράς. Η κατάρτιση πραγματοποιείται σε απόσταση 40 χλμ από τα σπίτια των ωφελουμένων οι οποίες στην πλειοψηφία τους δεν διαθέτουν μέσο μεταφοράς. Η ΑΣ χρηματοδοτεί μια τοπική επιχείρηση κοινωνικής οικονομίας η οποία παρέχει υπηρεσίες συγκοινωνιακές σε ανέργους και εργαζόμενους τοπικών επιχειρήσεων με συμβολικό κόμιστρο. Κατά τη πρώτη φάση υλοποίησης η κοινωνική επιχείρηση θα χρηματοδοτηθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά σε επόμενη φάση θα πρέπει να αναζητήσει ιδιωτικά κονδύλια. Η ΑΣ προσπαθεί να αναπτύξει ένα μοντέλο χρηματοδότησης ώστε να είναι η επιχείρηση βιώσιμη και συλλέγει δεδομένα για να προσδιοριστούν οι ανάγκες μεταφοράς των πολιτών της περιοχής. Αν το σχέδιο είναι ρεαλιστικό και οικονομικά βιώσιμο, ο συντονιστής εταίρος της ΑΣ θα προτείνει στις ιδιωτικές επιχειρήσεις να συμβάλλουν στη χρηματοδότηση αυτών των υπηρεσιών για τους υπαλλήλους τους.

Γ) Ένα άλλο παράδειγμα καλής πρακτικής που εφαρμόζεται από την ίδια ΑΣ<sup>37</sup> είναι μια ολοκληρωμένη χωρική προσέγγιση η οποία επετεύχθη μέσω τοπικού κοινωνικού διαλόγου που διασφάλισε τη διασύνδεση των κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών και πρακτικών. Στην ημιαστική περιοχή του Pays du Gresivaudan ο διάλογος που κινητοποιήθηκε από την ΑΣ αποκάλυ-

<sup>35</sup> ES - 188

<sup>36</sup> FR-RAL-2001-10551

<sup>37</sup> Articulation of Life Times, FR-RAL-2001-10551

ψε τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι γονείς για να βρουν φροντίδα για τα βρέφη και τα νήπια παρά το γεγονός ότι υπάρχουν άτομα που ενδιαφέρονται να εργαστούν στο τομέα φροντίδας παιδιών. Και το πρόβλημα σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στον ποταμό Isere που χωρίζει δύο γειτονιές με εντελώς διαφορετικούς πληθυσμούς. Στην αριστερή μεριά του ποταμού οι οικογένειες είναι σχετικά ευκατάστατες, οι γυναίκες εργάζονται και χρειάζονται ευέλικτες υπηρεσίες φροντίδας παιδιών. Αντιθέτως στη δεξιά μεριά του ποταμού οι περισσότερες γυναίκες είναι άνεργες που επιθυμούν να εργαστούν στο τομέα φροντίδας παιδιών. Το πρόβλημα είναι ότι δεν υπάρχει δημόσια συγκοινωνία που να συνδέει τις δύο γειτονιές του ποταμού. Ο κοινωνικός διάλογος είχε θετικά αποτελέσματα και η τοπική αυτοδιοίκηση ανέπτυξε πρόγραμμα κινητικότητας που επιτρέπει στις δύο ομάδες να συναντηθούν και να συνεργαστούν με αμοιβαία όφελι. Κάθε ημέρα ένα ειδικό μικρό λεωφορείο συγκεντρώνει τις εργαζόμενες γυναίκες και τις οδηγεί στο χώρο εργασίας τους.

Δ) Στην Ισπανία η ΑΣ Tempora<sup>38</sup>, στην οποία συμμετέχουν 7 δήμοι που βρίσκονται στη περιοχή της Βαρκελώνης, κοινωνικοί εταίροι, δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις και φορείς ισότητας των φύλων, επιχειρεί να βελτιώσει το υπάρχον σύστημα δημόσιων συγκοινωνιών της περιοχής. Σε συνεργασία με την υπηρεσία συγκοινωνιών της Βαρκελώνης και την τοπική αυτοδιοίκηση η ΑΣ στοχεύει στην προσαρμογή των δρομολογίων των λεωφορείων στις ανάγκες των εργαζόμενων γονέων. Ένα από τα στοιχεία που διερευνώνται στο πλαίσιο μιας πιλοτικής δράσης είναι για παράδειγμα, κατά πόσον μια αστική συγκοινωνία και τα δρομολόγιά της συνδέουν περιοχές με υπηρεσίες που έχουν ιδιαίτερη σημασία για τους πολίτες με οικογενειακές ευθύνες. Μια άλλη πιλοτική δράση διευκολύνει την κινητικότητα μεταξύ κοινοτήτων όπου ζουν οι πολίτες και των βιομηχανικών ζωνών όπου εργάζονται, καθώς επίσης και μεταξύ διαφορετικών δήμων και κεντρικών εμπορικών περιοχών.

- Η παροχή οικιακών υπηρεσιών ενίσχυσης της οικογένειας, που συχνά ανήκει στον τομέα της μη αμειβόμενης εργασίας, όχι μόνο ενισχύει την ισορροπία ζωής και εργασίας αλλά μπορεί να δημιουργήσει σημαντικό αριθμό νέων θέσεων εργασίας για ανέργους (άνδρες και γυναίκες). Σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες η αύξηση της απασχόλησης στον τομέα υπηρεσιών είναι αποτέλεσμα του μετασχηματισμού της οικιακής εργασίας σε αμειβόμενη απασχόληση. Μάλιστα, με εξαίρεση τις Σκανδιναβικές χώρες, όπου η αύξηση της απασχόλησης στον τομέα υπηρεσιών σημειώνεται κυρίως στον δημόσιο τομέα, στην Ολλανδία, την Ελβετία, την Αγγλία και τις ΗΠΑ, οι νέες ανάγκες καλύπτονται κυρίως από τον ιδιωτικό τομέα και τις μικρές ή μεσαίες επιχειρήσεις. Στις μεγάλες μητροπόλεις με τους πύργους γραφείων, στις αστικές και αγροτικές βιομηχανικές ζώνες οι λεγόμενες υπηρεσίες θυρωρείου ή

concierge services γίνονται ολοένα και πιο δημοφιλείς αποτελώντας μέρος των υπηρεσιών που παρέχονται στο πλαίσιο διαχείρισης των κτισμάτων και το κόστος τους περιλαμβάνεται στο ενοίκιο. Οι εργαζόμενοι έχουν στη διάθεσή τους μια μεγάλη γκάμα υπηρεσιών: από κρατήσεις για ξενοδοχεία, εστιατόρια και πολιτιστικά γεγονότα μέχρι φύλαξη παιδιών, οικιακή βοήθεια, αγορές για την οικογένεια, κλπ. Αυτού του είδους οι υπηρεσίες συμβάλλουν στην εξοικονόμηση χρόνου και εκτιμούνται ιδιαίτερος από τους εργαζόμενους. Επειδή συχνά οι εργαζόμενοι στον τομέα υπηρεσιών δεν είναι ενταγμένοι στην τυπική αγορά εργασίας, αρκετές ΑΣ της Equal επιχειρούν να κατοχυρώσουν την παροχή αυτών των υπηρεσιών σε επαγγελματική βάση.

Α) Στη Γαλλία η ΑΣ Articulation of Life Times<sup>39</sup>, έχει οργανώσει πρόγραμμα κατάρτισης για οικιακούς βοηθούς στην αγροτική περιοχή του St Bonnet-le-Chateau. Οι ενδιαφερόμενοι/ες μπορούν να επιλέξουν ανάμεσα σε 3 διαφορετικά προγράμματα: γραφή και ανάγνωση Γαλλικών, βελτίωση των δεξιοτήτων οικιακής οικονομίας και πρόγραμμα ζωτικών βοηθών (living assistants). Οι ζωτικοί οικιακοί βοηθοί, στους οποίους χορηγείται πιστοποιητικό αναγνωρισμένο από το υπουργείο εργασίας και τον εθνικό οργανισμό επαγγελματικής εκπαίδευσης ενηλίκων, αναλαμβάνουν τα εξής καθήκοντα: συντήρηση του σπιτιού, αγορά τροφής και προετοιμασία γευμάτων και φροντίδα ηλικιωμένων και παιδιών. Τέλος, οι ρυθμίσεις που αφορούν τις αμοιβές των ζωτικών οικιακών βοηθών αποτελούν μέρος της νέας συλλογικής σύμβασης για τους εργαζόμενους στον τομέα φροντίδας.

Β) Στην Ισπανία, η ΑΣ Tempora<sup>40</sup>, μετά από έρευνα που πραγματοποίησε σε 96 επιχειρήσεις που βρίσκονται σε περιοχές γύρω από την Βαρκελώνη, διαπίστωσε ότι οι οικιακές υπηρεσίες αποτελούν ουσιαστικό συστατικό του πακέτου των μέτρων στήριξης της συμφιλώσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής που προωθεί και εφαρμόζει η ΑΣ σε 10 επιχειρήσεις που εκδήλωσαν ενδιαφέρον να εφαρμόσουν τέτοιες πολιτικές. Το σχέδιο συνδυάζει ποικιλία άμεσα παρεχόμενων υπηρεσιών στους εργαζόμενους όπως: πλύσιμο, catering, συντήρηση και επιδιορθώσεις, ψώνια, φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων, μεταφορά, κλπ.

Γ) Στην Πορτογαλία η ΑΣ VIVER<sup>41</sup>, στοχεύει στο μετασχηματισμό των υπάρχοντων δομών φροντίδας σε κέντρα εξυπηρέτησης των πολλαπλών αναγκών των εργαζόμενων γονέων, των παιδιών και των ηλικιωμένων. Η στρατηγική της ΑΣ επικεντρώνεται σε ένα νέο επαγγελματικό προφίλ: του διαγενεακού εμψυχωτή (intergenerational animator), που έχει σχεδιαστεί για να γεφυρώσει το χάσμα ανάμεσα στις ανάγκες των εργαζόμενων γονέων, τις ανάγκες των παιδιών και των εξαρτώμενων συγγενών. Ο διαγενεακός εμψυχωτής καταρτίζεται για να σχεδιάσει και να αναπτύξει δραστηριότητες που θα μειώσουν την απόσταση ανάμεσα στις τρεις γενιές φέρνοντάς τους

<sup>39</sup> FR-RAL-2001-10551

<sup>40</sup> ES - 437

<sup>41</sup> PT-2001-169

πιο κοντά. Στο πρώτο πιλοτικό πρόγραμμα κατάρτισης συμμετείχαν 12 άτομα με εμπειρία στην φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων που απασχολούνται από φορείς που είναι εταίροι της ΑΣ.

### • ΣΥΝΑΡΘΡΩΣΗ ΧΡΟΝΩΝ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Η εναρμόνιση εργασιακής και οικογενειακής ζωής και η επιθυμία για προσωπικό χρόνο που εκφράζεται από τους εργαζόμενους γονείς και τους εργαζόμενους με ευθύνες φροντίδας είναι ένας από τους σημαντικότερους στόχους πολλών ΑΣ της Equal. Οι προσεγγίσεις που έχουν αναδειχθεί αφορούν δύο τομείς: τη δημιουργία υποδομών που παρέχουν μεγάλη γκάμα οικιακών υπηρεσιών στήριξης της οικογένειας κάτω από μία και μόνο στέγη και την δημιουργία τοπικών, περιφερειακών ή τομεακών συμμαχιών για την προώθηση της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Στο πλαίσιο αυτών των συμμαχιών συνασπίζονται και δεσμεύονται φορείς – κλειδιά όπως δημόσιοι φορείς, φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης, εργοδότες, συνδικαλιστικές ενώσεις εργαζομένων, μη κυβερνητικές οργανώσεις, κλπ.

- Ακόμα και αν οι υπηρεσίες στήριξης της οικογένειας κάλυπταν τις ανάγκες των εργαζόμενων θα ήταν δύσκολο για πολλούς ανθρώπους να βρουν τη σχετική πληροφόρηση και να αξιοποιήσουν τις παροχές που πιθανώς βρίσκονται μακριά ή μία από την άλλη ή μακριά από τις κατοικίες και τους χώρους εργασίας των πολιτών. Η διαπίστωση αυτή οδήγησε μια σειρά ΑΣ να δημιουργήσουν πολύκεντρα υπηρεσιών στήριξης της οικογένειας που προσφέρουν ευέλικτες λύσεις για τη φροντίδα των παιδιών, εξωσχολικές δραστηριότητες και δραστηριότητες για ηλικιωμένους. Σε κάποιες περιπτώσεις μάλιστα τα πολύκεντρα παρέχουν επαγγελματικό προσανατολισμό και κατάρτιση σε άνεργες γυναίκες και άτομα που επιθυμούν να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας.

Α) Στην Ιταλία η ΑΣ Da Donna a Donna<sup>42</sup>, δημιούργησε έναν συνεταιρισμό παροχής μικτών υπηρεσιών σε οικογένειες και αυτοαπασχολούμενες γυναίκες. Οι υπηρεσίες, οι οποίες θα παρέχονται για 8 ως 12 μήνες σε πειραματική βάση, είναι οι εξής: δημιουργία γραφείου παροχής προσωρινών υπηρεσιών σε αυτοαπασχολούμενες γυναίκες και επιχειρηματίες ώστε να μπορούν κατά την απουσία εργαζομένων λόγω άδειας μητρότητας ή ασθένειας να τους αντικαταστήσουν, δημιουργία νηπιαγωγείου στους χώρους μιας επιχείρησης, παροχή υπηρεσιών θυρωρείου. Στο πλαίσιο του προγράμματος παρέχεται κατάρτιση στους υποψήφιους εργαζόμενους με βάση το επαγγελματικό προφίλ που έχει σχεδιαστεί για κάθε κατηγορία υπηρεσιών.

Β) Μια άλλη Ιταλική ΑΣ η Con-Tempo<sup>43</sup>, συνδέει τις τοπικές και περιφε-

ρειακές πολιτικές για τη βελτίωση της συμφιλώσης ζωής και εργασίας με τη δημιουργία ενός δικτύου τοπικών κέντρων εξυπηρέτησης για ίσες ευκαιρίες σε 6 πόλεις της Ιταλίας. Βασικός στόχος της ΑΣ είναι η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών και η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών. Τα κέντρα που δημιουργήθηκαν στην Pavia, Lodi, Crema, Casalmaggiore, Cremona και Mantua δεν παρέχουν μόνο στήριξη και υπηρεσίες σε άνδρες και γυναίκες, αλλά και σε επιχειρήσεις, συνεταιρισμούς και κέντρα απασχόλησης, ενώ σε όλες αυτές τις πόλεις οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα συμμετέχουν στην πιλοτική εφαρμογή των νέων μεθόδων συμφιλώσης που αναπτύσσονται από την ΑΣ. Οι υπηρεσίες που παρέχονται από τα κέντρα είναι συμβουλευτική και διοργάνωση εκδηλώσεων για τη διάχυση πληροφοριών για τη σχετική νομοθεσία και τις δημόσιες ή ιδιωτικές υπηρεσίες από τις οποίες μπορούν να ωφεληθούν οι γυναίκες, κλπ. Επιπλέον κάθε κέντρο εξειδικεύεται σε κάποιο ειδικό θέμα που αφορά την κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών και τις πολιτικές προτεραιότητες των τοπικών κοινοτήτων. Για παράδειγμα στην Pavia το κέντρο έχει δημιουργήσει τράπεζα χρόνου, δηλαδή έναν μηχανισμό όπου οι άνθρωποι μπορούν να ανταλλάξουν χρόνο και υπηρεσίες αντί καταβολής χρήματος. Στο Lodi λειτουργεί οικογενειακή αγορά όπου οι γονείς μπορούν να ανταλλάξουν παιγνίδια, παιδικά καροτσάκια, κλπ. Στην Cremona η ΑΣ δημιούργησε νηπιαγωγείο μέσα στους χώρους μιας επιχείρησης το οποίο διαχειρίζεται ένας τοπικός συνεταιρισμός ενώ τα έξοδα λειτουργίας καλύπτονται από την ίδια την επιχείρηση.

Γ) Στην Πορτογαλία η ΑΣ ConVidas<sup>44</sup>, επέλεξε αντί της δημιουργίας κέντρου να δημιουργήσει δίκτυο εθελοντικών υπηρεσιών που καλύπτουν πολλές και διαφορετικές ανάγκες οικογενειακής στήριξης. Το δίκτυο στηρίζει ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρίες ή άτομα που πάσχουν από χρόνιες ασθένειες. Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να καλέσουν για παράδειγμα έναν εθελοντή να τους συνοδέψει όταν θέλουν να βγουν από το σπίτι τους ή να τους βοηθήσει με διοικητικά προβλήματα και υποβολές δικαιολογητικών σε διάφορες υπηρεσίες. Οι εθελοντές παρέχουν υπηρεσίες και σε εργαζόμενους γονείς, καθώς και υπηρεσίες εκτός του συνήθους ωραρίου των αμειβόμενων εργαζόμενων.

Δ) Για την Ισπανική ΑΣ Tempora<sup>45</sup>, η λύση one-stop έχει πάρει τη μορφή ενός επαγγελματία ο οποίος δρα ως το ενδιάμεσο άτομο επαφής για γονείς και άλλους πολίτες που χρειάζονται οικογενειακή στήριξη και ως διαχειριστής των υπηρεσιών που είναι διαθέσιμες στην κοινότητα. Τα άτομα αυτά παρακολουθούν ένα από τα δύο προγράμματα κατάρτισης που έχουν σχεδιαστεί γι' αυτόν τον σκοπό και μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος απασχολούνται είτε από τους δήμους, είτε από ιδιωτικές επιχειρήσεις που επιθυμούν να εφαρμόσουν προγράμματα συμφιλώσης. Στόχος του προ-

<sup>43</sup> IT-IT-G-LOM-016

<sup>44</sup> PT-2001-164

<sup>45</sup> ES-437

γράφματος είναι επίσης η δημιουργία μικρών επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών συμφιλίωσης από τα άτομα που έχουν καταρτιστεί.

- Σε πολλές περιπτώσεις η χρηματοδότηση από την Equal χρησιμοποιείται για τη δημιουργία χωρικών ή τομεακών συμμαχιών για την προώθηση της συμφιλίωσης σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Η μεγαλύτερη πρόκληση στις περιπτώσεις αυτές είναι η διασφάλιση της βιωσιμότητας της συμμαχίας ή της σύμπραξης και μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος. Κάποια προγράμματα δημιουργούν ή ενισχύουν το θεσμικό πλαίσιο και καταρτίζουν ειδικούς οι οποίοι θα διασφαλίσουν τη συνέχιση των νέων δραστηριοτήτων και μετά τη λήξη του προγράμματος.

A) Η Ισπανική ΑΣ Tempora<sup>46</sup>, για παράδειγμα έχει δημιουργήσει ένα κέντρο πληροφόρησης που ενισχύει τους τοπικούς φορείς, τις δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις και τις συνδικαλιστικές ενώσεις. Η προσέγγιση στηρίζεται σε μια σε βάθος ανάλυση για τις κοινωνικές προκλήσεις που αναδύονται λόγω του διλήμματος της συμφιλίωσης και την ανάγκη κοινής δέσμευσης όλων των εμπλεκόμενων φορέων για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που επιτρέπει μια πιο ικανοποιητική εξισορρόπηση ζωής και εργασίας. Επίσης στόχος της ΑΣ είναι να διασφαλίσει ότι οι στρατηγικές συμφιλίωσης που θα υλοποιηθούν μέσω αυτής της χωρικής συμμαχίας θα αποτελέσουν αναπόσπαστο μέρος των πολιτικών που εφαρμόζουν οι τοπικές επιχειρήσεις. Μετά από έρευνα σε 96 επιχειρήσεις η ΑΣ εφαρμόζει πειραματικά ένα πακέτο μέτρων συμφιλίωσης σε 10 επιχειρήσεις. Το πακέτο αυτό, το οποίο μπορεί να προσαρμοστεί στο συγκεκριμένο τομέα δραστηριότητας της επιχείρησης, στο μέγεθος, τα προσόντα και τις δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού, κλπ, περιλαμβάνει τα εξής: ευέλικτες πολιτικές (διευθετήσεις χρόνου εργασίας, ειδικά προγράμματα αδειών, συμπιεσμένα εβδομαδιαία ωράρια, γονικές άδειες, κλπ), πολιτικές ενίσχυσης της οικογένειας, προγράμματα κατάρτισης του τμήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, παρακολούθηση και αξιολόγηση των ωφελειών, κλπ.

B) Στην Ιταλία η ΑΣ Prato<sup>47</sup>, επέτυχε να πείσει τους εργοδότες για τα πλεονεκτήματα που έχει η ευέλικτη οργάνωση της εργασίας και η πρόσβαση των εργαζομένων σε υπηρεσίες στήριξης της οικογένειας. Μετά από έρευνα του Laboratorio del Tempo η ΑΣ έχει αναλάβει τη δημιουργία υπηρεσιών που μπορούν να διασφαλίσουν ότι οι εργοδότες θα εξοικονομήσουν χρόνο συμβάλλοντας στην επίλυση των προβλημάτων συμφιλίωσης των εργαζομένων τους. Η προσέγγιση βασίζεται στην ιδέα της διαχείρισης χρόνου η οποία πραγματοποιείται από εξειδικευμένο επαγγελματία. Τα καθήκοντα του διαχειριστή χρόνου (time manager) είναι η βελτίωση της κινητικότητας των εργαζομένων, η δημιουργία υπηρεσιών για τη φροντίδα των παιδιών των εργαζομένων, η διασφάλιση ταχυδρομικών, τραπεζικών και άλλων υπηρεσιών από μακριά, κλπ.

Γ) Ένα άλλο παράδειγμα του σημαντικού ρόλου των εργοδοτικών ενώσε-

<sup>46</sup> ES-437

<sup>47</sup> IT-G-TOS-010



ων στη διάχυση των αποτελεσμάτων της Equal στις επιχειρήσεις είναι η συμμετοχή της Συνομοσπονδίας Επιχειρήσεων και Εργοδοτών της Ιρλανδίας (IBEC) στην ΑΣ The National Flexi-Work Partnership<sup>48</sup>. Στο πλαίσιο της ΑΣ δημιουργήθηκε ομάδα εργασίας εργοδοτών από διαφορετικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας με στόχο την διάχυση των καλών πρακτικών σε περισσότερες επιχειρήσεις και την εφαρμογή νέων μοντέλων ευέλικτης απασχόλησης που συμβάλλουν σε φιλικές για την οικογένεια πρωτοβουλίες. Παραδείγματα αυτής της προσπάθειας ήταν η καθιέρωση της «Ευέλικτης Παρασκευής» σε μια επιχείρηση, η έρευνα για την ανάγκη υιοθέτησης επιπρόσθετων πολιτικών μέτρων για τις εργαζόμενες που επιστρέφουν μετά την άδεια μητρότητας, η δημιουργία διαδικτυακού τόπου πληροφόρησης των εργαζομένων για τον τρόπο πρόσβασης σε υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρίες, κλπ.

- Η πιο καινοτόμα προσέγγιση σε ότι αφορά τη συνάρθρωση χρόνων ζωής και παροχής υπηρεσιών σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο είναι προφανώς τα «Γραφεία ή Πρακτορεία Χρόνου». Τα γραφεία χρόνου συχνά αποτελούν τη καρδιά των χωρικών συμφωνιών συμφιλίωσης ή των συμμαχιών που έχουν αναπτυχθεί από μια σειρά ΑΣ κυρίως στη Γαλλία και την Ιταλία, όπου οι έννοιες αυτές αναδύθηκαν για πρώτη φορά πριν από μία δεκαετία. Παρά το γεγονός ότι τα κοινωνικο-οικονομικά φαινόμενα που κινητοποίησαν την πρώτη γενιά πολιτικών χρόνου διαφέρουν από χώρα σε χώρα όλες οι προσπάθειες έχουν έναν κοινό παρονομαστή: το γεγονός ότι η Ευρώπη μετασχηματίζεται από μια βιομηχανική κοινωνία με συγχρονισμένους ρυθμούς (κανονικές ώρες εργασίας σε εργοστάσια και ώρες λειτουργίας των καταστημάτων, διακοπές σε κανονικές ημερομηνίες, γεύματα σε συγκεκριμένες ώρες, εντατικοί ημερήσιοι και χαλαροί νυχτερινοί αστικοί ρυθμοί, κλπ) σε μια κοινωνία υπηρεσιών με αυξημένα αποσυγχρονισμένους ρυθμούς (μη τυπικά ωράρια εργασίας, υπηρεσίες που παρέχονται σε 24ωρη σχεδόν βάση). Ένας άλλος λόγος που οδηγεί στην ανάγκη συνάρθρωσης των χρόνων ζωής είναι η αυξημένη εξατομίκευση των τρόπων ζωής των ανθρώπων, των τρόπων κατανάλωσης, παραγωγής και εργασίας. Η κατάσταση αυτή οδήγησε στον κατακερματισμό των διαφορετικών χρόνων ζωής και στην ανάμιξη των χρόνων των πόλεων με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένταση μεταξύ δύο ομάδων: εκείνων που παρέχουν υπηρεσίες (που μπορούν να το κάνουν χωρίς να εργάζονται ακανόνιστες ώρες) και εκείνων που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες (και πάντοτε θα ήθελαν περισσότερες). Η ένταση αυτή οδήγησε τους φορείς λήψης αποφάσεων σε διάλογο με τα ενδιαφερόμενα μέρη με στόχο να βρεθεί λύση σε ότι αφορά τη διαχείριση του χρόνου.

Α) Στη Γαλλία, όπου μέχρι στιγμής δεν υπάρχει ειδική νομοθεσία για τις πολιτικές χρόνου, μια σειρά πόλεις και περιφέρειες έχουν δημιουργήσει

<sup>48</sup> IE-19

γραφεία χρόνου με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της καθημερινής ζωής των πολιτών, καθώς και της ελκυστικότητας της περιοχής τους. Ομάδες - στόχοι είναι όσοι υποφέρουν από τα άκαμπτα ωράρια εργασίας και παροχής υπηρεσιών των οποίων ο χρόνος είναι πολύτιμο αγαθό. Οι άνθρωποι αυτοί χάνουν τεράστιες ποσότητες χρόνου, λόγω του ότι οι χρόνοι της πόλης (δηλαδή οι χρόνοι λειτουργίας των καταστημάτων, των δημόσιων υπηρεσιών, των ιδιωτικών υπηρεσιών, των συγκοινωνιών, κλπ) δεν είναι εναρμονισμένοι. Με λίγα λόγια, τα γραφεία χρόνου προσπαθούν να δημιουργήσουν συνθήκες που θα επιτρέψουν στους πολίτες να συμφιλιώσουν τους χρόνους ζωής που αφιερώνονται στην εργασία, στις γονικές και οικιακές ευθύνες, σε πολιτιστικές, πολιτικές και άλλες δραστηριότητες και σε προσωπικές ανάγκες. Για παράδειγμα, η ΑΣ Coordination des temps de vie dans les territoires<sup>49</sup>, έχει δημιουργήσει ταμεία one-stop (guichet unique) σε διαφορετικές γειτονιές του Poitiers, ενός διοικητικού κέντρου με 80.000 κατοίκους, μεγάλο πανεπιστήμιο και υψηλά ποσοστά εργαζόμενων γυναικών. Το ταμείο αυτό πληροφορεί τους γονείς για τις διαδικασίες που απαιτούνται για την εγγραφή των παιδιών τους στο σχολείο και σε εξωσχολικές δραστηριότητες πριν την έναρξη της νέας σχολικής χρονιάς και τους διευκολύνει στις ενέργειες που απαιτούνται, εξοικονομώντας με αυτόν τον τρόπο χρόνο για τους ενδιαφερόμενους γονείς. Στο πλαίσιο του προγράμματος εφαρμόζεται και η λεγόμενη «Συμφιλίωση των Τεσσάρων Εποχών» η οποία περιλαμβάνει τα εξής: τα ταμεία που αναφέρονται παραπάνω, τα οποία λειτουργούν μόνο το φθινόπωρο κατά την έναρξη της νέας σχολικής χρονιάς, τη λειτουργία συνεχούς λεωφορειακής γραμμής την περίοδο των Χριστουγέννων που συνδέει τις διάφορες γειτονιές με το εμπορικό κέντρο με συνεχή δρομολόγία, την πρόσβαση σε πολιτιστικά δρώμενα για οικογένειες που δεν ανήκουν στο τυπικό κοινό, κατά τη διάρκεια της άνοιξης, με το ανέμβασμα προεπιλεγμένων παραστάσεων και συναυλιών που συνδυάζεται με τη φύλαξη παιδιών και την δωρεάν μετακίνηση, τη διοργάνωση διαγενεακών εκδηλώσεων κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού. Μια άλλη ΑΣ συντονιστής της οποίας είναι ο Δήμος της Rennes, η ΑΣ Rennes-egalite des temps<sup>50</sup>, εφαρμόζει πρόγραμμα συλλογικής χρήσης του χρόνου σε συνεργασία με την εταιρεία αστικής ανάπτυξης, την επιτροπή για την ανάπτυξη της ευρύτερης περιοχής της Rennes, τις συνδικαλιστικές ενώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, το κέντρο πληροφόρησης γυναικών και το πανεπιστήμιο. Το πρόγραμμα συλλογικής χρήσης του χρόνου είναι μέσο καταπολέμησης των διακρίσεων που προκύπτουν από τα διαφορετικά ημερήσια ωράρια που επηρεάζουν τις γυναίκες, το προσωπικό καθαριότητας και τα διοικητικά στελέχη. Οι δύο τελευταίες ομάδες έχουν επιλεγεί ως δείγματα διότι, αν και ανήκουν σε διαφορετικά επίπεδα ιεραρχίας, εργάζονται ακανόνιστες ώρες. Το πρόγραμμα επιχειρεί να ελέγξει τις επιπτώσεις που έχουν οι νέες υπηρεσίες που αναπτύσσονται από την ΑΣ στις 3 αυτές ομάδες- στόχους. Οι υπη-

<sup>49</sup> FR-NAT-2001-1433

<sup>50</sup> FR-BRE-2001-10587

ρεσίες που παρέχονται είναι οι εξής: Οδηγός του πολίτη για όσους και όσες ζουν στη Rennes και ειδικός διαδικτυακός τόπος πληροφόρησης για τις υπηρεσίες και τις εκδηλώσεις που διοργανώνονται στον δήμο, μεσημεριανές συναυλίες δύο ημέρες της εβδομάδας και Κυριακές για τη διευκόλυνση των ανθρώπων που δεν είναι σε θέση να παρακολουθήσουν τις βραδινές παραστάσεις λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, λαϊκές παραστάσεις στην όπερα σε φθηνές τιμές και με υπηρεσίες φύλαξης παιδιών, ασυνήθιστα δρομολόγια λεωφορείων που διευκολύνουν την πρόσβαση σε πολιτιστικές δραστηριότητες ή την πρόσβαση στο πανεπιστήμιο, ολοκληρωμένο πακέτο υπηρεσιών που παρέχονται σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο (τρία τοπικά κοινωνικά κέντρα που λειτουργούν ως γραφεία one stop και διεκπεραιώνουν διοικητικές λειτουργίες σε τρεις περιοχές της πόλης, γραφείο νομικής στήριξης στο δημαρχείο και γραφείο συμβουλευτικής και πληροφόρησης για θέσεις απασχόλησης, κλπ).

Β) Σε αντίθεση με τη Γαλλία, στην Ιταλία τα Γραφεία Χρόνου είναι θεσμικά κατοχυρωμένα και λειτουργούν υπό την αιγίδα των δήμων. Στόχος τους είναι η προώθηση της εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας και η ενθάρρυνση και διάχυση των επιτυχών πολιτικών και πρακτικών διαχείρισης χρόνου που έχουν αναπτυχθεί σε αστικές περιοχές της χώρας. Ο δήμος του Prato, που βρίσκεται σε μια παραδοσιακά βιομηχανική περιοχή της Τοσκάνης, στο κέντρο της Ιταλίας, αποτελεί ένα από τα πιο επιτυχημένα παραδείγματα της μακροχρόνιας και σύνθετης διαδικασίας που απαιτείται για την βελτίωση της ποιότητας εργασίας και ζωής του πληθυσμού. Το πρόγραμμα ξεκίνησε το 1995 όταν ο τότε δήμαρχος δημιούργησε τον πρώτο πυρήνα για το μελλοντικό γραφείο χρόνου με τη χρηματοδότηση σειράς ερευνών και μελετών για τις ανάγκες των πολιτών, των επιχειρήσεων και της διοίκησης, αλλά και για τους μετασχηματισμούς που επηρέαζαν την πόλη και τις γειτονικές περιοχές. Το 1996 διοργανώθηκε ένα σεμινάριο με θέμα «το Prato αλλάζει τους χρόνους του» και ακολούθησε δημόσιος διάλογος για τον τρόπο σταδιακής εναρμόνισης των χρόνων και προγραμμάτων της πόλης. Ο διάλογος κατέληξε στην υπογραφή Πρωτοκόλλου Κατανόησης που υπεγράφη από όλους τους ενδιαφερόμενους (σχολεία, εμπορική κοινότητα, σύστημα υγείας, δημόσιες υπηρεσίες, συγκοινωνιακά μέσα, πολίτες, κλπ). Οι στόχοι της ατζέντας του Πρωτοκόλλου που υπεγράφη ήταν πέντε: η αναδιοργάνωση των ωρών λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, η συμβολή στην κυκλοφοριακή αποσυμφόρηση, ο συντονισμός δραστηριοτήτων και υπηρεσιών μέσω της διαφοροποίησης και της συμπληρωματικότητας, η αποκέντρωση των υπηρεσιών και η δημιουργία one stop πολυκεντρων για τη βελτίωση της πρόσβασης των πολιτών στην πληροφόρηση και η σοβαρή εξέταση των αιτημάτων για καλύτερη συνάρθρωση χρόνων ζωής και παροχής υπηρεσιών ιδιαίτερως σε ότι αφορά ομάδες του πληθυσμού με αυξημένες ανάγκες (γυναίκες, ηλικιωμένοι και παιδιά). Το 1996

δημιουργήθηκε και το Γραφείο Χρόνου. Στο πλαίσιο της Equal η ΑΣ Prato<sup>51</sup>, εκτός των άλλων δράσεων για την προώθηση της συμφιλίωσης, σχεδίασε και ένα εργαστήριο χρόνου. Το εργαστήριο είναι ένα κοινοτικό κέντρο όπου ο κάθε πολίτης μπορεί να βρει χρόνο για τον εαυτό του, να σκεφτεί για τον χρόνο μέσα από μια νέα οπτική και να έχει πρόσβαση σε διαφόρους τύπους στήριξης για να αντιμετωπίσει τα προβλήματα χρόνου που έχει. Οι δραστηριότητες του κέντρου είναι οργανωμένες με τέτοιο τρόπο ώστε να ανταποκρίνονται σε ειδικό ημερήσιο ρυθμό. Για παράδειγμα το πρωί υπάρχουν ειδικές υπηρεσίες για ανέργους και ηλικιωμένους, το απόγευμα όταν τα νηπιαγωγεία και τα σχολεία είναι κλειστά παρέχονται υπηρεσίες φύλαξης και φροντίδας παιδιών και το βράδυ προσκαλούνται γονείς για να συζητήσουν νέες λύσεις για την κατανομή των οικογενειακών ευθυνών. Επίσης η ΑΣ έχει δημιουργήσει διαδικτυακό τόπο για το Γραφείο Χρόνου.

- Στόχος κάποιων ΑΣ είναι να γίνει η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αναπόσπαστο μέρος των συλλογικών συμφωνιών ιδιαίτερος εκείνων στις οποίες εμπλέκονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών. Γι' αυτό το λόγο έχουν εφαρμόσει μια σειρά μέτρα και πρακτικές.

Α) Στην Ισπανία η ΑΣ Tempora<sup>52</sup>, συντονιστής της οποίας είναι η Ομοσπονδία Εργαζομένων της Καταλωνίας (UGT), έχει αναπτύξει ένα τοπικό μοντέλο συμφιλίωσης με βάση τον κοινωνικό διάλογο για το θέμα. Για να ενισχύσει μάλιστα τη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης σε ότι αφορά τη συμφιλίωση, το πρόγραμμα λειτουργεί τμήματα κατάρτισης για τα στελέχη των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού των τοπικών επιχειρήσεων, με στόχο να τους ευαισθητοποιήσει σε θέματα ίσων ευκαιριών. Η προσέγγιση που υιοθετήθηκε είχε επιτυχία και απόδειξη είναι ότι η Vodafone προχώρησε πέρα από τις νομικές ρυθμίσεις, κατοχυρώνοντας άδεια μητρότητας 15 ημερών πριν τη γέννηση του παιδιού και εκτεταμένη περίοδο μειωμένης απασχόλησης για λόγους μητρότητας, εκτός των εκτεταμένων διακοπών αμειβόμενης φροντίδας παιδιών. Επίσης, στο πλαίσιο της συλλογικής συμφωνίας η επιχείρηση δίνει μέχρι ένα χρόνο άδεια σε εργαζόμενους με ευθύνες φροντίδας για άλλα μέλη της οικογένειας. Η άδεια αυτή μπορεί να επιμηκυνθεί σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι έχουν παιδιά κάτω των 4 ετών. Άλλο παράδειγμα είναι η συλλογική συμφωνία με τον τηλεοπτικό σταθμό της Καταλωνίας, που περιλαμβάνει τη μείωση των ωρών εργασίας από 40 σε 35 εβδομαδιαίως και επέκταση της άδειας για λόγους μητρότητας, υιοθεσίας και οικογενειακά ζητήματα.

Β) Στην Ιταλία η ΑΣ Gender Competency<sup>53</sup>, που θεωρεί ότι η ακαμψία των ωρών εργασίας είναι βασικό εμπόδιο για τη συμφιλίωση είχε ως στόχο τη σύναψη συλλογικής συμφωνίας που θα λαμβάνει υπόψη αυτή τη διάσταση.

<sup>51</sup> IT-G-TOS-010

<sup>52</sup> ES - 437

<sup>53</sup> IT-G-BOL-001

Σε στενή συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους το πρόγραμμα, το οποίο υποστηρίζεται και από σχέδιο δράσης για την ευαισθητοποίηση του ευρύτερου κοινού, επέτυχε την υπογραφή συλλογικής συμφωνίας. Τον Νοέμβριο του 2003 η Συνομοσπονδία Εργαζομένων και η Ένωση Εργοδοτών υπέγραψαν Μνημόνιο Κατανόησης που δεσμεύει τους κοινωνικούς εταίρους με δύο διαφορετικούς τρόπους. Αφενός μέσω της πρόβλεψης για συγκεκριμένα μέτρα διευκόλυνσης της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στην εργασία και την οικογενειακή ζωή το Μνημόνιο εισάγει το ζήτημα της συμφιλίωσης στη συλλογική διαπραγμάτευση, και αφετέρου τα αποτελέσματα που έχουν προκύψει από την πιλοτική εφαρμογή της Equal για την οργάνωση της εργασίας και τον εκ νέου σχεδιασμό των υπηρεσιών φροντίδας, περιλαμβάνονται στην ανανέωση της σχετικής συλλογικής συμφωνίας.

### • ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ ΝΟΟΤΡΟΠΙΑΣ

Οι πολιτικές συμφιλίωσης πρέπει να συνδέονται άρρηκτα με αλλαγές στην νοοτροπία και τα βαθιά ριζωμένα μοντέλα των παραδοσιακών έμφυλων ρόλων. Παρά το γεγονός ότι οι νέες γενιές ανδρών αναλαμβάνουν ευθύνες ως γονείς και σύντροφοι σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό απ' ό,τι οι παλαιότερες γενιές, τα δεδομένα δείχνουν ότι υπάρχουν τεράστια χάσματα στην κατανομή της άμισθης εργασίας για την οικογένεια και το νοικοκυριό μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο πλαίσιο της Equal έχουν αναδειχθεί μια σειρά στρατηγικές που συμβάλλουν στην αλλαγή νοοτροπίας, όπως για παράδειγμα μελέτες για τους έμφυλους ρόλους, εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, συνεντεύξεις και διάχυση των θετικών εμπειριών των ανδρών που απασχολούνται σε μη παραδοσιακές θέσεις εργασίας, σχολές γονέων, εκπομπές στην τηλεόραση και το ραδιόφωνο, κλπ.

- Για να αναπτυχθεί μια πιο εστιασμένη πολιτική προσέγγιση με στόχο την ενθάρρυνση της ανακατανομής των οικογενειακών καθηκόντων, η οποία αποτελεί προϋπόθεση για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, μια σειρά ΑΣ συνεργάστηκαν με ερευνητικούς φορείς. Οι ΑΣ αυτές μελέτησαν την υπάρχουσα κατάσταση της κατανομής εργασιών σε διαφορετικές χώρες της Ευρώπης, τις αξίες και πεποιθήσεις ανδρών και γυναικών και τις αναδυόμενες τάσεις. Στόχος ήταν να κατανοηθούν καλύτερα οι μηχανισμοί που κινητοποιούν τις αλλαγές.

Α) Στην Ολλανδία η ΑΣ *Werkende Vaders, Zorgende Mannen*<sup>54</sup>, εξερεύνησε τα έμφυλα σημαινόμενα των οικογενειακών καθηκόντων στο πλαίσιο τριών μελετών περίπτωσης: τα ψώνια, την επίσκεψη σε κέντρο φροντίδας ηγίων και το πλύσιμο των ρούχων. Όπως διαπιστώθηκε τα ψώνια και η

<sup>54</sup> NL-2001-EQG-0010

επίσκεψη σε κέντρο φροντίδας παιδιών δεν αποτελούν πλέον ευθύνες που θεωρούνται γυναικείες. Αντιθέτως, το πλύσιμο των ρούχων συνεχίζει να θεωρείται δουλειά των γυναικών. Οι διαπιστώσεις αυτές συμβάλλουν στον εντοπισμό των στοιχείων που θα βοηθούσαν στη μετακίνηση από τους παραδοσιακούς ρόλους, καθώς και στα εμπόδια που πρέπει να αντιμετωπιστούν. Ένα άλλο μέρος της έρευνας αφορούσε την υπόθεση ότι οι μηχανισμοί που είναι ριζωμένοι στους σύγχρονους έμφυλους ρόλους διαφέρουν σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Οι μελέτες περίπτωσης ήταν οι εξής άνδρες γονείς: οι τηλεργαζόμενοι, οι ομοφυλόφιλοι και οι άνδρες που εργάζονται με βάρδιες. Οι ερωτήσεις που τέθηκαν αφορούσαν τις αξίες που οδηγούν τους άνδρες να συμμετέχουν σε καθήκοντα φροντίδας και μέριμνας για το νοικοκυριό, την επιρροή που ασκεί το περιβάλλον και τις αλλαγές στην έμφυλη ταυτότητα.

Β) Στην Ολλανδία η ΑΣ *Journey along cultures*<sup>55</sup>, συντονιστής της οποίας είναι το υπουργείο κοινωνικών υποθέσεων, επικεντρώθηκε στην αλλαγή της νοοτροπίας των ανδρών. Αν και το μήνυμα της ΑΣ ήταν απλό (αν περισσότεροι άνδρες συμμετέχουν στα οικιακά καθήκοντα, περισσότερες γυναίκες θα μπορέσουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να συμφιλιώνουν την οικογενειακή και επαγγελματική τους ζωή με πιο ικανοποιητικό τρόπο), ο τρόπος που προωθήθηκε ήταν πιο εκλεπτυσμένος. Καταρχήν σχεδιάστηκε από επαγγελματίες μια εκστρατεία με τον τίτλο «Οι άνδρες παίρνουν το προβάδισμα» με στόχο την ευαισθητοποίηση των πολιτών και την έναρξη εθνικού διαλόγου. Ο τόνος και το ύφος της εκστρατείας σε αρχική φάση ήταν ελαφρύς και χιουμοριστικός για να φθάσει στο πλατύ κοινό και η εκστρατεία ξεκίνησε με καταϊγισμό διαφημίσεων στην τηλεόραση και το ραδιόφωνο που συνοδεύτηκαν από συνεντεύξεις τύπου, εκδηλώσεις για την ΑΣ, δημιουργία ιστοσελίδας, talk show, κλπ. Στην πρώτη αυτή φάση παρουσιάστηκαν οι δικαιολογίες που συνήθως εφευρίσκουν οι άνδρες για να αποφύγουν να αναλάβουν ευθύνες και καθήκοντα για το νοικοκυριό και την οικογένεια. Σε επόμενη φάση η εκστρατεία επικεντρώθηκε στα πολιτισμικά διλήμματα με τα οποία έρχονται αντιμέτωποι τόσο οι άνδρες, όσο και οι γυναίκες. Η εκστρατεία είχε μεγάλη απήχηση και επιτυχία ενώ η ιστοσελίδα του προγράμματος αποτέλεσε σημαντικό εργαλείο επικοινωνίας, πληροφόρησης και διάχυσης καλών πρακτικών.

Γ) Στην Ισπανία η ΑΣ *Madrid, A city for reconciliation*<sup>56</sup>, οργάνωσε μια πολυδιάστατη εκστρατεία η οποία συνδύασε μια γενική επικοινωνιακή στρατηγική για το σύνολο του πληθυσμού της πόλης, με μια σειρά κάθετες δραστηριότητες που απευθύνονταν σε ειδικές ομάδες στόχους όπως οι νέοι, οι φοιτητές, στελέχη επιχειρήσεων, προσωπικό τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού και γυναίκες. Το λογότυπο για τους φοιτητές ήταν «Βρέξε τα πόδια σου στην Ισότητα», ενώ για τους νέους το μήνυμα αλλά και το θέμα του αντίστοιχου διαγωνισμού διηγήματος ήταν «Το σπίτι σου είναι μέρος του

<sup>55</sup> NL-2001-EQG-0011

<sup>56</sup> ES-ES00354

κόσμου, λάβε μέρος στον κόσμο, λάβε μέρος στο σπίτι σου».

Δ) Στη Δανία η ΑΣ SOS mx – Health and Care Sector Mainstreaming Laboratory<sup>57</sup>, που επιδιώκει την αύξηση της απασχόλησης των ανδρών στον τομέα φροντίδας ηλικιωμένων και ΑμΕΑ, διαπίστωσε ότι ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια προσέλκυσης ανδρών είναι το γεγονός ότι δεν υπάρχουν θετικά ανδρικά πρότυπα (role models) στον αντίστοιχο τομέα. Η ΑΣ μέσω συνεντεύξεων με ομάδες εστίασης συγκέντρωσε «αφηγήσεις» για τη ζωή των εργαζόμενων ανδρών και θετικά παραδείγματα από το χώρο εργασίας τους που παρουσιάστηκαν σε σχετικές εκπομπές και στον τύπο. Σε επόμενη φάση δημιούργησε ένα σώμα δημόσιων συζητητών (corps of debaters) οι οποίοι παρέχουν εθελοντικά τις υπηρεσίες τους σε φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης, κέντρα απασχόλησης και φορείς του τομέα φροντίδας. Οι συζητητές αυτοί, οι οποίοι προέρχονται από τον τομέα φροντίδας και έχουν εμπειρία στη φροντίδα ηλικιωμένων, ενθαρρύνουν ρεαλιστικές και ενδιαφέρουσες συζητήσεις για το εργασιακό περιβάλλον και τις αλλαγές που έχουν προκύψει στην έμφυλη σύνθεση των απασχολούμενων στον τομέα, προσπαθώντας να προσελκύσουν άνδρες εργαζόμενους.

Ε) Στη Γαλλία η ΑΣ Coordination des temps de vie dans les territoires<sup>58</sup>, σε συνεργασία με τη σχολή γονέων του 11ου διαμερίσματος του Παρισιού, οργανώνει εργαστήρια όπου οι γονείς μπορούν να συζητήσουν για την γονική εξουσία και την καθημερινή τους ζωή ή την κατανομή των ρόλων και των καθηκόντων μεταξύ των δύο γονέων. Παρά το γεγονός ότι οι μητέρες είναι περισσότερες, ο αριθμός των πατεράδων αυξάνεται με ταχύτητα. Οι ομάδες καθοδηγούνται από ειδικούς επαγγελματίες και συναντώνται σε τακτική βάση. Επίσης, οργανώνονται εργαστήρια για γονείς που έχουν αποφυλακιστεί, καθώς και άλλες δραστηριότητες όπως η δημιουργία ομάδων παιγνιδιού για παιδιά έως 4 ετών τα οποία συμμετέχουν σε διάφορες δραστηριότητες με τους γονείς ή τον παππού και τη γιαγιά τους.

ΣΤ) Στην Ισπανία η ΑΣ Tempora<sup>59</sup>, έχει δημιουργήσει ένα καινοτομικό πρόγραμμα για δημοτικά και γυμνάσια το οποίο θέτει υπό αμφισβήτηση παραδοσιακούς έμφυλους ρόλους και τη ενσωμάτωση συναφών στερεότυπων στην επιστήμη και την τεχνολογία. Στο πρόγραμμα αυτό, το οποίο χρησιμοποιεί διαδικασίες οικιακής οικονομίας για να εξηγήσει τα μαθηματικά, τη χημεία και τη φυσική, συμμετέχουν 5 διαφορετικά σχολεία της περιοχής. Οι εκπαιδευτικές ενότητες του προγράμματος περιλαμβάνουν το σπίτι (εκμάθηση του τρόπου καθαρισμού του σπιτιού), τις αγορές για την παρασκευή τροφής (πως φτιάχνουμε λίστα για τα ψώνια, τί αγοράζουμε από τον μπακάλη, πως κάνουμε έναν πρόχειρο προϋπολογισμό των εξόδων μας, πως αποθηκεύουμε τα τρόφιμα, κλπ), την κουζίνα (προετοιμασία γεύματος, συστατικά και βασικές έννοιες μαγειρικής, κλπ) και την ένδυση (αγορές, κατανόηση των οδηγιών που έχουν οι ετικέτες στα ρούχα, χειρισμός και

<sup>57</sup> DK-15

<sup>58</sup> FR-NAT-2001-1433

<sup>59</sup> ES-437

χρήση πλυντηρίου, σιδέρωμα, κλπ). Εκτός από την εκμάθηση βασικών πρακτικών καθηκόντων κάθε ενότητα περιέχει διαφορετικά επιστημονικά θέματα. Για παράδειγμα στο μάθημα για το μαγείρεμα τα παιδιά μαθαίνουν τις φυσικές και χημικές αλλαγές που προκύπτουν με την ανάμιξη των διαφόρων συστατικών. Η τελευταία ενότητα αφορά τη φροντίδα του εαυτού και των άλλων και την κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων μελών της οικογένειας και ιδιαίτερως των μελών που ανήκουν σε διαφορετικό φύλο. Το πρόγραμμα είχε μεγάλη επιτυχία και τα παιδιά, ιδιαίτερως τα αγόρια, άρχισαν να κατανοούν την αξία την απλήρωτης εργασίας των γυναικών και να αποδέχονται μεγαλύτερες ευθύνες στο σπίτι. Τέλος, το πρόγραμμα έγινε αφορμή για τη διοργάνωση συζητήσεων μεταξύ γονέων και εκπαιδευτικών.

Ζ) Στην Ισπανία μια ΑΣ<sup>60</sup> συντονιστής της οποίας είναι το Τμήμα Εκπαίδευσης του Δήμου Coslada, ανέπτυξε διδακτικές μεθόδους και παρήγαγε έντυπο υλικό για παιδιά ηλικίας 3 έως 6 ετών. Το καινοτομικό πρόγραμμα ονομάστηκε «συν-εκπαιδεύστε για να συμφιλιώστε» και εφαρμόζει για πρώτη φορά εργαλεία σε παιδιά προσχολικής ηλικίας. Το έντυπο υλικό περιέχει διδακτικό οδηγό για τους εκπαιδευτικούς και ένα οικογενειακό βιβλίο ασκήσεων, ενώ ο φάκελος των παιδιών περιέχει δραστηριότητες και παιχνίδια με κινούμενα σχέδια που τα παιδιά μπορούν να τα κάνουν στο σπίτι παρέα με τους γονείς και τα αδέρφια τους.

Η) Στην Πορτογαλία η ΑΣ ConVidas<sup>61</sup>, έχει αναπτύξει δύο παιδαγωγικά παιχνίδια που απευθύνονται σε παιδιά διαφορετικών ηλικιακών ομάδων και είναι εργαλεία για την προώθηση της συμφιλίωσης. Το πρώτο παιχνίδι ονομάζεται «Επιχείρηση Οικογένεια» και έχει σχεδιαστεί για παιδιά προσχολικής και πρώιμης σχολικής ηλικίας. Είναι παιχνίδι λογικής με απλούς κανόνες που παίζεται συλλογικά. Στόχος του είναι να μάθει στα παιδιά να παίζουν διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους και να κατανοήσουν την αξία της συνεργασίας μεταξύ των μελών της οικογένειας. Το δεύτερο παιχνίδι ονομάζεται «Οικογένεια σε Δράση» και απευθύνεται σε παιδιά ηλικίας 10 έως 15 ετών. Στόχος του παιχνιδιού είναι να μάθει στα παιδιά τις κοινωνικές σχέσεις, την ανάγκη συνεργασίας και αλλαγής της νοοτροπίας σε ότι αφορά την κατανομή των ευθυνών φροντίδας και των εργασιών του νοικοκυριού.

Θ) Στην Ολλανδία η ΑΣ Journey along cultures<sup>62</sup>, προσπαθεί να δημιουργήσει κοινοπραξίες στις οποίες συμμετέχουν φορείς που μπορούν να παίξουν ενεργό ρόλο στην αμφισβήτηση των παραδοσιακών αντιλήψεων για τα φύλα. Για παράδειγμα, οργάνωσε φόρουμ σε γυμνάσια και κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης χρησιμοποιώντας ως υλικό ένα τηλεοπτικό talk show, συνεργάστηκε με τον ζωολογικό κήπο του Άμστερνταμ και οργάνωσε σύντομα εκπαιδευτικά προγράμματα για παιδιά σχολικής ηλικίας με θέμα τη σύγκριση της συμπεριφοράς των ζώων με τη συμπεριφορά των ανθρώπων

<sup>60</sup> ES-ES 535

<sup>61</sup> PT-2001-164

<sup>62</sup> NL-2001-EQG-0011



(ποιοι φροντίζουν τα μικρά των χιμπατζήδων όταν οι γονείς είναι απασχολημένοι), συνεργάστηκε με τον Βασιλική Ολλανδική Ομοσπονδία Ποδοσφαίρου η οποία αναζητούσε εθελοντές για τις ομάδες εφήβων και παιδιών με στόχο να κινητοποιήσει τους πατεράδες να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στα παιδιά τους, κλπ.

1) Στην Ισπανία η ΑΣ Madrid, A city for reconciliation<sup>63</sup>, διασφάλισε την ενεργή συμμετοχή όλων των μη κυβερνητικών γυναικείων οργανώσεων της πόλης στις δράσεις ευαισθητοποίησης του προγράμματος και διοργάνωσε 6 συνέδρια που επικεντρώθηκαν σε στρατηγικές για να πεισθούν οι άνδρες να συμμετέχουν στην άμισθη οικιακή εργασία. Επίσης, ο δήμος της Μαδρίτης διοργάνωσε καμπάνια με στόχο την ενημέρωση των επιχειρήσεων για τη σημασία που έχει η ενσωμάτωση πολιτικών ισότητας των φύλων στην επιχειρηματική λογική και οργάνωση, έγιναν σεμινάρια για επιχειρηματίες και στελέχη τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού και ενημερώθηκαν οι ενδιαφερόμενοι για την νομοθεσία που προωθεί τη συμφιλίωση και τα οφέλη που μπορούν να αποκομίσουν οι επιχειρήσεις από την εφαρμογή πολιτικών συμφιλίωσης.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

---

### Ι. ΑΓΓΛΟΦΩΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Από EQUAL

- *Gendering the use of time. Territorial approaches to improve the articulation of work and private life, November 2004.*
- *Holding a job- Having a life. EQUAL contributions to improving the work-life balance of women and men, November 2004*
- *A job machine for women. EQUAL contributes to improving family services, November 2004*
- *POLICY BRIEFS FOR PILLAR 4 Liaison Group On Equal Opportunities, ITEM 5, PARIS – 08.06.2004.*
- *Farewell to the male breadwinner model? ETG 4 DRAFT POLICY BRIEF 22/06/2004*
- *TIME AGENCIES – A DRIVING FORCE FOR GENDER EQUALITY ETG 4 DRAFT POLICY BRIEF 16/06/2004*
- *FAMILY SUPPORT SERVICES – A JOB MACHINE FOR WOMEN ETG 4 DRAFT POLICY BRIEF 14/05/2004*
- *RECONCILIATION, FAMILY SUPPORT AND CARE PROVISION ETG 4: LIVING DOCUMENT 31/03/2004*
- *Tackling skills gaps through gender equality ETG 4 DRAFT POLICY BRIEF May 2004*
- *BUILDING ON DIVERSITY THEMATIC BACKGROUND PAPER FOR THE INITIAL WORKSHOP 29/04/2003*
- *Tackling gender gaps = tackling skills gaps. PILLAR 4 – EQUAL OPPORTUNITIES, DRAFT BACKGROUND PAPER 21/02/2003*

Κείμενα από Ευρωπαϊκή Ένωση και Διεθνείς Οργανισμούς

- *Reconciliation of work and family life in rural areas in Europe. 18 best practices. The European*

- Union and Dutch Ministry of Agriculture, Nature and Food Quality, 2004.*
- *Fertility and family issues in an enlarged Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004*
  - *Barbara Haas and Claire Wallace, March 2004*  
*Comparing the relationship between satisfaction, flexibility and control of work in eight European countries.*
  - *Tanja van der Lippe, Annet Jager , Yvonne Kops, 2003*  
*Combination pressure: the work family balance in European Countries*
  - *On linking the quality of work and life – A manual for initiating Work/Life balance Projects. Publication of the Netherlands Ministry of Social Affairs and Employment, February 2003.*
  - *Family- friendly/ work- life balance. IBEC research and information services, 2003*
  - *Alexandra Jones, 2003*  
*About time for change. The work foundation, in association with employers for work-life balance, June 2003.*
  - *Reconciliation of work and family life and collective bargaining. An analysis of EIRO articles. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002*
  - *John M. Evans, 2001*  
*Firms' contribution to the reconciliation between work and family life. Organisation for Economic Co-operation and Development, Directorate for education, employment, labour and social affairs employment, labour and social affairs committee, Labour Market and social policy occasional papers No 48, 28/02/2001.*
  - *Juliet Webster, 2001*  
*Research and Consultancy in work and employment, Reconciling Adaptability and Equal Opportunities in European Workplaces. Report for DG-Employment of the European Commission, April 2001*
  - *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. Council of the European Union Brussels 23rd October 2000*

## II. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- *Μουρίκη Αλίκη, 2003*  
*Το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα και τη συμφιλίωση, Κ.Π. EQUAL Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής».*
- *Μουρίκη Αλίκη, 2003*  
*Μελέτη ανάλυσης έργων των Αναπτυξιακών Συμπράξεων. Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», 26/09/2003.*
- *Μουρίκη Αλίκη, 2004*  
*Φορείς που ασχολούνται με θέματα συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και ισότητας ευκαιριών. Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, Μάιος 2004*
- *Μουρίκη Αλίκη, 2004*  
*Επικύρωση της ποιότητας προϊόντων και αποτελεσμάτων EQUAL. Προσδιορισμός καλών*



## ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

πρακτικών στο πλαίσιο του εθνικού θεματικού δικτύου για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής – Μεθοδολογική προσέγγιση, Απρίλιος 2004

- *Περιοδικό Ενημέρωση, Τεύχος 91, Ιανουάριος 2003 - Μηνιαία έκδοση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Απασχόληση και οικογενειακές υποχρεώσεις*
- *Βουγιούκα Άννα, 2004*  
*Μελέτη για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα. Στα πλαίσια της Κ.Π. Equal, σχέδιο Equal-IDEA, για την ΤΕΔΚ Ν. Κορινθίας.*
- *Βουγιούκα Άννα, Θελερίτη Μαρία, 2003*  
*Συμφιλιώνοντας την οικογενειακή και επαγγελματική ζωή στην Ελλάδα. Η περίπτωση του Νομού Κορινθίας. Παρουσίαση στα πλαίσια διακρατικής συνάντησης EQUAL-IDEA, Ιρλανδία, Οκτώβριος 2003.*
- *Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2002*  
*Οδηγός Καλών Πρακτικών για το Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής – στα πλαίσια του 4ου Προγράμματος Δράσης για Ίσες Ευκαιρίες Ανδρών και Γυναικών, σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Γυναικών της Ισπανίας.*

### Διαδικτυακοί Τύποι

- <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10916.htm>
- <http://www.workliferesearch.org/transitions/litreview.html>, Literature review
- <http://www.familyfriendly.ie/cgi-local/displayfaqsection.cgi> Family friendly workplace
- [http://www.viver.org/versao\\_inglesa/conciliacao.html](http://www.viver.org/versao_inglesa/conciliacao.html) Work and family balance
- [http://www.workliferesearch.org/r\\_f2.asp](http://www.workliferesearch.org/r_f2.asp) Work Life Research Centre
- <http://www.jrf.org.uk>
- <http://www.investorsinpeople.co.uk>
- <http://www.worklifebalance.ie>
- <http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk>
- <http://www.ibec.ie>



## Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ: ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

*Μαρία Λιάπη Κοινωνιολόγος Εμπειρογνώμονας Ισότητας, Μαρία Τζαβάρια, Υπεύθυνη τεκμηρίωσης-Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών, Άννα Βουγιούκα Σύμβουλος Ισότητας.*

### 1. Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΤΖΕΝΤΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΙΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

#### • Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΤΖΕΝΤΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ 2005 - 2010

Το περιεχόμενο της δεύτερης φάσης της Κοινωνικής Ατζέντας, η οποία καλύπτει την πενταετία 2005-2010<sup>1</sup>, συμπυκνώνεται στο σύνθημα «Κοινωνική Ευρώπη στην παγκόσμια οικονομία: απασχόληση και ευκαιρίες για όλους». Το σύνθημα αυτό εκφράζει και το όραμα της Επιτροπής για βιώσιμη ανάπτυξη στην Ευρώπη, υψηλή ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και πλήρη απασχόληση, υψηλού επιπέδου προστασία και βελτίωση της ποιότητας του περιβάλλοντος.

Η Επιτροπή δεσμεύεται να προωθήσει τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου και την κοινωνική συνοχή, που αποτελούν μέρος της Στρατηγικής της Λισαβώνας, αλλά και μέρος της Στρατηγικής για Αειφόρο ή Βιώσιμη Ανάπτυξη.

Η στρατηγική που υιοθετείται μέσω της Κοινωνικής Ατζέντας είναι διττή. Αφορά αφενός στην ενδυνάμωση της εμπιστοσύνης των πολιτών της Ευρώπης η οποία αποτελεί ουσιαστικό στοιχείο για τη διαχείριση των διαδικασιών αλλαγής και διαδραματίζει ρόλο-κλειδί στην οικονομική ανάπτυξη και αφετέρου, στη λήψη μέτρων για την απασχόληση, τις ίσες ευκαιρίες και την κοινωνική ενσωμάτωση.

Οι προϋποθέσεις επιτυχίας, οι οποίες αποτελούν και στόχους της Κοινωνικής Ατζέντας για την οικοδόμηση και ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών είναι:

- η διαγενεακή προσέγγιση και οι δυνατότητες που δίνονται στους νέους
- η σύμπραξη μεταξύ πολιτειακών και ευρωπαϊκών αρχών, κοινωνικών εταιρών και της κοινωνίας των πολιτών με στόχο τη διαχείριση των αλλαγών και μεταρρυθμίσεων και

<sup>1</sup> COM (2005) 33 FINAL, COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES.

- η ανάγκη αξιοποίησης των ευκαιριών που προσφέρονται από την παγκοσμιοποίηση με στόχο την ενίσχυση της κοινωνικής διάστασης της τελευταίας.

Σε ότι αφορά στην απασχόληση, οι στόχοι της Κοινωνικής Ατζέντας είναι τρεις. Καταρχήν, να γίνει η απασχόληση πραγματική επιλογή για όλους τους ευρωπαϊούς πολίτες, να αυξηθεί η ποιότητα και παραγωγικότητα της εργασίας και να προβλεφθούν οι επερχόμενες αλλαγές στην αγορά εργασίας, ώστε να γίνουν αντικείμενο ορθής διαχείρισης. Κατά δεύτερον, να ενισχυθεί η νέα δυναμική των βιομηχανικών σχέσεων μέσω της αναβάθμισης του θεσμικού πλαισίου, του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και της προώθησης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Και τέλος να δημιουργηθεί μια ευρωπαϊκή αγορά εργασίας μέσω ενός προαιρετικού πλαισίου διακρατικής συλλογικής διαπραγμάτευσης και της ενίσχυσης της κινητικότητας των εργαζομένων.

Σε ότι αφορά στις ίσες ευκαιρίες, οι οποίες αποτελούν βασική συνισταμένη της κοινωνικής συνοχής, στόχος της Κοινωνικής Ατζέντας είναι ο εκσυγχρονισμός της κοινωνικής προστασίας και η προώθηση της Ανοιχτής Μεθόδου Συντονισμού (Open Method of Coordination) για θέματα υγείας και μακροχρόνιας φροντίδας. Επίσης, για την καταπολέμηση της φτώχειας και την προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης, η Κοινωνική Ατζέντα θα προωθήσει πρωτοβουλίες για τον προσδιορισμό των κατώτατων ορίων εισοδήματος και την ένταξη των ατόμων που αποκλείονται από την αγορά εργασίας. Τέλος, η Κοινωνική Ατζέντα θα υιοθετήσει στρατηγική καταπολέμησης των διακρίσεων, θα ανακηρύξει το 2007 έτος ίσων ευκαιριών και θα αναλάβει θεσμικές πρωτοβουλίες για την δημιουργία Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Φύλων.

#### • ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ

Ο κοινωνικός διάλογος στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκτός από εργαλείο γνωμοδότησης και διαπραγμάτευσης, αποτελεί ουσιαστική διάσταση του ευρωπαϊκού μοντέλου και βασικό στοιχείο για τη λειτουργία της δημοκρατίας στην Ευρώπη. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει θεσπίσει κανόνες και μηχανισμούς για την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου και την ενδυνάμωση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη των κρατών μελών, αλλά και της ίδιας της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η πρωτοβουλία για την έναρξη των διαδικασιών θέσπισης του αυτόνομου κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των ευρωπαϊκών οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων ανήκει στον Jacques Delors, ο οποίος το 1985 κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους να συνεργαστούν με στόχο την ανάπτυξη και την απασχόληση (διαδικασία Val Duchesse). Το επόμενο βήμα έγινε το 1992 με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ, μέσω της οποίας υιοθετήθηκε το «Πρωτόκολλο για

**την κοινωνική πολιτική**», όπου δηλώνεται ότι θα πρέπει να ζητείται η γνώμη των κοινωνικών εταίρων για τα κοινωνικά θέματα, ενώ οι ίδιοι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαπραγματεύονται και να υπογράφουν συμφωνίες - πλαίσιο. Το Πρωτόκολλο αποτελεί το ξεκίνημα της κοινωνικής Ευρώπης διότι δίνει τη δυνατότητα στους κοινωνικούς εταίρους να αξιοποιήσουν τους θεσμούς, τις διαδικασίες και τους μηχανισμούς της Συνθήκης του Μάαστριχ, για να συνομιλήσουν, να ανταλλάξουν απόψεις και να καταλήξουν σε αποφάσεις για τον τρόπο εφαρμογής των πολιτικών.

Το 1997, με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ κατοχυρώνεται θεσμικά ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων, ο κοινωνικός διάλογος αποκτά νομική βάση και η απασχόληση καθίσταται αναπόσπαστο μέρος των στόχων της Κοινότητας και ζήτημα κοινού ενδιαφέροντος. Έναν χρόνο αργότερα, το 1998, η Επιτροπή συστήνει τις 27 επιτροπές κλαδικού κοινωνικού διαλόγου και κατοχυρώνει το ρόλο και την αντιπροσωπευτικότητα των ευρωπαϊκών οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων. Το 2000, η Ευρωπαϊκή Ένωση υιοθετεί την Στρατηγική της Λισαβώνας, μέσω της οποίας όλες οι πολιτικές της Ένωσης – οικονομικές, περιβαλλοντικές και κοινωνικές – στοχεύουν σε μια καλύτερη και πιο δίκαιη κοινωνία, ενώ η κοινωνική διάσταση περιλαμβάνεται σε όλους τους σημαντικούς τομείς δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Την ίδια χρονιά η Επιτροπή παρουσιάζει την **Ατζέντα της Κοινωνικής Πολιτικής**, όπου δηλώνεται ότι θα πρέπει αναβαθμιστεί ο κοινωνικός διάλογος σε όλα τα επίπεδα, ώστε να καταγραφούν οι προκλήσεις που αναδύονται και να προωθηθεί η ανταγωνιστικότητα, η αλληλεγγύη και η ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Το 2002, η Επιτροπή στην ανακοίνωσή της για τον «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Διάλογο ως δύναμη καινοτομίας και αλλαγής» κάνει ένα ακόμα πιο ουσιαστικό βήμα και δηλώνει ότι ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί συστατικό στοιχείο για την αναβάθμιση της διακυβέρνησης (governance). Ο κοινωνικός διάλογος δηλαδή, γίνεται εργαλείο για την συνέργια μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της κοινωνικό-οικονομικής δομής της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ευρωπαϊκό, εθνικό, κλαδικό, τοπικό).

Σε όλα τα προτεινόμενα μέτρα η Επιτροπή τονίζει ότι ο κλαδικός διάλογος είναι το καταλληλότερο επίπεδο διαπραγμάτευσης για θέματα απασχόλησης, εργασιακών συνθηκών, επαγγελματικής κατάρτισης, βιομηχανικής αναδιάρθρωσης, κοινωνίας της πληροφορίας, δημογραφικών μοντέλων, διεύθυνσης και παγκοσμιοποίησης. Στόχοι της Επιτροπής είναι να συσταθούν περισσότερες επιτροπές κλαδικού κοινωνικού διαλόγου, να ενισχυθούν οι συνεργασίες μεταξύ διαφόρων κλάδων και να προσανατολιστούν οι δραστηριότητες των κλαδικών επιτροπών στον διάλογο και την διαπραγμάτευση. Επίσης, στόχος της Επιτροπής είναι να προβληθούν οι κλαδικές επιτροπές των οποίων το έργο έχει απτά πρακτικά αποτελέσματα σε ότι αφορά στην υλοποίηση και παρακολούθηση της Στρατηγικής της Λισαβώνας.

• **ΟΙ ΕΥΡΩΠΑΙΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΕΤΑΙΡΟΙ  
ΚΑΙ Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ  
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Οι ευρωπαϊοί κοινωνικοί εταίροι προέρχονται από πολλούς και διαφορετικούς οργανισμούς, οργανώσεις και συνομοσπονδίες και λειτουργούν ως ομάδες πίεσης ή ομάδες συμφερόντων οι οποίες συμμετέχουν ενεργά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις που πραγματοποιούνται σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αντιπροσωπεύουν τέσσερις διεπαγγελματικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών σε υπερεθνικό επίπεδο: την Συνομοσπονδία Εργατικών Συνδικάτων (ETUC<sup>2</sup>), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE<sup>3</sup>), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME<sup>4</sup>) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Ενδιαφέροντος (CEEP<sup>5</sup>).

Η θεσμοθετημένη διαδικασία κοινωνικού διαλόγου στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση και την κοινωνική ενσωμάτωση έχει αποφέρει σημαντικές κοινές συμφωνίες για μια σειρά θέματα, όπως για παράδειγμα τα εργασιακά συμβούλια πληροφόρησης και διαβούλευσης στις επιχειρήσεις (1994) και τις πρόσφατες συμφωνίες-πλαίσιο για την τηλεργασία (2001) και το εργασιακό άγχος (2004), ή έχει οδηγήσει σε αντίστοιχες οδηγίες: για την οργάνωση του χρόνου εργασίας (93/104/ΕΚ και 2000/34/ΕΚ), τη γονική άδεια (96/34/ΕΚ), τη μερική απασχόληση (97/81/ΕΚ), τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (99/70/ΕΚ), κλπ.

Σημαντικά αποτελέσματα έχει επίσης αποφέρει και ο κλαδικός κοινωνικός διάλογος, όπως για παράδειγμα τις συμφωνίες για τις κατευθύνσεις αναφορικά με την τηλεργασία, τις συμφωνίες για τις τηλεπικοινωνίες, τον τομέα εμπορίου και την απασχόληση των ηλικιωμένων εργαζομένων, καθώς και μια σειρά μέτρα για σημαντικούς τομείς κοινού κλαδικού ενδιαφέροντος (πολιτικές της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για τη γεωργία, την αλιεία και τις μεταφορές, συμφωνίες για την ποιότητα της εργασίας και των παρεχόμενων υπηρεσιών στον τομέα ιδιωτικής ασφάλισης, προσωπικών υπηρεσιών και βιομηχανικού καθαρισμού, κλπ, συμφωνίες για τις επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών στην οργάνωση της εργασίας, κλπ).

Το σημαντικότερο βήμα σε ότι αφορά στη συμβολή των κοινωνικών εταίρων στην προώθηση των πολιτικών απασχόλησης, πραγματοποιήθηκε τον Δεκέμβριο του 2001 στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λάακεν όταν οι ευρωπαϊοί κοινωνικοί εταίροι (ETUC, CEEP, UNICE/UEAPME), με κοινή δήλωσή τους, δεσμεύτηκαν για την ανάπτυξη πολυετούς προγράμματος κοινής δράσης. Στόχος της πρωτοβουλίας αυτής ήταν η ανάπτυξη αυτόνομου διαλόγου και η ουσιαστική συμβολή των κοινωνικών εταίρων στην επίτευξη των στόχων της

<sup>2</sup> European Trade Union Confederation

<sup>3</sup> Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe

<sup>4</sup> European Association of Craft Small and Medium-Sized Enterprises

<sup>5</sup> European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest



Λισαβώνας. Το πρόγραμμα δράσης, το οποίο καλύπτει περίοδο τριών χρόνων (2003-2005) και παρουσιάστηκε στη Διάσκεψη Κορυφής για τον Κοινωνικό Διάλογο που πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλες το 2002, αξιοποιεί ένα ευρύ φάσμα διαφοροποιημένων εργαλείων και περιλαμβάνει ποικιλία θεμάτων κοινωνού ενδιαφέροντος για εργοδότες και εργαζόμενους. Οι προτεινόμενες δράσεις κατηγοριοποιούνται με βάση τρεις προτεραιότητες: την **απασχόληση, την ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζόμενων και τη διεύρυνση**<sup>6</sup>.

Ένα άλλο σημείο που συμφωνήθηκε στα πλαίσια του κοινού προγράμματος δράσης 2003-2005 ήταν η υποβολή έκθεσης για την αποτίμηση των δράσεων των κοινωνικών εταίρων στα κράτη μέλη και της συμβολής τους στην υλοποίηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και τη Στρατηγικής της Λισαβώνας.

Στην Έκθεση για τις Δράσεις των Κοινωνικών Εταίρων για Θέματα Απασχόλησης<sup>7</sup>, που υποβλήθηκε στο Συμβούλιο τον Μάρτιο του 2004 και καλύπτει τις περισσότερες από τις 25 χώρες της διευρυμένης Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>8</sup>, γίνεται γενική επισκόπηση των σημαντικότερων μονομερών ή και κοινών (διμερών ή τριμερών) πρωτοβουλιών των κοινωνικών εταίρων που συνδέονται με την υλοποίηση προτάσεων εθνικής πολιτικής για τους εξής τομείς προτεραιοτήτων:

- **Αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων**
- **Απασχόληση για όλους**
- **Επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο<sup>9</sup>**
- **Καλύτερη διακυβέρνηση**

Επίσης, στην έκθεση περιγράφεται ο τρόπος συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στην προετοιμασία των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση του 2004 και στις δράσεις που ακολούθησαν μετά τις συστάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

Σύμφωνα με όσα προκύπτουν από την έκθεση οι βασικές τάσεις που αναδύονται σε σχέση με τις δράσεις των κοινωνικών εταίρων είναι οι εξής:

Σε ότι αφορά στην **αύξηση της προσαρμοστικότητας εργαζομένων και επιχειρήσεων:**

<sup>6</sup> Οι θεματικοί άξονες για την απασχόληση είναι: η δια βίου κατάρτιση, το εργασιακό άγχος, η ισότητα των φύλων, η αναδιάρθρωση, οι νέοι, ο ρατσισμός, η παρενόχληση, η τηλεργασία, η αδήλωτη εργασία, κλπ. Για την κινητικότητα των εργαζόμενων ο θεματικός άξονας αφορά σχέδιο δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα, ενώ οι θεματικοί άξονες της διεύρυνσης αφορούν τις βιομηχανικές σχέσεις, τον κοινωνικό διάλογο και τις διευρυμένες επιτροπές κοινωνικού διαλόγου, την αναδιάρθρωση, τη δια βίου κατάρτιση, την εφαρμογή του νομικού κεκτημένου, κλπ.

<sup>7</sup> 2005 Report on Social Partner Actions on Employment in Member States. ETUC, UNICE/UEAMPE, CEEP, March 2005.

<sup>8</sup> Συγκεκριμένα η έκθεση αφορά τη δράση εθνικών κοινωνικών εταίρων από 23 χώρες: Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Δανία, Δημοκρατία της Τσεχίας, Εσθονία, Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Ιταλία, Ισπανία, Κύπρο, Λατβία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ολλανδία, Πολωνία, Πορτογαλία, Σλοβενία, Σουηδία και Φιλανδία.

<sup>9</sup> Οι δράσεις των κοινωνικών εταίρων στον τομέα αυτό δεν περιλαμβάνονται στην έκθεση διότι αποτελούν μέρος της 3ης ετήσιας έκθεσης που θα ακολουθήσει το πλαίσιο δράσεων για τη δια βίου ανάπτυξη δεξιοτήτων και προσόντων.

- Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και αύξηση των θέσεων εργασίας διότι οι κοινωνικοί εταίροι ανέλαβαν πρωτοβουλίες για την τόνωση της ανταγωνιστικότητας με την ευρύτερη έννοια (παραγωγικότητα, καινοτομία, απασχόληση, κατάρτιση), υλοποίησαν δράσεις για την αναπροσαρμογή των αμοιβών σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο και δράσεις για την άρση των ρυθμιστικών, οικονομικών και διοικητικών εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις
- Σημαντική ανάπτυξη και διάχυση της καινοτομίας και της έρευνας
- Προώθηση της ευελιξίας σε συνδυασμό με την ασφάλεια στην αγορά εργασίας και σύναψη σημαντικών συμφωνιών για το ωράριο εργασίας (σε εθνικό, κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο), την οργάνωση της εργασίας, την υγεία και ασφάλεια.

Σε ότι αφορά στην **δημιουργία απασχόλησης για όλους:**

- Στόχος της πλειοψηφίας των πρωτοβουλιών των κοινωνικών εταίρων ήταν η ενεργοποίηση των πολιτικών για την αύξηση των ποσοστών συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ενεργή γήρανση (active ageing)
- Υλοποίηση δράσεων κατά της αδήλωτης εργασίας
- Ενίσχυση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και των μέτρων καταπολέμησης της ανεργίας (ιδιαίτερως αναφορικά με τους νέους και τα άτομα με ειδικές ανάγκες)
- Λήψη μέτρων για τις εθνοτικές μειονότητες και τους μετανάστες

Σε ότι αφορά στην **καλύτερη διακυβέρνηση και τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην εκπόνηση των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση:**

- Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων ζητήθηκε η γνωμοδότηση των κοινωνικών εταίρων για τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση και οι απόψεις τους ελήφθησαν σοβαρά υπόψη – σε κάποιες χώρες μάλιστα<sup>10</sup> η συμβολή των κοινωνικών εταίρων συμπεριλήφθηκε σε διακριτό μέρος των Ε.Σ.Δ.Α.
- Ωστόσο, εκτιμάται ότι στην πλειοψηφία των περιπτώσεων δεν βελτιώθηκε σημαντικά η ποιότητα των γνωμοδοτήσεων, είτε εξαιτίας του ακατάλληλου πλαισίου συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων, είτε εξαιτίας της έλλειψης επαρκούς χρόνου ή της μη διενέργειας τριμερούς κοινωνικού διαλόγου.

<sup>10</sup> Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Δανία, Δημοκρατία της Τσεχίας, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιταλία, Ισπανία, Λουξεμβούργο, Σουηδία.

### • ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΡΑΣΗΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ<sup>11</sup>

Οι ευρωπαϊοί κοινωνικοί εταίροι έχουν αναλάβει δέσμευση για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας και τους χώρους εργασίας και διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στον τομέα αυτό. Αναγνωρίζοντας ότι οι αιτίες της ανισότητας στην αγορά εργασίας είναι πολυσύνθετες και αλληλένδετες, οι ευρωπαϊοί κοινωνικοί εταίροι είναι πεισμένοι ότι απαιτείται ολοκληρωμένη στρατηγική για την προώθηση της ισότητας η οποία θα πρέπει να περιλαμβάνει αφενός δράσεις για την άρση του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού και αφετέρου δράσεις για την εξάλειψη των έμφυλων στερεότυπων στην κοινωνία. Οι έμφυλοι ρόλοι και τα στερεότυπα δηλαδή, προσδιορίζουν την κατανομή εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικογένεια, στην απασχόληση και την κοινωνία γενικότερα, και είναι μοχλοί παραγωγής και αναπαραγωγής του χάσματος μεταξύ των φύλων. Στο πλαίσιο μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης επομένως, θα πρέπει να αντιμετωπιστεί τόσο ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός (οριζόντιος και κάθετος), όσο και τα εμπόδια για την εναρμόνιση ζωής και εργασίας.

Οι τέσσερις προτεραιότητες με βάση τις οποίες οι ευρωπαϊοί κοινωνικοί εταίροι (ETUC, CEEP, UNICE/UEAPME) καλούν τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους να αναλάβουν δράση και πρωτοβουλίες κατά την επόμενη πενταετία (2005-2010) είναι οι εξής:

- **Παραδοσιακοί και στερεότυποι έμφυλοι ρόλοι**
- **Προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων**
- **Ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ ζωής και εργασίας (ή της συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής)**
- **Αντιμετώπιση του χάσματος στις αμοιβές ανδρών και γυναικών**

### • ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΟΙ ΚΑΙ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΟΙ ΕΜΦΥΛΟΙ ΡΟΛΟΙ

Σύμφωνα με τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους, οι συνισταμένες που αφορούν τους στερεότυπους έμφυλους ρόλους στην αγορά εργασίας και για τους οποίους θα πρέπει ληφθούν άμεσα μέτρα είναι οι εξής:

- Η προώθηση της ισότητας κατά φύλο εκπαίδευσης και του μη στερεοτυπικού επαγγελματικού προσανατολισμού
- Η προσέλκυση κοριτσιών και νέων γυναικών σε τεχνικά και επιστημονικά επαγγέλματα με στόχο την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και την κάλυψη των αναγκών ζήτησης στους αντίστοιχους τομείς
- Η πρόσληψη και συγκράτηση γυναικών και ανδρών με τα απαιτούμενα προσόντα σε τομείς και κλάδους όπου υποεκπροσωπούνται και η διασφάλιση καλύτερων επαγγελματικών διαδρομών και ευκαιριών για τις γυναίκες στους τομείς όπου παραδοσιακά κυριαρχεί η γυναικεία απασχόληση

<sup>11</sup> Framework of Actions on Gender Equality, ETUC, CEEP, UNICE/UEAPME, March 2005.

- Ευαισθητοποίηση των διευθυντών και στελεχών μεσαίας κλίμακας για τους τρόπους προώθησης των ίσων ευκαιριών για το σύνολο των εργαζομένων μέσω των εργασιακών τους σχέσεων
- Προώθηση της επιχειρηματικότητας ως επιλογή σταδιοδρομίας για τις γυναίκες και τους άνδρες σε κλαδικό ή/και εθνικό επίπεδο
- Ενθάρρυνση για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων μέσω της δια βίου εκπαίδευσης των ενηλίκων

#### • ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Σύμφωνα με τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους, οι συνισταμένες που μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα επίπεδα των επιχειρήσεων είναι οι εξής:

- Προσλήψεις με βάση αξιοκρατικά κριτήρια τα οποία είναι ουδέτερα ως προς το φύλο
- Συγκράτηση των γυναικών στις επιχειρήσεις για να αποφευχθεί η απώλεια ικανών εργαζομένων
- Ενθάρρυνση για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας ανδρών και γυναικών και δέσμευση των ανώτατων επιπέδων διοίκησης για πρωτοβουλίες που θα προωθούν γυναίκες σε θέσεις – κλειδιά της ιεραρχίας
- Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών ως συμπληρωματικός τρόπος για την αύξηση του αριθμού των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και την αγορά εργασίας
- Ενίσχυση του ρόλου των γυναικών σε όλα τα επίπεδα του κοινωνικού διαλόγου, τόσο από την πλευρά των εργοδοτών, όσο και από την πλευρά των εργαζομένων και ενίσχυση της παρουσίας τους στις επιτροπές συλλογικής διαπραγμάτευσης. Επίσης, θα πρέπει να δοθεί η δυνατότητα στις γυναίκες να αναλάβουν υπευθυνότητες εκπροσώπησης και να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στο χρόνο προγραμματισμού των συναντήσεων και τη διαθεσιμότητα δομών φύλαξης και φροντίδας

#### • ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

Οι συμφωνίες και οι ρυθμίσεις που διευκολύνουν τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αυξάνουν την ικανοποίηση των εργαζομένων, προωθούν την ισότητα στο χώρο εργασίας, συμβάλλουν στο καλό όνομα της επιχείρησης και είναι επωφελείς για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες. Οι επιτυχημένες πολιτικές ισορροπίας ζωής και εργασίας θα πρέπει να είναι προσαρμοσμένες στις ανάγκες των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, να ποικίλουν για να καλύπτουν τις διαφορετικές φάσεις και ιδιαιτερότητες της ζωής των εργαζομένων και να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης. Επίσης, παρά το γεγονός ότι τα θέμα-

τα αυτά αφορούν κατά κύριο λόγο εργαζόμενους και εργοδότες, οι δημόσιες αρχές αναμφισβήτητα διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην αντιμετώπιση των ευρύτερων κοινωνικών διαστάσεων που αφορούν την ισορροπία ζωής και εργασίας διασφαλίζοντας τη διαθεσιμότητα δομών φροντίδας σε οικονομικά προσιτές τιμές. Γι' αυτό, όπου αυτό είναι εφικτό, θα πρέπει να δημιουργούνται κοινοπραξίες των κοινωνικών εταίρων με τις δημόσιες αρχές για να επιλύονται με καινοτόμο τρόπο τα ζητήματα αυτά.

Οι βασικές συνισταμένες ενίσχυσης της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι οι εξής:

- Καθιέρωση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων τις οποίες θα μπορούν να επιλέγουν εκούσια οι εργαζόμενοι (όπως για παράδειγμα άδειες, μερική απασχόληση, μειωμένο ωράριο εργασίας, διαμοιραζόμενη εργασία, συμπιεσμένη εβδομάδα εργασίας, εργασία από το σπίτι, τηλεργασία, κλπ)
- Προώθηση της αντίληψης για την ανάγκη μιας πιο εξισορροπημένης ανάληψης υπευθυνοτήτων εκ μέρους ανδρών και γυναικών, ώστε να διευκολυνθεί η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
- Κοινές πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων για την προσέγγιση των δημόσιων αρχών με στόχο την ανάπτυξη εργαλείων που θα συμβάλουν στην αύξηση των δομών φροντίδας (που θα πρέπει να παρέχουν υπηρεσίες υψηλής ποιότητας σε προσιτές τιμές)

#### • ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι θεωρούν ότι η κοινή δέσμευσή τους σε όλα τα επίπεδα (ευρωπαϊκό, εθνικό, κλαδικό), σε συνδυασμό με τη λήψη μέτρων για τις παρακάτω συνισταμένες θα συμβάλουν ουσιαστικά στην αντιμετώπιση του χάσματος στις αμοιβές:

- Ενημέρωση για την ισχύουσα νομοθεσία περί ίσων αμοιβών και καθοδήγηση για τον τρόπο γεφύρωσης του χάσματος αμοιβών στα διαφορετικά επιχειρησιακά επίπεδα
- Παραγωγή και επεξεργασία στατιστικών δεδομένων ανά τομέα και κλάδο σε εθνικό επίπεδο, που θα δώσουν τη δυνατότητα στους κοινωνικούς εταίρους να αναλύσουν και να κατανοήσουν τις πολυσύνθετες αιτίες των μισθολογικών διαφοροποιήσεων
- Διασφάλιση ότι τα συστήματα αμοιβών διέπονται από διαφάνεια και είναι ουδέτερα ως προς το φύλο

Το πρόγραμμα δράσης για την ισότητα των φύλων θα προωθηθεί από τους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους (ETUC, CEEP, UNICE/UEAPME) σε όλα τα αρμόδια επίπεδα συλλογικής διαπραγμάτευσης των κρατών μελών, ενώ οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι θα υποβάλλουν ετήσια έκθεση για τις δράσεις που πραγματοποιούνται στα κράτη μέλη για τις τέσσερις προτεραιότητες

που τίθενται. Τέλος, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου θα συντάξει συνολική έκθεση αξιολόγησης του προγράμματος δράσης.

## II. ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ο κοινωνικός διάλογος για θέματα εργασίας στην Ελλάδα άρχισε να διεξάγεται μέσα σε ένα οργανωμένο θεσμικό πλαίσιο μόνο μετά τη δεκαετία του 1980 και κυρίως τη δεκαετία του 1990. Μέχρι τότε, το σύστημα των εργασιακών σχέσεων χαρακτηριζόταν από έντονο κρατικό παρεμβατισμό, πελατειακές σχέσεις, υποτυπώδεις συμμετοχικές διαδικασίες και έλλειψη διαφάνειας και δημοκρατικών διαδικασιών. Οι πρώτες βάσεις αυτονομίας από την κρατική κηδεμονία, οι οποίες σηματοδότησαν και τον σταδιακό εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων, τέθηκαν με το νόμο 1264/1982 για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων και το νόμο 1767/1988 για τα συμβούλια εργαζομένων με τον οποίο κυρώθηκε και η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 135/71 για την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων. Την επόμενη δεκαετία ψηφίστηκε ο νόμος 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις με τον οποίο ιδρύθηκε και ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας καθώς και ο νόμος 2232/1994 με τον οποίο ιδρύθηκε η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή.

Ο νόμος 1876/1990 πιο συγκεκριμένα, για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, με τον οποίο ιδρύθηκε και ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας, διαπνέεται από μία νέα αντίληψη για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η συλλογική διαπραγμάτευση καθιερώνεται ως κομβικό στοιχείο όλων των επιμέρους θεσμών και μετατρέπεται από διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών, που χαρακτήριζε το ν. 3239/55, σε διαδικασία ρύθμισης οικονομικών συμφερόντων και πρόληψης διαφορών<sup>12</sup>.

Τέλος, θα πρέπει να γίνει αναφορά και στο πιο πρόσφατο νόμο 3144/2003 για τον κοινωνικό διάλογο, την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία με τον οποίο θεσπίζονται η Εθνική Επιτροπή για την Απασχόληση και η Εθνική Επιτροπή για την Κοινωνική Προστασία και κυρώνο-

<sup>12</sup> Οι βασικές καινοτομίες του νόμου είναι: 1. Η διεύρυνση του περιεχομένου των διαπραγματεύσεων προκειμένου να δοθεί στα μέρη η δυνατότητα καθολικής εποπτείας στις μεταξύ τους σχέσεις (άρθρο 2). Η υποχρέωση για πληροφόρηση για να καταστεί ουσιαστικός ο διάλογος (άρθρο 4 § 4). 2. Η αρχή της καλόπιστης διαπραγμάτευσης, η παράβαση της οποίας θα αποτελεί εφεξής το βασικό στοιχείο για την κρίση της νομιμότητας των απεργιών (άρθρο 4 § 3). 3. Η ενίσχυση του ρόλου των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων για να ενισχυθούν αντίστοιχα τα συμφέροντα που εκπροσωπούνται (άρθρο 3 § 3, άρθρο 4 § 1,2). 4. Η διαμόρφωση ενός αποκεντρωτικού συστήματος διαπραγματεύσεων και παράλληλα ενός συστήματος παράλληλης διαπραγμάτευσης στη θέση ενός συγκεντρωτικού και ιεραρχικού δομημένου συστήματος που είχε καθιερώσει ο προηγούμενος νόμος 3239/55 (άρθρο 3). 6. Η περιθωριοποίηση των ομοιοεπαγγελματικών διαπραγματεύσεων σε όφελος των κλαδικών και των επιχειρησιακών. Οι κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις για πρώτη φορά καθιερώνονται στη χώρα μας κατά τρόπο άμεσο και γενικό (άρθρο 3) και με προτεραιότητα απέναντι στις ομοιοεπαγγελματικές (άρθρο 10 § 2).

νται οι διατάξεις των άρθρων 4, 6 και 13 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας του 2002 και αποκτούν ισχύ νόμου.

Διαπιστώνουμε δηλαδή ότι τις δύο τελευταίες δεκαετίες του 20ου αιώνα και στις αρχές του 21ου αιώνα, αναπτύχθηκαν θεσμοί κοινωνικής διαβούλευσης, καθιερώθηκαν νέα επίπεδα διαπραγματεύσεων, ενισχύθηκε σημαντικά ο κοινωνικός διάλογος και παραχωρήθηκε αυξημένη αυτονομία στους κοινωνικούς εταίρους, οι οποίοι έχουν πλέον τη δυνατότητα να ανταλλάσσουν πληροφορίες και απόψεις, καθώς και να διαπραγματεύονται και να καταλήγουν σε συμφωνίες για βασικά εργασιακά θέματα. Σήμερα η Ελλάδα είναι εφοδιασμένη με ένα σύγχρονο νομικό πλαίσιο το οποίο διευκολύνει σημαντικά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και ωθεί τα μέρη να βρουν τη δική τους λύση.

Τα βασικά τυπικά όργανα για τη διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου είναι η **Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή**, η **Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης**, η **Εθνική Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας**, ο **Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας** και τα **Συμβούλια Εργαζομένων**. Εκτός από τα όργανα αυτά, σε εθνικό επίπεδο λειτουργούν και άλλα συμβουλευτικά όργανα κοινωνικού διαλόγου για σημαντικά θέματα που αφορούν στην άσκηση επιμέρους δημόσιων πολιτικών όπως, το **Εθνικό Συμβούλιο Χωροταξικού Σχεδιασμού και Αειφόρου Ανάπτυξης** που είναι θεσπισμένο με το ν. 2742/1999 (για το χωροταξικό σχεδιασμό και την αειφόρο ανάπτυξη) καθώς και το **Εθνικό Συμβούλιο Ανταγωνιστικότητας** που έχει άτυπο χαρακτήρα.

## • Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Η ελληνική Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.), ιδρύθηκε κατά το πρότυπο της αντίστοιχης Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Κοινότητας<sup>13</sup> με το νόμο 2232/1994. Η Ο.Κ.Ε. αποτελεί έναν από τους θεσμούς για τη διεξαγωγή του εθνικού κοινωνικού διαλόγου και σκοπός της είναι η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου και η μέσω αυτού διαμόρφωση κοινά αποδεκτών θέσεων για θέματα που απασχολούν την ευρύτερη κοινωνία ή ειδικότερα τμήματά της.

Η λογική της Ο.Κ.Ε. στηρίζεται στο τριμερή διαχωρισμό των εκπροσωπούμενων συμφερόντων και γι' αυτό αποτελείται από τρεις ομάδες. Η πρώτη ομάδα εκπροσωπεί τους εργοδότες-επιχειρηματίες<sup>14</sup>, η δεύτερη τους εργαζόμενους – μισθωτούς και δημόσιους υπαλλήλους<sup>15</sup> και η τρίτη τις λοι-

<sup>13</sup> Ο θεσμός των Ο.Κ.Ε. άρχισε να αναπτύσσεται τη δεκαετία του 1950 σε εθνικό επίπεδο και στη συνέχεια υιοθετήθηκε από τη Συνθήκη της Ρώμης για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Η ευρωπαϊκή Ο.Κ.Ε. είναι ένα από τα θεσμικά όργανα της Κοινότητας και ιδρύθηκε το 1957. Έργο της Ο.Κ.Ε. είναι η έκδοση γνωμοδοτήσεων κατά τη διάρκεια της ευρωπαϊκής νομοθετικής διαδικασίας, οι οποίες υποβάλλονται στην Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο.

<sup>14</sup> Τα Μέλη της πρώτης Ομάδας ορίζονται ανά τέσσερα (4) από το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), και την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.), και ανά ένα (1) από την Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, την Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (Π.Ο.Ξ.), την Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών, το Σύνδεσμο Ανωνύμων Τεχνικών Εταιρειών και Εταιρειών Περιορισμένης Ευθύνης (Σ.Α.Τ.Ε.). Αντιπρόεδρος της πρώτης Ομάδας είναι ο κ. Χαράλαμπος Κεφάλας, εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

πές κατηγορίες – τους αγρότες, τους ελεύθερους επαγγελματίες, την τοπική αυτοδιοίκηση και τους καταναλωτές<sup>16</sup>. Κύριο στοιχείο της Ο.Κ.Ε. είναι η ισότιμη μεταχείριση των τριών ομάδων και η πλήρης ανεξαρτησία τους από την κρατική εξουσία.

Η Ο.Κ.Ε. επιδιώκει την ανάδειξη της κοινής συνισταμένης μεταξύ των διαφορετικών επιχειρημάτων και προτάσεων για ζητήματα αμοιβαίου ενδιαφέροντος των κοινωνικών εταίρων που περιλαμβάνει. Για την επίτευξη εθνικών κοινωνικών συμφωνιών, η Ο.Κ.Ε. προετοιμάζει το έδαφος μέσω της αξιοποίησης των "Γνωμών Πρωτοβουλίας". Έργο της είναι η διατύπωση αιτιολογημένης Γνώμης σε θέματα ιδιαίτερης σπουδαιότητας που σχετίζονται με τις εργασιακές σχέσεις, την κοινωνική ασφάλιση, τα φορολογικά μέτρα, καθώς και με τη γενικότερη κοινωνικο-οικονομική πολιτική, ιδίως σε θέματα περιφερειακής ανάπτυξης, επενδύσεων, εξαγωγών, προστασίας καταναλωτή και ανταγωνισμού. Στα παραπάνω θέματα η έκφραση Γνώμης της Ο.Κ.Ε. είναι υποχρεωτική πριν από την ψήφιση αντίστοιχων νόμων. Επίσης η Ο.Κ.Ε. μπορεί με δική της πρωτοβουλία να εκφράζει Γνώμη και για άλλα γενικότερα θέματα κοινωνικο-οικονομικής πολιτικής.

Από τον Μάιο του 2001 η Ο.Κ.Ε. αποτελεί και συνταγματικά αναγνωρισμένο θεσμό του ελληνικού κράτους (άρθρο 82, παρ. 3, του Συντάγματος) και σύμφωνα με τη γενική εκτίμηση, η συνταγματική κατοχύρωση του θεσμού θα συμβάλει στην περαιτέρω αναβάθμιση του ρόλου του και θα διευρύνει την αποτελεσματικότητά του κοινωνικού διαλόγου.

## • Η ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ Η ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Η Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης θεσπίστηκε με τον νόμο 3144/2003 για τον κοινωνικό διάλογο, για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία (άρθρο 1)<sup>17</sup>.

Σκοπός της Επιτροπής είναι η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου για τη διαμόρφωση πολιτικών που αποσκοπούν στην αύξηση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας, η γνωμοδότηση για τη διαμόρφωση, την παρακολούθηση και αξιολόγηση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση και γενικώς για τις πολιτικές σε εργασιακά θέματα και για θέματα εργατικού δικαίου.

Και η Εθνική Επιτροπή Κοινωνικής προστασίας θεσπίστηκε με τον νόμο

<sup>16</sup>Στη δεύτερη Ομάδα έντεκα (11) Μέλη ορίζονται από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και πέντε (5) από την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), επιλεγόμενα κατά το δυνατόν από διαφορετικούς κλάδους. Αντιπρόεδρος της δεύτερης Ομάδας είναι ο κ. Δημήτρης Πολίτης. τ. Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας Γ.Σ.Ε.Ε.

<sup>17</sup>Στην τρίτη Ομάδα τα Μέλη ορίζονται: α) πέντε (5) από την Πανελλήνια Συνομοσπονδία Ενώσεων Γεωργικών Συνεταιρισμών (Π.Α.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.) και δύο (2) από τη Γενική Συνομοσπονδία Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδος (Γ.Ε.Σ.Α.Σ.Ε.), β) ένα (1) Μέλος που ασκεί ελευθέριο επάγγελμα από τη Συντονιστική Επιτροπή Δικηγόρων, τον Πανελλήνιο Ιατρικό Σύλλογο, το Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος, το Οικονομικό Επιμελητήριο Ελλάδος, το Γεωτεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος, γ) έναν (1) εκπρόσωπο των καταναλωτών και δ) τρία (3) Μέλη από την Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.). Αντιπρόεδρος της τρίτης Ομάδας είναι ο κ. Νικόλαος Λιόλιος, πρώην Πρόεδρος Δ.Σ. Π.Α.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.



3144/2003 για τον κοινωνικό διάλογο για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία (άρθρο 2)<sup>18</sup>.

Σκοπός της Επιτροπής είναι η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, την ανάπτυξη Δικτύου για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ενσωμάτωση και η γνωμοδότηση για τη διαμόρφωση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση.

### • Ο ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας οφείλει τη γένεσή του στο νόμο 1876/1990 για τις "Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις". Κύριο έργο του είναι να βοηθήσει τα διαπραγματευόμενα μέρη όταν οι διαπραγματεύσεις φθάσουν σε αδιέξοδο, να βρουν τη δική τους λύση μέσω του θεσμού της μεσολάβησης. Σε περίπτωση που η μεσολαβητική διαδικασία δεν καταλήξει σε αποδεκτό αποτέλεσμα, το επόμενο στάδιο διευθέτησης της διαφοράς είναι η διαιτησία. Μία επιπλέον συμβολή του Ο.ΜΕ.Δ. είναι η λειτουργία του ως πεδίου κοινωνικού διαλόγου και ασχέτως του τελικού αποτελέσματος. Ο Ο.ΜΕ.Δ. παρεμβαίνει μόνον όπου υπάρχει αδιέξοδο.

Οι υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ. παρέχονται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων καθώς και σε μεμονωμένους εργοδότες σε επίπεδο επιχείρησης που επιθυμούν να απευθυνθούν σε αυτόν. Μεταξύ των εργοδοτών συγκαταλέγεται και το Ελληνικό Δημόσιο, για τους εργαζόμενους

<sup>17</sup>Πρόεδρος της Εθνικής Επιτροπής Απασχόλησης είναι ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και αναπληρωτής ο Υφυπουργός. Στην Επιτροπή συμμετέχουν επίσης οι Γενικοί Γραμματείς των Υπουργείων Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Ανάπτυξης, Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, οι Γενικοί Γραμματείς Ισότητας, Νέας Γενιάς και της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, ο Διοικητής του ΟΑΕΔ, ένας εκπρόσωπος της Κεντρικής Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος (ΚΕΔΚΕ), ένας εκπρόσωπος της Ένωσης Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων Ελλάδος (ΕΝΑΕ), τρεις εκπρόσωποι της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), ένας εκπρόσωπος του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), ένας εκπρόσωπος της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), ένας εκπρόσωπος της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ) και της Πανελλήνιας Συνομοσπονδίας Ενώσεων Γεωργικών Συνεταιρισμών (Π.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.) και ένας εκπρόσωπος της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.Ε.Α). Τα μέλη της Επιτροπής διορίζονται με διετή θητεία.

<sup>18</sup>Πρόεδρος της Εθνικής Επιτροπής Απασχόλησης είναι ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και αναπληρωτής ο Υφυπουργός. Στην Επιτροπή συμμετέχουν επίσης οι Γενικοί Γραμματείς των Υπουργείων Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Ανάπτυξης, Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Υγείας και Πρόνοιας, τους Γενικούς Γραμματείς Ισότητας και της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος, από έναν εκπρόσωπο της Κεντρικής Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος (ΚΕΔΚΕ), και της Ένωσης Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων Ελλάδος (ΕΝΑΕ), της Εκκλησίας της Ελλάδος, της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.Ε.Α.), από τρεις εκπρόσωπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), και από έναν εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), έναν εκπρόσωπο της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), έναν εκπρόσωπο της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), και της Πανελλήνιας Συνομοσπονδίας Ενώσεων Γεωργικών Συνεταιρισμών (Π.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.), καθώς και εκπροσώπους μη κυβερνητικών οργανώσεων. Τα μέλη της Επιτροπής διορίζονται με διετή θητεία.

με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στις Δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. Οι παρεχόμενες υπηρεσίες καλύπτουν κάθε σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και στοχεύουν στην διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για κάθε θέμα που αφορά στους όρους αμοιβής και εργασίας, με εξαίρεση τα θέματα κρατικής κοινωνικής ασφάλισης.

Οι υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας οι οποίες αποτελούν την κύρια αρμοδιότητα του Οργανισμού παρέχονται από το ανεξάρτητο Σώμα των Μεσολαβητών / Διαιτητών, κύριο έργο του οποίου είναι να προωθήσει τον απευθείας διάλογο των μερών. Βασική αποστολή του σώματος αποτελεί η ενίσχυση ή η συμπλήρωση των διαπραγματεύσεων και όχι η υποκατάστασή τους. Γι' αυτό και η βαρύτητα δίνεται στη διαμεσολάβηση και όχι στη διαιτησία, που έχει πλέον τελείως επικουρικό ρόλο.

Στον Ο.ΜΕ.Δ. μπορούν να προσφύγουν συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων καθώς και μεμονωμένες επιχειρήσεις για την επίλυση συλλογικών διαφορών<sup>19</sup>. Ο Ο.ΜΕ.Δ. δεν επιλαμβάνεται την της επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών.

Μεσολάβηση είναι η διενέργεια συλλογικών διαπραγματεύσεων με την συμβολή του Μεσολαβητή και στόχο την υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) ή την επίτευξη άλλης Συμφωνίας μεταξύ των Μερών. Σκοπός της Μεσολάβησης είναι η επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των Μερών. Αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο στάδιο της Μεσολάβησης μπορεί να είναι: κάθε θέμα που μπορεί να ρυθμιστεί με συλλογική σύμβαση εργασίας (άρθρο 2, ν. 1876/1990)<sup>20</sup>.

Διαιτησία είναι η διαδικασία επίλυσης εργασιακών διαφορών με απόφαση του Διαιτητή (Διαιτητική Απόφαση) εφόσον τα Μέρη δεν έχουν καταλήξει σε κατάρτιση Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Σ.Σ.Ε). Η προσφυγή στη Διαιτησία αποτελεί μέσο πίεσης για την επίτευξη συμφωνίας και επομένως ουσιώδη μέθοδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο στάδιο της διαιτησίας μπορεί να είναι κάθε θέμα, που μπορεί να ρυθμιστεί με συλλογική σύμβαση εργασίας (άρθρο 2, ν. 1876/1990)<sup>21</sup>.

#### • ΤΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Τα Συμβούλια Εργαζομένων προβλέφθηκαν στο νόμο 1767/1988 και σύμφωνα με όσα ορίζονται στο νόμο ισχύουν τα εξής:

1. Οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης, που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα, έχουν δικαίωμα να εκλέγουν και να συγκροτούν συμβούλια εργαζομένων, για την εκπροσώπησή τους στην επιχείρηση.
2. Στις περιπτώσεις που στην επιχείρηση δεν υπάρχει συνδικαλιστική

<sup>19</sup> Από την πλευρά των εργαζομένων : α) η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της επιδιωκόμενης Σ.Σ.Ε. ή συμφωνίας ή β) το συμβούλιο εργαζομένων για τις περιπτώσεις κατάρτισης κανονισμού εργασίας, ελλείψει επιχειρησιακού σωματείου στο χώρο της επιχείρησης. Από την πλευρά των εργοδοτών : α) μία ή περισσότερες οργανώσεις εργοδοτών ή μεμονωμένη επιχείρηση στο πεδίο ισχύος της επιδιωκόμενης Σ.Σ.Ε. ή συμφωνίας.

οργάνωση, αρκεί να απασχολούνται είκοσι (20) εργαζόμενοι.

3. Τα συμβούλια εργαζομένων αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη για τα εξής θέματα :

I. Την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης.

II. Τον κανονισμό υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης.

III. Την κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης και τη χρήση νέων τεχνολογιών.

IV. Τον προγραμματισμό της επιμόρφωσης ή της διαρκούς εκπαίδευσης και της μετεκπαίδευσης του προσωπικού, ιδιαίτερα μετά από κάθε μετατροπή της τεχνολογίας.

V. Τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στα πλαίσια της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων, ιδίως απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα.

VI. Τον προγραμματισμό των κανονικών αδειών.

VII. Την επανένταξη των αναπήρων από εργατικό ατύχημα που έγινε στην επιχείρηση σε κατάλληλες γι' αυτούς θέσεις απασχόλησης.

VIII. Τον προγραμματισμό και τον έλεγχο πολιτιστικών, ψυχαγωγικών και κοινωνικών εκδηλώσεων.

Για όλα τα παραπάνω θέματα καταρτίζεται γραπτή συμφωνία, η οποία ισχύει από την κατάθεσή της στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και έχει κανονιστική ισχύ. Η συμφωνία αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων του Συμβουλίου Εργαζομένων. Οι αρμοδιότητες ασκούνται από το Συμβούλιο Εργαζομένων, εφόσον στην επιχείρηση δεν λειτουργεί συνδικαλιστική οργάνωση, και τα θέματα αυτά δε ρυθμίζονται με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και Συμβουλίου Εργαζομένων για την ρύθμιση των παραπάνω θεμάτων, η διαφορά επιλύεται με τη διαδικασία της μεσολάβησης και παραπομπή στη διαιτησία, σύμφωνα με τα άρθρα 15 και 16 του νόμου 1876/1990.

<sup>20</sup> Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας (όπως ωράριο, άδειες, μισθοί κ.α.), την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση κ.α., την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις, την κατάρτιση κανονισμών υγιεινής και ασφάλειας, τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας (άρθρο 5, ν. 2874/2000), τον καθορισμό προσωπικού ασφαλείας σε περίπτωση απεργίας (άρθρο 2, ν. 2224/1994), τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου για θέματα που αποτελούν αντικείμενο απεργίας (άρθρο 3, ν. 2224/1994), κάθε θέμα που μπορεί να ρυθμισθεί με συμφωνία μεταξύ του Συμβουλίου εργαζομένων και της επιχείρησης (άρθρο 8, ν. 2224/1994).

<sup>21</sup> Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας (όπως ωράριο, άδειες, μισθοί κ.α.), με την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση κ.α., με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις, την κατάρτιση κανονισμών εργασίας, υγιεινής και ασφάλειας, τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας (άρθρο 5, ν. 2874/2000), κάθε θέμα που μπορεί να ρυθμισθεί με συμφωνία του Συμβουλίου εργαζομένων και της επιχείρησης (άρθρο 8, ν. 2224/1994).

• **ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΙΚΟΥ & ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Ο κοινωνικός διάλογος για θέματα απασχόλησης, ανάπτυξης, ανταγωνιστικότητας, αύξησης της παραγωγικότητας και προσέλκυσης επενδύσεων, αλλά και για θέματα κοινωνικού αποκλεισμού, απαιτεί συντονισμένες στρατηγικές όχι μόνο σε ευρωπαϊκό, αλλά και σε εθνικό επίπεδο. Γίνεται πλέον ευρύτατα κατανοητό, με βάση και τις εξελίξεις στην παγκόσμια και ευρωπαϊκή οικονομία και αγορά εργασίας, ότι η προετοιμασία, η εφαρμογή και η παρακολούθηση των αποτελεσμάτων αυτών των στρατηγικών δεν είναι αποκλειστικά ευθύνη των εθνικών κυβερνήσεων, αλλά απαιτείται και η ενεργός σύμπραξη των κοινωνικών εταίρων. Ήδη στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η παρακολούθηση της εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση που τέθηκε με τη Διαδικασία του Λουξεμβούργου, αλλά και των αποτελεσμάτων της Συνόδου Κορυφής της Λισαβώνας (2000), βαρύνει τους κοινωνικούς εταίρους, όχι μόνο σε ευρωπαϊκό, αλλά και σε εθνικό επίπεδο.

Είναι προφανές από όσα προηγήθηκαν ότι το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα διευκολύνει σημαντικά και προωθεί τον αυτόνομο κοινωνικό διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και μεταξύ κοινωνικών εταίρων και κράτους. Είναι θετικό το γεγονός ότι η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή είναι ένα συνταγματικά κατοχυρωμένο εθνικό όργανο κοινωνικού διαλόγου με ευρείες γνωμοδοτικές αρμοδιότητες, ενώ οι Εθνικές Επιτροπές διαλόγου για την Απασχόληση και την Κοινωνική Προστασία αποτελούν μόνιμες δομές κοινωνικού διαλόγου. Επίσης, είναι εξαιρετικής σημασίας το γεγονός ότι με το νόμο 3144/2003 για τον κοινωνικό διάλογο και την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία, προβλέπεται η κύρωση των διατάξεων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Ε).

Παρά ταύτα όμως, η εμπειρία έχει αποδείξει ότι πλην ελαχίστων εξαιρέσεων οι διμερείς ή και τριμερείς διαβουλεύσεις δεν απέδωσαν τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Μέχρι πρόσφατα ο κοινωνικός διάλογος αφορούσε θέματα απασχόλησης, εργασιακών σχέσεων και κοινωνικής ασφάλισης και λάμβανε τη μορφή άλλοτε ανεπίσημων, και άλλοτε περισσότερο οργανωμένων τριμερών ή διμερών διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους κατά την προετοιμασία των σχετικών νομοθετικών μεταρρυθμίσεων (π.χ. διάλογος που προηγήθηκε των νόμων 2676/1999, 2874/2000, 3029/2002 κλπ). Οι προσπάθειες αυτές δεν αποδείχθηκαν ιδιαίτερως ουσιαστικές και είχαν περιορισμένη εμβέλεια. Το 1997 για παράδειγμα, διεξήχθη διευρυμένος κοινωνικός διάλογος για το τρίπτυχο ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και απασχόληση, ο οποίος είχε οργανωμένο τριμερή χαρακτήρα και το 2000 διεξήχθη τριμερής κοινωνικός διάλογος για το νέο εργασιακό νομοσχέδιο. Αν και οι δύο περιπτώσεις τριμερούς κοινωνικού διαλόγου ήταν σε θετική

κατεύθυνση, δεν είχαν συνέχεια και ανέδειξαν τις εγγενείς αδυναμίες των κοινωνικών εταίρων, ενώ τα στενά χρονικά περιθώρια, αφενός δεν οδήγησαν σε μια σαφή αποτύπωση της πραγματικότητας, και αφετέρου δεν επέτρεψαν την επεξεργασία εναλλακτικών σεναρίων. Είναι χαρακτηριστικό ότι τόσο το 1997, όσο και το 2000, οι τριμερείς διαβουλεύσεις τελικώς οδήγησαν στη μονομερή θεσμοθέτηση του νέου ρυθμιστικού πλαισίου για την αγορά εργασίας εκ μέρους της κυβέρνησης. Το ίδιο δυσοίωνες είναι και οι πιο πρόσφατες εξελίξεις που αφορούν στις αλλαγές στο ωράριο εργασίας καθώς και στη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος. Ο κοινωνικός διάλογος που πραγματοποιήθηκε τον Φεβρουάριο του 2005 στο πλαίσιο της Εθνικής Επιτροπής Απασχόλησης για τις αλλαγές στο ισχύοντα εργασιακό νόμο και ειδικότερα για το καθεστώς υπερωριών οδηγήθηκε σε αδιέξοδο. Το μοναδικό σημείο σύγκλισης ήταν ο ορισμός συνάντησης στην οποία θα συμμετέχουν οι πρόεδροι των εργοδοτικών οργανώσεων, η Γ.Σ.Ε.Ε. και το υπουργείο απασχόλησης, προκειμένου να καθοριστεί η ατζέντα για τα θέματα που θα τεθούν προς συζήτηση τους επόμενους μήνες<sup>22</sup>. Ενώ και ο κοινωνικός διάλογος για το ασφαλιστικό σύστημα που ξεκίνησε τον Απρίλιο του 2005 με πρωτοβουλία της Γ.Σ.Ε.Ε., η οποία στοχεύει στην υπογραφή Εθνικής Κοινωνικής Συμφωνίας για το Ασφαλιστικό και στη λήψη έγκαιρων μέτρων για τη μακροχρόνια οικονομική επιβίωση του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., πρωτοβουλία μάλιστα στην οποία ανταποκρίθηκαν άμεσα οι εκπρόσωποι του Σ.Ε.Β, της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. και της Ε.Σ.Ε.Ε., στη συνέχεια οδηγήθηκε σε αδιέξοδο<sup>23</sup>.

Την ίδια στιγμή, αναμένεται η έκδοση σύστασης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή εντός του 2005 για την ευελιξία του χρόνου εργασίας μέχρι τις 48 ώρες και την επέκταση των ατομικών συμβάσεων εργασίας, ενώ η νέα κοινωνική ατζέντα που εγκρίθηκε τον Φεβρουάριο του 2005 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή προβλέπει την έκδοση Πράσινης Βίβλου για τις αλλαγές στην ευρωπαϊκή εργατική νομοθεσία και ταυτοχρόνως ετοιμάζεται δεύτερη βίβλος για το δημογραφικό πρόβλημα της Ευρώπης. Επίσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην εισηγητική της έκθεση αναφέρει την ανάγκη εκσυγχρονισμού του μοντέλου κοινωνικής προστασίας για την αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος και δίνει έμφαση στην δημιουργία ενός ευέλικτου θεσμικού πλαισίου στο επίκεντρο του οποίου θα βρίσκεται η κινητικότητα

<sup>22</sup> Ο ΣΕΒ και η ΕΣΣΕ ζητούν ελαστικοποίηση του ωραρίου και δυνατότητα ευελιξίας στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας μέχρι και τις 48 ώρες και ταυτοχρόνως επιθυμούν μείωση του κόστους των υπερωριών. Ο ΣΕΒ έχει καταθέσει πρόταση για αντικατάσταση των αμοιβών των υπερωριών - για τις δύο πέσαν του συμβατικού ωραρίου υπερωρίες - με χορήγηση άδειας. Η ΕΣΣΕ ζητά μείωση της προσαύξησης των υπερωριών στο 50% για όλες ανεξαιρέτως τις επιχειρήσεις. Η ΓΣΕΕ προτάσσει την άμεση ανάγκη αντιμετώπισης του διογκούμενου ρεύματος των ατομικών συμβάσεων στον ΟΤΕ, τα ληϊπάσματα και τα ναυπηγεία Ελευσίνας και εκφράζει τη διαφωνία της με την προσπάθεια υποκατάστασης των κλαδικών συμβάσεων με ατομικές συμφωνίες.

<sup>23</sup> Η Γ.Σ.Ε.Ε. ανακοίνωσε ότι δεν θα συμμετάσχει στο διάλογο υποστηρίζοντας ότι η Ο.Κ.Ε. δεν μπορεί να υποκαταστήσει τους κοινωνικούς φορείς και ότι ο διάλογος για το ασφαλιστικό σύστημα πρέπει να διεξαχθεί σε εθνικό επίπεδο με τη συμμετοχή του πρωθυπουργού, των αρμοδίων μελών της κυβέρνησης και τους εκπροσώπους των κομμάτων, ενώ η Α.Δ.Ε.Δ.Υ. είχε εξαρχώς διαφωνήσει με οποιαδήποτε συζήτηση για το ασφαλιστικό σύστημα.

της εργασίας – η οποία απέκτησε νέες διαστάσεις μετά τη διεύρυνση.

Σε τι οφείλεται το γεγονός ότι οι απόπειρες κοινωνικού διαλόγου είναι συχνά ατελέσφορες; Για ποιο λόγο ο κοινωνικός διάλογος δεν γίνεται επί της ουσίας και είναι χαμηλής ποιότητας και αποτελεσματικότητας; Για ποιο λόγο δεν αποτελούν ζητήματα διαβούλευσης τα ζητήματα που βρίσκονται στο επίκεντρο του κοινωνικού προβληματισμού και αφορούν στην αναδιοργάνωση της εργασίας με όρους συμβατούς με τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής; Και αν θεωρούμε ότι όντως ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί βασικό εργαλείο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας μέσα από την αναδιοργάνωση της εργασίας, τότε με ποιους όρους πρέπει να πραγματοποιηθεί για να είναι αποτελεσματικός; Ποιες προϋποθέσεις πρέπει να ισχύσουν ώστε να διασφαλιστεί η κεντρική επιδίωξη του σύγχρονου ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου ανάπτυξης που επιτάσσει την εναρμόνιση της οικονομικής ανταγωνιστικότητας με την κοινωνική συνοχή, της ευελιξίας με την ασφάλεια (flexicurity όπως έχει ονομαστεί ο συνδυασμός αυτών);

Ένας πιθανός λόγος της αναποτελεσματικότητας του κοινωνικού διαλόγου είναι πως παρά το γεγονός ότι διεξάγεται μέσα από μόνιμες δομές διαλόγου, δεν είναι συνεχής και ως εκ τούτου δεν εξασφαλίζεται σχεδιασμός και στρατηγική μακράς πνοής. Στρατηγική δηλαδή, η οποία θα εξειδικεύεται σε κατάλληλες πολιτικές και θα συνοδεύεται από επιτελικές αποφάσεις και από σαφή δέσμευση όλων των εμπλεκόμενων μερών για την υλοποίησή τους. Η δέσμευση αυτή, που ενέχει τη λογική των αμοιβαίων παραχωρήσεων των μερών, αποτελεί συστατικό στοιχείο όλων των αντίστοιχων επιτυχημένων εμπειριών σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (π.χ. Ολλανδία, Ιρλανδία, Πορτογαλία, Ιταλία).

Ένας άλλος λόγος της ατελούς έκβασης των διαβουλεύσεων αφορά ζητήματα θεσμικής ανεπάρκειας ή άρθρωσης των υφιστάμενων θεσμών. Για παράδειγμα, η διευρυμένη σύνθεση και ο μεγάλος αριθμός των μελών των Εθνικών Επιτροπών Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας σε συνδυασμό με την έλλειψη προσδιορισμού των γενικών και ειδικών αρμοδιοτήτων τους, εκ προοιμίου μετριάζουν τον ρόλο τους, εμπεριέχοντας τον κίνδυνο γραφειοκρατικής λειτουργίας τους, και καθιστώντας τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων μη αποτελεσματική<sup>24</sup>. Επίσης, ενώ με τον νόμο 1876/1990 ανατίθενται πολύ σημαντικές νέες αρμοδιότητες και ευθύνες στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, δεν εξασφαλίζεται η απαραίτητη νομοποίηση και οργανωτική επάρκεια του οργανισμού. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα συμβούλια εργαζομένων, τα οποία είναι ένας εξαιρετικά χρήσιμος θεσμός, ουσιαστικά παραμένουν ανενεργά. Είναι ενδεικτικό ότι ενώ συμβούλια εργαζομένων μπορούν να συσταθούν σε 3000 περίπου επιχειρήσεις της χώρας, ο θεσμός λειτουργεί μόνο στο 6-7% των επιχειρήσεων<sup>25</sup>.

Ένα άλλο ζήτημα που θα πρέπει να εξεταστεί σοβαρά είναι η διεκδικητική ατζέντα του κοινωνικού διαλόγου η οποία περιλαμβάνει κυρίως θέματα μισθολογικά και οικονομικά, θέματα προστασίας, υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και αδειών. Αντιθέτως, μια σειρά σημαντικά θεσμικά ζητήματα όπως το δικαίωμα στην πληροφόρηση και τη διαβούλευση, η μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων και στη διοίκηση των επιχειρήσεων, η συνεχής εκπαίδευση του προσωπικού, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών και μεθόδων οργάνωσης της παραγωγής, τα οποία αποτελούν αιτήματα που προωθούνται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των υπολοίπων χωρών της Ευρώπης, έχουν χαμηλή προτεραιότητα. Επίσης, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων<sup>26</sup>, απουσιάζουν εντελώς από τη ατζέντα των διαπραγματεύσεων θέματα όπως: η προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας, η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής<sup>27</sup>, η καταπολέμηση του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού, η

<sup>24</sup> Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η διευρυμένη σύνθεση της Εθνικών Επιτροπών είναι απαραίτητη, ώστε να αντιπροσωπεύονται κατά το δυνατόν όλες οι κοινωνικές ομάδες,. Από άλλη πλευρά όμως η σύνθεση αυτή τις καθιστά δύσκαμπτες και δε διευκολύνει την λειτουργικότητα και αποτελεσματικότητά τους ως οργάνων χάραξης εθνικής στρατηγικής για την απασχόληση. Έλλειμμα αυτή τη στιγμή δεν υπάρχει ως προς ένα συμβουλευτικό - γνωμοδοτικό όργανο που θα παρεμβάινει στην άσκηση των πολιτικών απασχόλησης, αλλά ως προς ένα όργανο αρμόδιο για την προετοιμασία εθνικής στρατηγικής απασχόλησης, για την παρακολούθηση της εφαρμογής της και για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. Αυτό το κενό καλύπνται να συμπληρώσουν οι Εθνικές Επιτροπές και με αυτό το σκεπτικό είχε προταθεί η δημιουργία τους από τους κοινωνικούς εταίρους κατά τη συζήτηση του Ε.Σ.Δ.Α. του 2002. Η Ο.Κ.Ε. προτείνει τη σύσταση μίας ευέλικτης και ολιγάριθμης Συντονιστικής Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου, στην οποία θα συμμετέχουν ισότιμα και σε επίπεδο κορυφής εκπρόσωποι της κυβέρνησης και των οργανώσεων που υπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Η Συντονιστική Επιτροπή θα προσδιορίζει τα θέματα προς συζήτηση και θα έχει ως έργο την αναζήτηση συναίνεσης ως προς τις κατευθυντήριες αρχές της στρατηγικής και των επιμέρους πολιτικών που θα υιοθετηθούν, την συνεχή προσαρμογή τους στις νέες συνθήκες και την παρακολούθηση της εφαρμογής του ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Λόγω του ρόλου της, η Συντονιστική Επιτροπή θα πρέπει να συγκαλείται τουλάχιστον κάθε τρεις (3) μήνες. [Βλέπε Γνώμη της Ο.Κ.Ε. για το νόμο 3144/2003, 2 Απριλίου 2003]

<sup>25</sup> Βλέπε Στ.Π.Γαβρόγλου, Ε. Γαζον, Α. Μουρίκη, 2001 στο Οργάνωση της Εργασίας και Νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη (επιμ.) Στ.Π.Γαβρόγλου, Η. Κικιλίας.

<sup>26</sup> Μία από τις εξαιρέσεις ήταν η συμφωνία του 2001 μεταξύ Ο.Τ.Ο.Ε και της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών στην οποία προβλεπόταν η σύσταση ισομερούς επιτροπής για την αποδέσμευση του ωραρίου λειτουργίας των τραπεζών από το ωράριο εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων. Επίσης, μία άλλη εξαίρεση ήταν η συμφωνία της Ο.Μ.Ε – Ο.Τ.Ε με τη διοίκηση του οργανισμού το 2001 που προέβλεπε μεταξύ άλλων μειωμένο ωράριο για εργαζόμενους που πάσχουν από ασθένειες του αίματος ή έχουν παιδιά με αναπηρίες, χορήγηση 1/3 της μισθοδοσίας σε γυναίκες που κάνουν χρήση της διευτοής γονικής άδειας, συμμετοχή των εργαζόμενων στα αυξημένα κέρδη της επιχείρησης σε αντάλλαγμα για τη μη διεκδίκηση του 35ώρου.

<sup>27</sup> Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι στις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε που υπεγράφησαν από το 1993 και εντεύθεν προβλέπονται μια σειρά άρθρα που διευκολύνουν τους εργαζόμενους. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε των ετών 2004 και 2005 προβλέπεται μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του τέκνου (άρθρο 8), εναλλακτική χρήση του μειωμένου ωραρίου ως άδειας για τη φροντίδα του παιδιού (άρθρο 9), άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές (άρθρο 10), άδεια λόγω AIDS (άρθρο 11), άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγίσεις αίματος και παραγώγων ή αιμοκάθαρση (άρθρο 12). Τέλος, στο άρθρο 14 προβλέπεται ότι τα μέρη αποφασίζουν την ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσιο για την τηλεργασία (που υπεγράφη από την Συνομοσπονδία Εργατικών Συνδικάτων- ETUC, την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα –UNICE, την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνικών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων – UEAPME και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων – CEEP), στην ελληνική έννομη τάξη έως την 30 Οκτωβρίου 2004. Ωστόσο, η σημαντική καθυστέρηση νομοθετικής κύρωσης της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004-2005 αναστέλλει το ευεργετικό περιεχόμενο των παραπάνω προβλέψεων.

ενσωμάτωση των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην απασχόληση, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, η ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κατοχύρωση των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών που “επιλέγουν” ευέλικτες μορφές απασχόλησης, η βιώσιμη ανάπτυξη, κλπ, παρά το γεγονός ότι τα ζητήματα αυτά αποτελούν και μέρος του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση<sup>28</sup>.

Σημαντικό ρόλο, εκτός των άλλων, έχουν διαδραματίσει η απουσία συναινετικών διαδικασιών και κουλτούρας διαλόγου, η πολυδιάσπαση και ο κατακερματισμός των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων σε συνδυασμό με την εξάρτησή τους από πολιτικά κόμματα, τα χαμηλά ποσοστά αντιπροσωπευτικότητας των συλλογικών φορέων, η εσωστρέφεια της διεκδικητικής ατζέντας και η έλλειψη μακροχρόνιας προοπτικής, η αδυναμία των κοινωνικών εταίρων να ανταποκριθούν εγκαίρως στις ραγδαίες εξελίξεις της σύγχρονης πραγματικότητας (εθνικής, ευρωπαϊκής και παγκόσμιας), κλπ.

Η αδυναμία των κοινωνικών εταίρων να διατυπώσουν κοινά αποδεκτές και βιώσιμες προτάσεις έχει έχουν οδηγήσει στην διαιώνιση του κεντρικού ρόλου του κράτους στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και στη μονομερή διαμόρφωση πολιτικών απασχόλησης. Σε μια εποχή που χαρακτηρίζεται από αποκεντρωμένα συστήματα εργασιακών σχέσεων, και πρακτικές νομοθέτησης που είναι προϊόν διαπραγμάτευσης και κοινωνικού διαλόγου, η απουσία ουσιαστικών διαδικασιών κοινωνικής διαβούλευσης συνεπάγεται σοβαρούς κινδύνους κυρίως σε ότι αφορά στην μονομερή επιβολή σημαντικών διαρθρωτικών αλλαγών στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, σε μια εποχή με καθοριστικές εξελίξεις σε ένα ευρύτατο φάσμα της κοινωνικο-οικονομικής ζωής και ιδιαιτέρως το περιεχόμενο της ανθρώπινης εργασίας, που είναι αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης, των ραγδαίων τεχνολογικών αλλαγών και της τριτογενεοποίησης της οικονομίας, και όπου η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από αστάθεια, ποικιλία, ανομοιογένεια, ευμεταβλητότητα των όρων εργασίας και των εργασιακών συνθηκών, είναι σαφές ότι η ρευστότητα της αγοράς δεν αφορά όλους και όλες στο ίδιο βαθμό. Οι νέες συνθήκες δημιουργούν καταστάσεις που παγιδεύουν συγκεκριμένες κοινωνικές και πληθυσμιακές ομάδες που κυρίως – ή συχνά κατ’ αποκλειστικότητα – ανήκουν στις ομάδες εργαζομένων ή πολιτών οι οποίες δεν έχουν διαπραγματευτική δύναμη, όπως για παράδειγμα είναι οι γυναίκες, οι νέοι, τα ΑμΕΑ, οι μετανάστες και μετανάστριες, κλπ.

<sup>28</sup> Το Ε.Σ.Δ.Α 2003, περιλαμβάνει 3 πρωταρχικούς στόχους (πλήρη απασχόληση, ποιότητα και παραγωγικότητα της εργασίας, κοινωνική συνοχή και κοινωνική ενσωμάτωση) και 10 κατευθυντήριες γραμμές: 1. Ενεργητικά και προληπτικά μέτρα κατά της ανεργίας, 2. Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, 3. Προσαρμοστικότητα της εργασίας, 4. Επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό, στην οικονομία της γνώσης και την κοινωνία της πληροφορίας, 5. Αύξηση της προσφοράς εργασίας και παράταση του επαγγελματικού βίου, 6. Ισότητα των φύλων, 7. Ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας των ατόμων που μειονεκτούν, 8. Αποδοτικότητα και ελκυστικότητα της εργασίας, 9. Καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και 10. Επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα.



Με άλλα λόγια, η πραγματικότητα που αποτυπώνεται στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου διαφέρει ή αποκλίνει σημαντικά από την πραγματικότητα που ισχύει στην αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, είναι γνωστό ότι στον κλάδο των τροφίμων και του εμπορίου, όπου η πλειοψηφία των εργαζόμενων είναι γυναίκες, η ευρεία χρήση της μερικής απασχόλησης είναι καθεστώς. Η μερική απασχόληση αφενός διασφαλίζει τη βιωσιμότητα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων του κλάδου, και αφετέρου παραβιάζεται συστηματικά χωρίς την καταβολή των νόμιμων αποζημιώσεων και χωρίς το δικαίωμα επιλογής εκ μέρους των εργαζόμενων. Επίσης, είναι γνωστό ότι τα ποσοστά αδήλωτης εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών φροντίδας είναι εξαιρετικά υψηλά και σημαντικός αριθμός εργαζόμενων γυναικών εργάζεται χωρίς ασφαλιστική ή συνταξιοδοτική κάλυψη. Διαπιστώνουμε δηλαδή, ότι ενώ οι εργαζόμενες γυναίκες, οι οποίες αποτελούν ένα αρκετά υψηλό ποσοστό του εργατικού δυναμικού, συνεχίζουν να απορροφούν τους κραδασμούς του συστήματος, τα προβλήματά τους και η ανάγκη λήψης μέτρων στήριξης και κατοχύρωσης των εργασιακών δικαιωμάτων τους δεν φθάνουν στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων, δεν αποτελούν μέρος της διαπραγματευτικής ατζέντας και φαίνεται να μην απασχολούν τους κοινωνικούς εταίρους. Ένα άλλο ενδεικτικό παράδειγμα της απόκλισης της ατζέντας των διαπραγματεύσεων από την πραγματικότητα, είναι το γεγονός ότι το 2004 το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ενέκρινε περισσότερες από 4.000.000 ώρες υπερωριών για 65.000 εργαζόμενους<sup>29</sup>, ενώ οι αιτήσεις που υποβλήθηκαν από τις επιχειρήσεις για έγκριση υπερωριακής απασχόλησης ήταν υπερδιπλάσιες. Το Υπουργείο αναγκάστηκε να τις απορρίψει με βάση τον ν. 2874/2000, αλλά είναι βέβαιο ότι οι επιχειρήσεις πραγματοποίησαν παράνομες υπερωρίες με ή άνευ της συναίνεσης των εργαζόμενων, και παρά το οπωσδήποτε υψηλό κόστος<sup>30</sup>. Είναι φανερό ότι τόσο τα παραπάνω θέματα, όπως και μια σειρά άλλα ζητήματα που αφορούν την ακαμψία των συστημάτων κοινωνικής προστασίας και οργάνωσης της εργασίας, τη δυνατότητα εκούσιας αυξομείωσης του χρόνου εργασίας και τη δυνατότητα προστατευμένης εξόδου από την αγορά εργασίας, τα μέτρα προώθησης της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ή προσωπικής ζωής, κλπ, θα πρέπει άμεσα να αποτελέσουν μέρος του κοινωνικού διαλόγου στα πλαίσια μια μακρόπνοης οπτικής για την αντιμετώπιση των νέων προκλήσεων στο τοπίο της απασχόλησης.

<sup>29</sup> Με βάση τα στοιχεία που δόθηκαν στη δημοσιότητα τον Φεβρουάριο του 2005 από τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου.

<sup>30</sup> Να σημειωθεί ότι οι άνω της 43ης ώρας υπερωρίες έχουν προσαύξηση που ξεκινάει από το 50% επί του ωρομισθίου, αυξάνεται σε 75% από την 45,6 έως την 48η ώρα και φθάνει έως το 150% για υπερωριακή απασχόληση άνω των 48 ωρών.

• ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ  
ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ ή Η  
ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΩΝ ΚΑΙ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

Το γεγονός ότι ο κοινωνικός διάλογος για την απασχόληση δεν έχει, μέχρι στιγμής τουλάχιστον, αποδώσει τα αναμενόμενα αποτελέσματα, με βάση και την εμπειρία των κοινωνικών εταίρων της υπόλοιπης Ευρώπης, είναι ενδεικτικό της ανισορροπίας που υπάρχει μεταξύ κράτους και κοινωνίας, η οποία αποτυπώνεται με τον πιο σαφή και ξεκάθαρο τρόπο στο πεδίο αυτό. Αφενός έχουμε να κάνουμε με ένα υπερτροφικό κρατικοκομματικό σύστημα που συστηματικά υποσκάπτει κάθε προσπάθεια δημοκρατικού εκσυγχρονισμού και μεταρρύθμισης, και από την άλλη μια μάλλον καχεκτική κοινωνία πολιτών που δεν έχει μέχρι στιγμής καταφέρει να προωθήσει τις απόψεις, τις θέσεις και τις προτάσεις της για τους νέους θεσμούς και τις πρακτικές που απαιτούνται. Μάλιστα, επειδή οι αλλαγές που προτείνονται από την κοινωνία των πολιτών, απαιτούν μακροχρόνιο σχεδιασμό, ευρεία κοινωνική συναίνεση και σημαντικές τεχνικές γνώσεις είναι αντίθετες, όχι μόνο με τα ισχυρά συντεχνιακά και οικονομικά συμφέροντα, αλλά και την κρατικοκομματική νοοτροπία που αφορά τη διοίκηση και κυβέρνηση (government). Γι' αυτό και ο κοινωνικός διάλογος δεν (ανα)τροφοδοτείται και δεν εμπλουτίζεται από τον διαφορετικό λόγο της κοινωνίας των πολιτών.

Από την άλλη, είναι φανερό ότι η πολιτική με την παραδοσιακή έννοια όχι μόνο δεν εξαντλεί τις κοινωνικές ανάγκες, αλλά συνεχώς αποδυναμώνεται. Στην σύγχρονη ευρωπαϊκή πραγματικότητα απαιτούνται νέες αντιλήψεις, αυξημένη αίσθηση ευθύνης, αποτελεσματικότερος έλεγχος των δημόσιων πραγμάτων, διαφάνεια στη διαχείριση των πόρων και εντέλει επανασχεδιασμός της πολιτικής με σαφείς στόχους και προτεραιότητες. Στο πλαίσιο αυτό, αποτελεί άμεση προτεραιότητα για την σύγχρονη ελληνική κοινωνία η αναβάθμιση του (τριμερούς και διμερούς) κοινωνικού διαλόγου, ώστε να καταστεί πραγματικά επικοινωνιακός, δημοκρατικός και ουσιαστικός.

Τι ακριβώς είναι όμως ο κοινωνικός διάλογος και τι περιλαμβάνει; Σύμφωνα με τον ορισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>31</sup> κοινωνικός διάλογος είναι η συνάντηση κοινωνικών εταίρων με στόχο την ανταλλαγή πληροφοριών, την καταγραφή απόψεων και γνώμων και τη διαπραγμάτευση των εργασιακών σχέσεων, η οποία μπορεί να καταλήξει σε συλλογικές συμφωνίες. Και ποια είναι τα στοιχεία που συντελούν στην επιτυχία του κοινωνικού διαλόγου; Σύμφωνα με όσα προτείνονται από τους Στ. Π. Γαβρόγλου, Ε. Gazon και Α. Μουρίκη<sup>32</sup>, τα στοιχεία αυτά είναι:

- η μέριμνα εκ μέρους των κοινωνικών εταίρων για τη δημιουργία των κατάλληλων προϋποθέσεων επιτυχίας

<sup>31</sup> Κοινωνικός διάλογος και παραγωγικότητα, στο, *Οργάνωση της Εργασίας και Νέες Μορφές Απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, (επιμ.) Στ. Π. Γαβρόγλου & Ηλ. Κικίλιας, 2001, σελ. 217-218.

<sup>32</sup> *Ο.π.*, σελ 193-220.

- η διαθεσιμότητα επαρκούς χρόνου
- η διενέργεια διαπραγματεύσεων σε εθνικό, κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο και τέλος,
- το ό,τι ο διάλογος θα πρέπει να στηρίζεται σε τεκμηρίωση και σχετικές μελέτες, βάση των οποίων θα γίνονται αποδεκτές ή θα απορρίπτονται προτάσεις όχι μόνον πριν, αλλά και κατά τη διάρκεια διεξαγωγής του διαλόγου.

Με βάση τα παραπάνω προτείνεται μια διαδικασία τεκμηριωμένης διαβούλευσης διάρκειας ενός έως δύο ετών με ευρύτερο στόχο την απόκτηση γνώσεων και εμπειριών. Συγκεκριμένα προτείνονται τα εξής: να αξιοποιηθεί η κυβέρνηση αφενός τους υπάρχοντες θεσμούς και να καλέσει την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή να παρουσιάσει έκθεση με τις θέσεις των κοινωνικών εταίρων και την εμπειρία που έχει συσσωρευτεί στη χώρα σχετικά με το θέμα της μείωσης του χρόνου εργασίας<sup>33</sup>, και αφετέρου να καλέσει τους κοινωνικούς εταίρους να συντάξουν ένα «κοινωνικό και οικονομικό τετράδιο» για την κοινωνική και οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων σε κλαδικό επίπεδο<sup>34</sup>. Επίσης, η κυβέρνηση μπορεί να υποχρεώσει τους κοινωνικούς εταίρους να συζητήσουν το περιεχόμενο των τετραδίων τους, να καταγράψουν τις τυχόν διαφωνίες τους και τα στείλουν τα τετράδιά τους στην Επιθεώρηση Εργασίας, να καλέσει τις επιχειρήσεις που απασχολούν 20 και πλέον εργαζόμενους να καθιερώσουν την τήρηση «κοινωνικού και οικονομικού τετραδίου», να καταγράψουν τυχόν διαφωνίες με τα συνδικάτα ή τα συμβούλια εργαζομένων και να το στείλουν στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Με άλλα λόγια, θα μπορούσε η κυβέρνηση να ζητήσει από τους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματευτούν για ένα θέμα χωρίς να τους υποχρεώνει να καταλήξουν οπωσδήποτε σε συμφωνία. Το αποτέλεσμα στη συνέχεια θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για μια διαδικασία μεσολάβησης και διαιτησίας σε επίπεδο κλάδου, σύμφωνα με όσα προβλέπονται από τον νόμο 2874/2000 και τον Ο.Μ.Ε.Δ., ενώ η κυβέρνηση η οποία θα παρακολουθεί την εξέλιξη του διαλόγου θα εκδώσει σχετική έκθεση απολογισμού.

Το μοντέλο διαβούλευσης που προτείνεται στηρίζεται σε 5 κανόνες που αποτελούν και τις προϋποθέσεις για έναν κοινωνικό διάλογο επί της ουσίας<sup>35</sup>.

1. Το περιεχόμενο των συζητήσεων πρέπει να είναι μυστικό.
2. Ο κοινωνικός διάλογος επί της ουσίας χρειάζεται χρόνο.
3. Ο κοινωνικός διάλογος απαιτεί τεχνική προετοιμασία.
4. Οι εκπρόσωποι πρέπει να είναι εκπρόσωποι αποκλειστικά μιας πλευράς και ανεξάρτητοι από τις άλλες πλευρές.

<sup>33</sup> Οι ανεπιτυχείς διαβουλεύσεις των κοινωνικών εταίρων για τον χρόνο εργασίας αποτέλεσαν την αφορμή για την διατύπωση του προτεινόμενου μοντέλου διαβούλευσης.

<sup>34</sup> Ο.π., σελ. 213.

<sup>35</sup> Ο.π., σελ. 218-220.

5. Πρέπει στα πλαίσια του διαλόγου να εξηγούνται οι αιτίες τόσο των επιτυχιών, όσο και των αποτυχιών και να υπάρχει απολογισμός.

Παρά το γεγονός ότι το προτεινόμενο μοντέλο διαβούλευσης μπορεί να αποτελέσει εργαλείο κοινωνικού διαλόγου, έχει αδυναμίες διότι δεν λαμβάνει υπόψη βασικές παραμέτρους. Καταρχήν, αποτελεί σοβαρό ζήτημα προς επίλυση ο τρόπος συντονισμού των θεσμοθετημένων δομών κοινωνικού διαλόγου (Ο.Κ.Ε., Εθνικής Επιτροπής για την Απασχόληση, Εθνικής Επιτροπής για την Κοινωνική Προστασία, Συμβούλια Εργαζομένων, Ο.ΜΕ.Δ.), καθώς και ο προσδιορισμός των αρμοδιοτήτων και του τρόπου λειτουργίας των κοινωνικών εταίρων (τακτικότητα συνεδριάσεων, συμμετέχοντες, σύνταξη ατζέντας, κλπ). Ένα άλλο ζήτημα είναι ο σχεδιασμός του κοινωνικού διαλόγου, ο οποίος θα πρέπει να γίνεται σε μακροχρόνια βάση και σε άμεση συνάφεια με τις εξελίξεις σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και με τις αναδυόμενες ανάγκες των ομάδων συμφερόντων. Τέλος, δεν λαμβάνεται υπόψη μια ουσιαστική παράμετρος που αφορά στον τρόπο λειτουργίας του πολιτικού συστήματος και του συστήματος εκπροσώπησης των ομάδων συμφερόντων, στο πλαίσιο της ελληνικής κοινωνίας, τα οποία δεν διευκολύνουν την ενσωμάτωση θεμάτων που αφορούν συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες στην ατζέντα του κοινωνικού διαλόγου.

Η κοινωνία των πολιτών μπορεί να αποτελέσει τον μοχλό αξιοποίησης της κοινωνικής δυναμικής και να αλλάξει τις σχέσεις των παραδοσιακών πόλων εξουσίας προβάλλοντας ένας νέο μοντέλο κοινωνικής οργάνωσης, πιο ανοιχτό, πιο δίκαιο και πιο ευαίσθητο στα αιτήματα των καιρών. Η κοινωνία των πολιτών μπορεί να πάρει στα χέρια της τις υποθέσεις που αφορούν όλους τους κοινωνικούς τομείς και τα πεδία δράσης όπου το κράτος αποδεικνύεται αναποτελεσματικό. Οι φορείς της κοινωνίας των πολιτών μπορούν να αποτελέσουν «κέντρα εξουσίας της κοινωνίας», και να επηρεάσουν ουσιαστικά και να αναδιαμορφώσουν το περιεχόμενο, τουλάχιστον ως προς τους στόχους, της πολιτικής, από τα κάτω προς τα πάνω. Η εξέλιξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου καθορίζεται ολοένα και περισσότερο από την ενεργό συμμετοχή της κοινωνίας των πολιτών στα δημόσια πράγματα, η οποία αυτενεργεί για να εκφράσει τη σύγχρονη κοινωνική δυναμική εκεί όπου το κράτος και ο ιδιωτικός τομέας δεν επιθυμούν ή δεν θέλουν να δράσουν αποτελεσματικά.

Η κοινωνία των πολιτών, η οποία δεν αποτελείται μόνο από μη κυβερνητικές οργανώσεις και μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα εθελοντικές οργανώσεις, αλλά και θεσμούς, και αυτόνομες από την κυβέρνηση και τα κόμματα ανεξάρτητες διοικητικές αρχές και επιτροπές με ρυθμιστικές λειτουργίες και μεταρρυθμιστικούς στόχους, μπορεί να συμβάλει σε μια νέα, πιο ισορροπη κατανομή πόρων και εξουσίας μεταξύ κράτους, αγοράς και κοινωνίας και να οδηγήσει σε μια μεταφορά λειτουργιών και ευθυνών από τον κρατικοκομματικό χώρο στο χώρο της κοινωνίας των πολιτών. Χαρακτηριστικά

παραδείγματα αυτής της φιλοσοφίας, εκτός από τις ΜΚΟ, είναι ο Συνήγορος του Πολίτη<sup>36</sup>, η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, η Εθνική Επιτροπή Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων, και άλλες ανεξάρτητες διοικητικές αρχές και εθνικές επιτροπές.

Αν το ζητούμενο για την Ελλάδα είναι η ριζική αναδιοργάνωση του κράτους μέσα από μια νέα σχέση με την κοινωνία των πολιτών και με στόχο ένα πιο δημοκρατικό, αποδοτικό και επιτελικό κράτος με μια σχετικά αυτόνομη και σύγχρονη δημοκρατική διοίκηση με θεσμούς ανοιχτούς στους πολίτες και τις πολιτίσες, τότε θα πρέπει να θεσπιστούν **ανοιχτοί μηχανισμοί διαβούλευσης των πολιτικών κομμάτων και συνδικαλιστικών οργανώσεων με την κοινωνία των πολιτών**. Η κοινωνία των πολιτών δηλαδή, εκτός των άλλων μπορεί να αποτελέσει σημαντικό παράγοντα κοινωνικού και πολιτικού συντονισμού, να συνυπάρχει και να εξελίσσεται στα πλαίσια των εκάστοτε κοινωνικών και οικονομικών δομών, εμπλουτίζοντας με τη δράση της το κοινωνικό μοντέλο και ενισχύοντας τους μηχανισμούς ελέγχου όλων των εξουσιών. Επίσης, σύμφωνα και με το νέο μοντέλο διακυβέρνησης (governance), το οποίο βρίσκεται σε αντίστιξη με την έννοια της κυβέρνησης και δημόσιας διοίκησης (government), η κοινωνία των πολιτών μπορεί να συμβάλει στην μεγαλύτερη ενίσχυση του κοινωνικού χαρακτήρα της ανάπτυξης και στην επίτευξη του καλύτερου δυνατού αποτελέσματος σε τοπικό επίπεδο. Τέλος, και στο πλαίσιο της σύγχρονης αντίληψης για τη συμπληρωματικότητα των ρόλων και των δράσεων όλων των παραγόντων που συμμετέχουν στην αναπτυξιακή προσπάθεια, θα πρέπει το σύνολο αυτών των παραγόντων, δηλαδή το κράτος, οι επιχειρήσεις, οι κοινωνικοί φορείς, τα συνδικάτα, οι τοπικοί φορείς, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις, κλπ, να εργάζονται στη βάση ενός συνολικού προγράμματος με μακροπρόθεσμους στόχους και στρατηγική.

Με βάση τα παραπάνω η προσέγγιση που προτείνεται είναι η προσέγγιση των ανοιχτών μηχανισμών διαβούλευσης μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώ-

<sup>36</sup> Ενδεικτικά μόνο θα αναφέρουμε κάποιες προτάσεις Του Συνηγόρου Του Πολίτη οι οποίες περιλαμβάνονται στην Ετήσια Έκθεση 2003 και οι οποίες θα μπορούσαν να υιοθετηθούν άμεσα με σημαντικά ευεργετικά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους ή να αποτελέσουν μέρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων των κοινωνικών εταίρων. 1) Εξασφάλιση απορρήτου στις καταγγελίες εργοδοτών για τη μη επικόλληση ενσήμων του ΙΚΑ ώστε να μην υπάρχουν βλαπτικές συνέπειες για τον ασφαλισμένο από τη μη τήρηση της ανωνυμίας του έναντι του εργοδότη. 2) Ενοποίηση της άδειας για παροχή μισθωτής εργασίας, με την άδεια για παροχή ανεξάρτητου έργου ή υπηρεσίας σε μία ενιαία άδεια για τους εργαζόμενους αλλοδαπούς. 3) Χορήγηση άδειας άσκησης επαγγέλματος σε αλλοδαπούς γονείς ανηλικών ημεδαπών. 4) Αλλαγή του τρόπου φορολόγησης διαζευγμένων γονέων ώστε: α. Οι δαπάνες που προβλέπεται ότι αφαιρούνται από το φορολογητέο εισόδημα των γονέων, να ενσωματώνονται στο ποσό διατροφής του διαζευγμένου γονέα, το οποίο με τη σειρά του, αφαιρείται από το εισόδημά του και β. Κατάργηση του όρου συνοίκησης με το παιδί ως αποκλειστικής προϋπόθεσης έκπτωσης σχετικών δαπανών για το διαζευγμένο γονέα. 5) Επέκταση χορήγησης του πολυτεκνικού επιδόματος σε αλλοδαπές, πολύτεκνες μητέρες παιδιών με ελληνική ιθαγένεια. 6) Συνυπολογισμός χρόνου ασφάλισης μεταξύ Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης και Δημοσίου για την καταβολή των επιδομάτων μητρότητας-κιοφορίας και λοχείας για τις ασφαλισμένες που έχουν διανύσει χρόνο ασφάλισης στο Δημόσιο και σε Οργανισμό Κοινωνικής Ασφάλισης. 7) Άρση της διάκρισης σε βάρος των γυναικών για την εισαγωγή τους στην υπηρεσία συνοριακών φυλάκων και την πρόσληψή τους από την Πυροσβεστική Υπηρεσία.

σεων (εργαζομένων και εργοδοτών), πολιτικών κομμάτων και κοινωνίας των πολιτών για δύο βασικούς λόγους. Αφενός διότι μέσω αυτού του τύπου διαβούλευσης ο κοινωνικός διάλογος θα ανατροφοδοτηθεί και θα εμπλουτιστεί με θέματα που βρίσκονται στο επίκεντρο του σύγχρονου κοινωνικού προβληματισμού (όπως για παράδειγμα είναι το δημογραφικό πρόβλημα, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι πολιτικές συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, τα μέτρα για την άρση του επαγγελματικού διαχωρισμού, κλπ). Αφετέρου διότι μέσω των ανοιχτών μηχανισμών διαβούλευσης δίνεται η δυνατότητα σε μη κυβερνητικές, εθελοντικές και άλλες οργανώσεις και φορείς της κοινωνίας των πολιτών, να αποκτήσουν ουσιαστικό ρόλο, να συμμετάσχουν ενεργά στον κοινωνικό διάλογο και να αξιοποιήσουν αποτελεσματικότερα την εμπειρία και το έργο τους.

Ειδικότερα σε ότι αφορά στα θέματα ισότητας και ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου στην απασχόληση, όπως και για μια σειρά άλλα επίκαιρα ζητήματα και προβλήματα, που αποτελούν προκλήσεις για τη σύγχρονη κοινωνία και τους συλλογικούς φορείς εκπροσώπησης, οι οποίοι δεν έχουν αποκρυσταλλώσει σαφείς απόψεις και πολιτικές θέσεις, οι ανοιχτοί μηχανισμοί διαβούλευσης μπορούν να αποτελέσουν γόνιμο πεδίο διαλόγου αλλά και αντιπαραθέσεων, καλύπτοντας το έλλειμμα της υπάρχουσας ατζέντας του κοινωνικού διαλόγου. Επίσης, το ευέλικτο και ανοιχτό αυτό μοντέλο διαβούλευσης μπορεί να αποτελέσει εναλλακτικό πεδίο έκφρασης απόψεων και διαπραγμάτευσης για τις «αόρατες ή σιωπηλές» κοινωνικές ομάδες που δεν έχουν διαπραγματευτική δύναμη και υποεκπροσωπούνται στους συνδικαλιστικούς φορείς και στα όργανα λήψης αποφάσεων. Τέλος, οι ανοιχτοί μηχανισμοί διαβούλευσης μπορούν να αποτελέσουν τους αποδέκτες των καλών πρακτικών που αναδεικνύονται μέσω της υλοποίησης ευρωπαϊκών, εθνικών ή και τοπικών πολιτικών, προγραμμάτων και δράσεων.

### ΙΙΙ. Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ: ΒΑΣΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ – ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΑΤΖΕΝΤΑ

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση – στρατηγική mainstreaming – ανοίγει θετικές προοπτικές τόσο για την ισότητα των φύλων, όσο και για την επίτευξη της αύξησης της απασχόλησης σε συνδυασμό με τη διασφάλιση των δυνατοτήτων εναρμόνισης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Ο βαθμός στον οποίο θα ενσωματωθεί στον κοινωνικό διάλογο, εξαρτάται από την επιμονή και τη συστηματικότητα με την οποία οι οργανωμένοι κοινωνικοί φορείς (κοινωνικοί εταίροι), αλλά και η κοινωνία των πολιτών μέσα από ανοικτές διαδικασίες διαβούλευσης, θα αντιμετωπίσουν τα προσεχή χρόνια τις προκλήσεις που θέτει η νέα στρατηγική σε κοινοτικό και κυρίως σε εθνικό επίπεδο.

Ο στρατηγικός στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας – αύξηση της απασχόλησης – και καταπολέμηση της ανεργίας, συνδέεται άρρηκτα με το στόχο της ικανοποίησης των αναγκών των εργαζομένων για ασφαλείς θέσεις εργασίας και δυνατότητες ενταξίσεως επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ειδικότερα, η αύξηση της απασχόλησης συνδέεται άρρηκτα με α) την αύξηση της αναλογίας των απασχολούμενων στις παραγωγικές ηλικίες (ανενεργοί/ες), και β) την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών (η οποία έως το 2010 θα πρέπει σύμφωνα με το στόχο της Λισαβώνας-Λισαβώνας να φθάσει στο 60%), που αποτελούν «δεξαμενή» εργατικού δυναμικού.

Οι στρατηγικές αύξησης της απασχόλησης δεν μπορεί παρά να συνδέονται και να λαμβάνουν υπόψη τους και άλλους κοινωνικούς στόχους, χωρίς αυτό να σημαίνει ωστόσο ότι θα δημιουργηθούν, νέες συγκρούσεις και αντιφάσεις. Για παράδειγμα, από τη μία μεριά η μεταρρύθμιση της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης είναι δυνατόν να δημιουργήσει ευνοϊκότερους όρους για τους εργοδότες σε ότι αφορά στην πρόσληψη εργαζομένων και συνεπώς να διευκολύνει ομάδες εργαζομένων, όπως οι γυναίκες και οι νέοι/ες, στην πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, και από την άλλη μεριά, μια τέτοια προοπτική ενδέχεται να επηρεάσει αρνητικά την ασφάλεια της εργασίας και σε ορισμένες περιπτώσεις να προκρίνει τη δημιουργία προσωρινών μορφών απασχόλησης.

Κατά τον ίδιο τρόπο, η μείωση των κοινωνικών παροχών (σε ύψος ή διάρκεια) μπορεί να κάνει πιο ελκυστική – με οικονομικούς όρους – τη ζήτηση εργασίας, ενώ την ίδια στιγμή, η άμεση πρόσβαση σε επιδόματα, μπορεί να συμβάλλει στο να μην αποχωρούν από την αγορά εργασίας όσοι/ες μπορούν να εργασθούν.

Στο πλαίσιο αυτό, ο γενικός κανόνας για μια αποτελεσματική πολιτική απαιτεί μια προσέγγιση «αμοιβαίων υποχρεώσεων», η οποία ικανοποιεί την ανάγκη ενίσχυσης της απασχόλησης με όρους κοινωνικής δικαιοσύνης και συνοχής, περιλαμβάνει μια ικανοποιητική ρύθμιση για την προστασία της εργασίας σε συνδυασμό με υπηρεσίες που υποστηρίζουν την πρόσβαση και ένταξη των νεο-εισερχόμενων στην αγορά εργασίας, όπως παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης, προγράμματα δια-βίου κατάρτισης προσβάσιμα από όλους/ες κ.ο.κ.

## • Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΚΑΙ Ο ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

«Η προώθηση 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, κλπ. Η ισότητα ευκαιριών δεν αφορά μόνο τις γυναίκες, την προσωπική ανάπτυξη και την αυτονομία τους, αλλά και τους άνδρες και το σύνολο της κοινωνίας, για την οποία αποτελεί δύναμη προόδου και εγγύηση της δημοκρατίας και του πλουραλισμού...»<sup>37</sup>.

<sup>37</sup> Ανακοίνωση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών κοινοτήτων (1996), στο Μ. Καραμεσίνη 2001.

Πως ορίζεται όμως η ισότητα στην απασχόληση; Είναι δυνατόν η ισότητα στην κατανομή της αμειβόμενης εργασίας μεταξύ των φύλων να επιτευχθεί χωρίς προσανατολισμό προς τον ευρύτερο στόχο για ισότητα στην κατανομή τόσο της αμειβόμενης, όσο και της μη αμειβόμενης εργασίας;

Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση έχει μία ποσοτική διάσταση (ίση συμμετοχή) και μία ποιοτική διάσταση (ίση κατανομή ποιοτικών θέσεων απασχόλησης), όπως διαμορφώνεται από το ύψος των μισθών, το χρόνο εργασίας, τη σταθερότητα απασχόλησης, τις συνθήκες εργασίας, τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, τη θέση στην ιεραρχία, το κοινωνικό γόητρο/την κοινωνική καταξίωση της εργασίας, κλπ.

Τέλος, «η ισότητα των φύλων πρέπει να επιδιώκει την εξίσωση προς τα πάνω και όχι προς τα κάτω. Αν και οι άνδρες θα πρέπει ίσως να παραχωρήσουν κάποια από τα προνόμια τους στην αγορά εργασίας για να επιτευχθεί η ισότητα, έχει σημασία αυτό να μη συμβεί με τη συμπίεση της θέσης των ανδρών στην αγορά εργασίας...»<sup>38</sup>.

Στο πλαίσιο αυτό, μήπως η ίδια η προώθηση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, μέσω των μέτρων που προτείνονται όπως οι γονικές άδειες, η μερική απασχόληση, οι διακοπές σταδιοδρομίας, τα ευέλικτα ωράρια εργασίας, κλπ, υπονομεύουν το στόχο της ποιοτικής ισότητας στο βαθμό που η χρήση τους γίνεται κυρίως από γυναίκες;

Οι επιφυλάξεις για το κατά πόσον η συμφιλίωση αποτελεί πολιτική για την ισότητα<sup>39</sup>, αίρονται στο βαθμό που αντιλαμβανόμαστε την συμφιλίωση ως πολιτική που προωθεί ενεργά τη μικρότερη συμμετοχή των ανδρών στην αμειβόμενη εργασία και τη δέσμευση περισσότερου χρόνου στη φροντίδα του σπιτιού, στο πλαίσιο δηλαδή μιας ισόρροπης κατανομής της μη αμειβόμενης εργασίας – η οποία ανήκει κυρίως στη σφαίρα αναπαραγωγής.

Η συμφιλίωση μπορεί να αναδειχθεί σε ένα σημαντικό πεδίο άσκησης πολιτικών ισότητας φύλου αν ληφθούν υπόψη κάποιοι σημαντικοί, εκτός αγοράς εργασίας, παράγοντες όπως:

- Οι χρονικοί περιορισμοί που απορρέουν από τη φροντίδα για την οικιακή εργασία την οποία, κατά το μεγαλύτερο μέρος της, αν όχι αποκλειστικά, αναλαμβάνουν οι γυναίκες, γεγονός που τις εμποδίζει να αναζητήσουν, να διεκδικήσουν ή/και να διατηρήσουν θέσεις εργασίας. Τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης και τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης των γυναικών με παιδιά, και αντίστροφα τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης των ανδρών με παιδιά, καταδεικνύουν ακριβώς τη συσχέτιση που υπάρχει μεταξύ της απασχόλησης των γυναικών και της ανάληψης των εργασιών φροντίδας<sup>40</sup>.
- Τα κράτη πρόνοιας, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, πιέζονται να αντιμετωπίσουν ένα νέο κοινωνικό φαινόμενο, την ανάγκη δηλαδή, ανδρών

<sup>38</sup> Rubery et al. 1999b, σελ 10. στο Καραμεσίνη, 2001.

<sup>39</sup> Junter-Loiseau & Tobler, 1999.

<sup>40</sup> Reconciling work and family life in the EU25 in 2003 – Eurostat news release 49/2005 – 12 April 2005.



και γυναικών εργαζομένων, να διακόπτουν ή να μειώνουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα προκειμένου να αναλάβουν τη φροντίδα των παιδιών και των εξαρτημένων μελών της οικογένειας. Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συμβάλουν στην κατεύθυνση αντιμετώπισης αυτού του φαινομένου με προτάσεις, δράσεις ή και συμφωνίες. Για παράδειγμα, θα μπορούσαν να συμβάλουν ουσιαστικά στο να καταστούν οι γονικές άδειες εξίσου ελκυστικές για τους άνδρες εργαζόμενους. Με δεδομένο μάλιστα ότι μόνο το 2% των πατεράδων στην Ευρωπαϊκή Ένωση κάνουν χρήση αυτού του δικαιώματος, ενώ στην Ελλάδα, παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχουν επίσημα στοιχεία, μπορούμε με ασφάλεια να υποθέσουμε ότι το ποσοστό αυτό είναι ακόμη χαμηλότερο, είναι προφανής η σημασία μιας τέτοιας δράσης από τη μεριά των κοινωνικών εταίρων.

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αναγνωρίζοντας τις ελλείψεις που υπάρχουν στον τομέα φροντίδας, το Μάρτιο του 2002 έθεσε 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 3 ετών και το 90% των παιδιών ηλικίας μεταξύ 3 και 6 ή τα 7 ετών (ηλικία ένταξης στην υποχρεωτικής εκπαίδευση).

- Τα κοινωνικά πρότυπα για τους ρόλους των φύλων

Η πολιτική διευθέτησης του χρόνου εργασίας πρέπει να λάβει σοβαρά υπόψη της ότι οι αποφάσεις για το χρόνο εργασίας και την κατανομή του εργάσιμου χρόνου μεταξύ των μελών της, λαμβάνονται στο πλαίσιο της οικογένειας. Ο εκσυγχρονισμός του παραδοσιακού μοντέλου: «άνδρας-κουβαλητής – πλήρως απασχολούμενος» και «γυναίκα- με- μερική- ή με-διακοπτόμενη -απασχόληση», αποτελεί για χώρες όπως η Ελλάδα, η Ισπανία και η Ιταλία, μια μορφή μετάβασης από τη μη συμμετοχή των γυναικών, στη μεγαλύτερη συμμετοχή τους, στην αγορά εργασίας<sup>41</sup>.

Στην Ελλάδα, ο μέσος χρόνος ενασχόλησης των γυναικών με τη φροντίδα των παιδιών είναι διπλάσιος από το χρόνο ενασχόλησης των ανδρών (36 ώρες για τη γυναίκα και 17 για τον άνδρα όταν υπάρχει τουλάχιστον ένα παιδί μικρότερο των 7 ετών, και αντίστοιχα 15 και 7 ώρες για ζευγάρια με παιδιά 7 ετών ή μεγαλύτερα)<sup>42</sup>.

Όπως έχει αποδειχθεί από τη φεμινιστική σκέψη και έρευνα, το φύλο αποτελεί δομικό στοιχείο των αγορών εργασίας. Ως εκ τούτου, απαιτείται συστηματική προσπάθεια για τον εντοπισμό και την ανάδειξη των μηχανισμών αναπαραγωγής των ανισοτήτων φύλου, όπως και για την ανάδειξη των διαφοροποιημένων κατά φύλο επιπτώσεων των γενικών πολιτικών και μέτρων.

<sup>41</sup> "Working time preferences in sixteen European countries", European Foundation for the Improvement of Living Conditions, 2002

• **Η ΠΟΛΥΠΛΟΚΗ ΚΑΙ «ΑΚΑΝΘΩΔΗΣ» ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ**

Η ευελιξία της αγοράς εργασίας αποτελεί ένα από τα ζητούμενα των κατευθυντήριων γραμμών για τις πολιτικές απασχόλησης των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και η επιταγή για ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης έφερε τις εθνικές πολιτικές αντιμετώπιες με την πρόκληση αυτή.

Η ευελιξία έχει ορισθεί με πολλαπλούς τρόπους: ευελιξία της εξωτερικής και της εσωτερικής αγοράς εργασίας, αριθμητική και λειτουργική, ποσοτική και ποιοτική, συμφέρουσα στους εργοδότες ή φιλική για τους εργαζόμενους, επιβεβλημένη ή διαπραγματεύσιμη, με διαφορετικές επιπτώσεις στους μισθωτούς ως σύνολο και κατά φύλο<sup>43</sup>. Οι πολιτικές που ευνοούν την ευελιξία των μισθών προς τα κάτω, τη διεύρυνση των μισθολογικών διαφορών, ή τις συμφέρουσες στους εργοδότες μορφές ευέλικτης απασχόλησης και διευθέτησης του χρόνου εργασίας, έχουν αρνητικές επιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας και τη θέση ενός μεγάλου αριθμού εργαζομένων γυναικών που είναι συγκεντρωμένες σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας και άτυπες μορφές απασχόλησης.

Κατά συνέπεια, η συμφιλίωση πρέπει να συνδεθεί με τα μέτρα που στοχεύουν στον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας - και όχι στη μείωση του εργατικού κόστους - τα οποία μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικά διαπραγματευμένων συμφωνιών. Επίσης, θα πρέπει τα μέτρα αυτά να είναι αποτέλεσμα επιλογής και όχι επιβολής, και βέβαια να συνδέονται με εργασιακά, ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα.

Από την άλλη μεριά, χωρίς θεσμικές παρεμβάσεις στη σφαίρα της κοινωνικής αναπαραγωγής, που θα απαλλάσσουν τις γυναίκες από σημαντικό μέρος του βάρους της φροντίδας και της οικιακής εργασίας και θα υποστηρίξουν τους εργαζόμενους στο γονεϊκό τους ρόλο, και χωρίς παρεμβάσεις στη φορολογική πολιτική και στο σύστημα κοινωνικών παροχών - τα οποία είναι διαμορφωμένα με βάση το πρότυπο του άνδρα ως αρχηγού της οικογένειας και αποκλειστικού ή κύριου υπεύθυνου για το οικογενειακό εισόδημα (male breadwinner) και συχνά περιέχουν αντικίνητρα για τη συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία - είναι σαφές ότι οι πολιτικές συμφιλίωσης δεν θα έχουν αντίκρυσμα και θα είναι αναποτελεσματικές ή στην καλύτερη περίπτωση εξαιρετικά αποσπασματικές.

Η διαμόρφωση πολιτικών προτάσεων στη βάση της κατανόησης της έμφυλης λειτουργίας της αγοράς εργασίας, προϋποθέτει την αναγνώριση του ρόλου που παίζουν τα πρότυπα, οι κοινωνικές αξίες, τα έθιμα, οι βαθιά εμπεδωμένες δομές και τα πολιτισμικά στοιχεία που διαμορφώνουν τον

<sup>42</sup> Κετσετζοπούλου Μ., Συμεωνίδου Χ., «Ισότητα των φύλων: Η θέση της γυναίκας στο δημόσιο και ιδιωτικό χώρο», στο «Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2001», Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, ΕΚΚΕ, Αθήνα 2002

<sup>43</sup> Όπως του παραπάνω

τρόπο με τον οποίο άνδρες και γυναίκες δρουν στην αγορά εργασίας<sup>44</sup>. Οι πολιτικές συμφιλίωσης της εργασίας και της οικογενειακής ζωής, πρέπει να συνδυαστούν με τα γυναικεία πρότυπα συμμετοχής στην απασχόληση, στην οργάνωση της φροντίδας και του συστήματος πρόνοιας<sup>45</sup>, αλλά και με τις πολιτικές εργάσιμου χρόνου των επιχειρήσεων, και να εξειδικευτούν για τα παιδιά διαφορετικών ηλικιών και σχολικών/εκπαιδευτικών σταδίων, ενώ τα συστήματα πρόνοιας πρέπει να λάβουν υπόψη τα μεταβαλλόμενα πρότυπα νοικοκυριών και τις αλλαγές στην αγορά εργασίας προς την κατεύθυνση πιο ασταθών και άτυπων μορφών απασχόλησης<sup>46</sup>.

## ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ

Εάν, σύμφωνα με όσα προηγήθηκαν, θέλουμε να λάβουμε υπόψη μας την ολοένα και πιο αθρόα είσοδο των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία, είναι φανερό ότι οι εργασίες «φροντίδας» δεν είναι δυνατόν να συνεχίσουν να εκτελούνται στη βάση προηγούμενων συμφωνιών και ρυθμίσεων (gender contracts). Δεν μπορούμε επιπλέον, να συνεχίσουμε να αντιμετωπίζουμε την ευελιξία επιλεκτικά, ως ζήτημα δηλαδή που αφορά ορισμένες κατηγορίες του πληθυσμού και εν προκειμένω τις γυναίκες, αλλά πρέπει να το χειριστούμε ως ένα διαχρονικό πλέον χαρακτηριστικό, που διατρέχει και αφορά στην επαγγελματική ζωή ανδρών και γυναικών. Μπορούμε να κάνουμε την ασφαλή υπόθεση ότι οι εργαζόμενοι ολοένα και περισσότερο θα έχουν την ανάγκη δύο τύπων ευελιξίας: της ευέλικτης απασχόλησης και των ευέλικτων επαγγελματικών διαδρομών καριέρας/σταδιοδρομίας, που απορρέουν από την ανάγκη νέων ρυθμίσεων του χρόνου σε σχέση με την παραγωγική και αναπαραγωγική εργασία.

Φαίνεται ότι τα ζητήματα αυτά έχουν κριθεί στο επίπεδο της ίδιας της ζωής, και δεν μένει παρά να αξιοποιηθεί με τον ευνοϊκότερο τρόπο η ιστορική συγκυρία που έχει προκύψει για την ισότητα των φύλων. Η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί μόνο στόχο κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά ταυτοχρόνως και έναν κρίσιμο παράγοντα βελτίωσης της αποτελεσματικότητας του οικονομικού συστήματος των ευρωπαϊκών οικονομιών και στόχο που συμβάλλει στην κοινωνική συνοχή και την ποιότητα ζωής των ίδιων των ανθρώπων.

<sup>44</sup> *Gonzalez, 1999.*

<sup>45</sup> *Rubery, 1999.*

<sup>46</sup> *Όπως παραπάνω*

## Ελληνική Βιβλιογραφία

- Καραμεισίνη Μ., «Η διάσταση του φύλου στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση: νέα πρόκληση για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης», 2001
- Κρητικίδη Γ.  
«Οι ροές μεταξύ απασχόλησης, ανεργίας και αεργίας», ΙΝΕ- ΓΣΕΕ , 2003
- Πολυζωγόπουλος Χρ.  
«Ο δεκάλογος της ΓΣΕΕ για την ανάπτυξη την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις», ΓΣΕΕ
- Ρομπόλη Σ.  
«Η Απασχόληση και η ανεργία το 2003», ΙΝΕ- ΓΣΕΕ, 2004
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ΕΣΔΑ 2000, 2004,
- Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝΕ) ΓΣΕΕ, «Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση – ετήσια έκθεση 2004», 2004
- Ψήφισμα Προγράμματος Δράσης ΓΣΕΕ -32ο Συνέδριο  
European Industrial Relations Observatory, «Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2004-5 , Ελλάδα»
- European Foundation for the Improvement of Living Conditions, “Οι συνθήκες εργασίας στις υπό ένταξη και τις υποψήφιες χώρες”, 2003
- European Industrial Relations Observatory, “Έκθεση πεπραγμένων του ΣΕΠΕ (Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας) για το 2003”, 2004
- Wichterich Ch.,  
Γυναίκες: κωλ-γκερλς των παγκόσμιων αγορών και αερόσσοι της κοινωνικής ασφάλισης. Μία φυλετική ανάλυση του νεοφιλελεύθερου μετασχηματισμού της εργασίας και της αγοράς εργασίας, Θεματικό Προσυνέδριο ΣΥΝ: «Ο φεμινισμός στην εποχή της παγκοσμιοποίησης»

## Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Brannen J., Coram Th., “The work-family lives of women: autonomy or illusion?” Gender Institute Seminar, LSE, 25th October  
Research Unit, Institute of Education, University of London, 2003
- Bertelsmann Foundation Publishers, “International Reform Monitor”, Social Policy Labor Market Policy Industrial Relations, 2003
- Boisard P., Cartron D., Gollac M., Valeyre A.  
“Time and work: duration of work”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003
- Boisard P., Cartron D., Gollac M. and Valeyre A.,  
“Time and work: work intensity”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003
- Bielenski H., Bosch G., Wagner A.a, “Working time preferences in sixteen European countries”, European Foundation for the Improvement of Living Conditions, 2002
- Burniaux J.-M., “Prospects for female participation in an ageing world”, Economics Department, OECD, Paris, 2004
- Caro Anne C., De Framond O., Le Guen R. , “Reconciliation of work and family life in rural areas” - French contribution to the european programme New Neighbours, Ecole Superieure D’ Agriculture D’ Angers, 2003
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, “Communication from the Commission on the Social Agenda”, 2005

## Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ: ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, "Working together for growth and jobs Next steps in implementing the revised Lisbon strategy" Commission staff working paper, 2005

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES "Concerning the re-exam of Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time", , 2003 - SECOND PHASE OF CONSULTATION OF THE SOCIAL PARTNERS AT COMMUNITY LEVEL concerning the revision of Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time  
European Foundation for the Improvement of Living Conditions, "Quality of work and employment in Europe Issues and challenges", 2002

European Foundation for the Improvement of Living Conditions, "Working poor in the European Union" -Seminar report, 2004

European Foundation for the Improvement of Living Conditions, "Employment through flexibility: Squaring the circle", 2001

European Trade Union Confederation Confederation Europeenne des Syndicats, "Revision of the Working Time Directive", 2004

European Trade Union Confederation Confederation Europeenne des Syndicats "Myths and facts about working longer hours in europe: a note from the ETUC", 2005

Evans J. M., "Firms' contribution to the reconciliation between work and family life", OECD, 2001  
European Trade Union Confederation, Union of Industrial and Employers Confederations of Europe – UNICE/UEAPME,

European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest "2005 Report on social partner actions on employment in member states", 2005

European Trade Union Confederation, Union of Industrial and Employers Confederations of Europe – UNICE/UEAPME, "Framework of Actions on Gender Equality", 2005

European Trade Union Confederation, Union of Industrial and Employers Confederations of Europe – UNICE/UEAPME, "Joint declaration on the mid-term review of the Lisbon strategy", 2005

European Trade Union Confederation, "Framework Agreement on Telework", 2002

European Foundation for the Improvement of Living Conditions, "Flexibility and social protection", 2003

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, "Part-time work in Europe", 2003

Eurostat, "Employment rates lower and part-time rates higher for women with children" - Reconciling work and family life in the EU25 in 2003, 2005

European Industrial Relations Observatory "2003 Annual Review for Greece" - 2003's main developments in industrial relations in Greece

European Industrial Relations Observatory "Thematic feature on Collective Agreements on changes in work organisation – the case of Greece",

Eurostat, "Eurostat Yearbook 2004 - The statistical guide to Europe, Data 1992-2002", 2004

Fagan C. and Burchell B. , "Gender, jobs and working conditions in the European Union", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002

Goudswaard Ann., Andries Fr., «Employment status and working Conditions», European Foundation for the Improvement of Living Conditions, 2002

Houtman I. L.D., Andries F., Van den Berg R., Dhondt S., "Sectoral profiles of working conditions", European Foundation for the Improvement of Living Conditions, 2002

HM TREASURY, Department of Trade and Industry, "Balancing work and family life: enhancing choice and support for parents", 2003

Ioakimoglou E. & Soumeli E., "Low-wage workers and the working poor: the case of Greece"

- Greek national contribution to the comparative supplement on “Low-wage workers and the working poor”, European Industrial Relations Observatory (EIRO)

Organisation for Economic Co-operation and Development, “Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life”, 2004

Organisation for Economic Co-operation and Development, “Labour Force Statistics”, Statistical Annex, OECD Employment Outlook, 2004

Organisation for Economic Co-operation and Development, “Clocking in and Clocking out: Recent Trends in Working Hours” –POLICY BRIEF, OECD, 2004

Oeij P. R.A., Wiezer N. M., “New work organisation, working conditions and quality of work: towards the flexible firm?”, European Foundation for the Improvement of Living Conditions, 2002

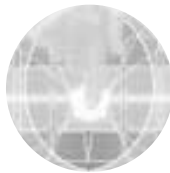
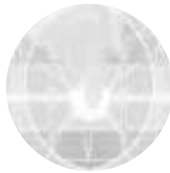
OECD Urges Governments to Combine Job Strategies with Other Social Objectives, 2004

Paraskeva M. A., “Reconciliation of work and family as a means to promote women’s participation in the labour market”, EMPL/G/1, 2003

Work – Life Research Centre, Manchester Metropolitan University

“The reconciliation of future employment and family life: understanding and supporting the family and employment orientations of young people in Europe”





ΕΚΔΟΣΗ:  
**Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη  
Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής**

ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ - ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ:  
**Θοδωρής Ζέης  
Φωτεινή Μηλιώνη**

- ΔΙΑΘΕΣΗ:
- **Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης, Κ.Π. EQUAL**  
Τηλ.: 210 5271300, [www.equal-greece.gr](http://www.equal-greece.gr)
  - **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)**  
Χ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 106 81 Αθήνα  
Τηλ.: 210 3898000, Fax: 210 3898079  
[kethi@kethi.gr](mailto:kethi@kethi.gr) - [www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)

LAYOUT - ΕΚΤΥΠΩΣΗ:

**Εντύπωση**  
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ

Γ. ΚΑΡΑΪΣΚΑΚΗ 103, 186 48 ΠΕΙΡΑΙΑΣ  
ΤΗΛ.: 210 4617 605, FAX: 210 4634 817  
[entyposi@entyposi.com](mailto:entyposi@entyposi.com) - [www.entyposi.com](http://www.entyposi.com)





Το έργο συγχρηματοδοτείται κατά 75%  
από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και κατά 25%  
από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

